



National Défense
Defence nationale

Recherche initiale pour le marketing et la publicité liés au recrutement 2019

Rapport final

Préparé pour le ministère de la Défense nationale

Nom du fournisseur : Earncliffe Strategy Group
Numéro de contrat : W8484-181041/001/CY
Valeur du contrat : 74 263,60 \$ (incluant la TVH)
Date d'attribution : 23 janvier 2019
Date de livraison : 31 mars 2019

Numéro d'enregistrement : POR-113-18

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

This report is also available in English.

Canada 

Recherche initiale pour le marketing et la publicité liés au recrutement 2019

Rapport final

Préparé pour le ministère de la Défense nationale

Nom du fournisseur : Earncliffe Strategy Group

Mars 2019

Ce rapport de recherche sur l'opinion publique présente les conclusions d'un sondage en ligne mené par Earncliffe Strategy Group pour le compte du ministère de la Défense nationale. La recherche a été menée en mars 2019.

This publication is also available in English under the title : Formative Research for Recruitment Marketing and Advertising – Final Report 2019.

Cette publication peut être reproduite à des fins non commerciales seulement. Il faut auparavant obtenir la permission écrite du ministère de la Défense nationale. Pour de plus amples renseignements sur ce rapport, veuillez contacter le MDN à : POR-ROP@forces.gc.ca ou à :

Ministère de la Défense nationale
1745, promenade Alta Vista
Ottawa (Ontario) K1A 0K6

Catalogue numéro :
D2-413/2019E-PDF

Numéro international normalisé du livre (ISBN) :
978-0-660-30715-9

Publications liées (numéro d'enregistrement : POR 109-18) :

Formative Research for Recruitment Marketing and Advertising – Final Report 2019 (Rapport final, anglais)
ISBN 978-0-660-30716-2

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le ministre de la Défense nationale, 2019.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ ANALYTIQUE	1
INTRODUCTION	4
RÉSULTATS DÉTAILLÉS	6
Perspectives de carrière et aspirations	6
Valeurs et objectifs.....	12
Carrière dans les Forces armées canadiennes	15
Évaluation des communications	32
Éducation civique	36
Profil d'emploi.....	38
Analyse par segmentation.....	39
CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	54
ANNEXE A : RAPPORT DE MÉTHODOLOGIE.....	59
ANNEXE B : QUESTIONNAIRE DE SONDAGE	63

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

L'agence Earnscliffe Strategy Group (Earnscliffe) est heureuse de remettre, au ministère de la Défense nationale (MDN), son rapport résumant les conclusions d'une recherche quantitative visant à apporter plus de précisions sur les stratégies en matière de marketing et de publicité liés au recrutement des Forces armées canadiennes.

Le ministère de la Défense nationale s'engage à assurer la diversité de la société canadienne dans les Forces armées canadiennes (FAC). Les FAC veulent mieux comprendre comment joindre les recrues potentielles grâce à des messages qui trouvent un écho parmi eux. Les études antérieures n'ont pas ciblé ce segment de la population, soit les recrues potentielles âgées de 17 à 23 ans. Un des principaux objectifs de la recherche était de créer des profils psychographiques des recrues potentielles. Cette analyse pourra être utilisée pour préciser les mesures de recrutement par l'examen des valeurs, du style de vie, des préférences, attitudes, motivations, comportements ainsi que des obstacles à s'enrôler. Par ailleurs, la recherche vise à déterminer les sources d'information, les influenceurs ainsi que la façon de mieux susciter l'intérêt des minorités visibles, des groupes autochtones et des femmes. Le coût total de cette recherche a été de 74 263,60 \$ incluant la TVH.

Pour atteindre ces objectifs, Earnscliffe a utilisé une approche quantitative. Nous avons mené un sondage en ligne auprès de 2031 Canadiens âgés de 17 à 23 ans. La moitié des répondants se sont identifiés comme membres d'une minorité visible ou d'un groupe autochtone, et l'autre moitié d'entre eux se sont définis comme ni minorité visible ni Autochtone. La recherche a été faite en collaboration avec notre partenaire en matière de collecte de données, le panel en ligne exclusif de Léger. Les sondages ont été effectués du 5 au 24 mars 2019 et ont duré 14 minutes en moyenne. Par la suite, nous avons pondéré les données pour représenter la composition démographique de la population canadienne de 17 à 23 ans.

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

- Les éléments qui comptent le plus dans une carrière, pour la plupart des répondants, sont un bon salaire (51 %), l'équilibre travail-vie personnelle (28 %), un environnement de travail positif (24 %), la sécurité d'emploi (22 %) et les avantages sociaux (22 %).
- Plusieurs des choses que les répondants recherchent dans une carrière se retrouvent dans l'importance qu'ils accordent à certains objectifs de vie. Ainsi, plus des deux tiers (69 %) indiquent qu'un bon équilibre entre le travail et leur vie personnelle est très important pour eux. Plus de la moitié des répondants privilégient aussi des buts liés à la sécurité d'emploi et au salaire, notamment avoir un emploi à temps plein (63 %) et réussir sur le plan financier (61 %).
 - Plus de 40 % des répondants sont convaincus que leur carrière leur offrira des défis sur les plans intellectuel et physique, de la formation, de la concurrence, du respect ainsi que des occasions d'avancement et qu'ils décrocheront des emplois dans leur domaine.
 - Environ le tiers d'entre eux sont très convaincus que leur carrière leur offrira plusieurs des éléments qu'ils recherchent, notamment un environnement de travail positif (36 %), des avantages sociaux (34 %), une sécurité d'emploi (31 %) et un bon salaire (31 %). Un moins grand nombre de répondants (25 %) sont très convaincus de trouver un équilibre travail-vie personnelle.
 - Parmi les aspects d'une carrière qui comptent le moins, on trouve : fournir des efforts physiques (40 %), le prestige (34 %) et un environnement concurrentiel (25 %).

- Mener une carrière satisfaisante (42 %), avoir une famille (33 %) et être heureux (25 %) sont les trois principales choses que les répondants veulent dans la vie, suivis de la stabilité financière (19 %) et de la possibilité de voyager (18 %).
- Moins de la moitié d'entre eux (40 %) connaissent les FAC et leur opinion est généralement favorable (68 %).
 - Dans l'ensemble, les répondants issus de minorités visibles, Autochtones, de sexe masculin ou qui vivent dans le Canada atlantique connaissent mieux les FAC.
 - Ceux qui voient les FAC d'un œil très favorable sont de cet avis par respect pour les sacrifices consentis par ses membres (26 %), la protection qu'offrent les FAC au pays (25 %), la réputation des FAC (11 %) et les services rendus par ses membres à notre pays (11 %).
 - Ceux qui ont une opinion très négative associent souvent les FAC à la guerre ou à la violence (28 %).
- Les répondants (53 %) sont moins nombreux à avoir une opinion favorable des FAC comme employeur, alors qu'ils en ont une opinion favorable en général; mais ces chiffres plus bas pourraient être dus à un manque de connaissance sur les FAC dans ce contexte, puisque 26 % d'entre eux n'avaient pas d'avis sur le sujet.
- Moins du tiers (28 %) des répondants connaissent les possibilités de carrière au sein des FAC et un moins grand nombre (23 %) connaissent les possibilités de carrière au sein de la Force de réserve.
- Une personne sur cinq est soit très susceptible (4 %) soit quelque peu susceptible (16 %) de considérer une carrière au sein des FAC.
 - L'intérêt pour la Force de réserve est plus grand (45 %).
 - Un petit nombre de ceux (17 %) qui ne sont pas susceptibles d'envisager une carrière dans les FAC y ont déjà pensé.
- Les chances de s'enrôler dans les FAC grimpent à 52 % lorsqu'on explique aux répondants qu'ils pourraient mener une carrière dans un de leurs domaines préférés. La possibilité de travailler dans un domaine qui les intéresse semble convaincre même les personnes qui étaient moins intéressées à joindre les FAC au départ. Parmi les répondants qui avaient d'abord indiqué qu'ils ne considéraient pas une carrière dans les FAC, plus de la moitié y penseraient très probablement ou probablement si cela leur permettait de travailler dans un domaine qui les intéresse.
- Les répondants sont beaucoup moins nombreux à accepter (28 %) qu'à refuser l'idée (65 %) de s'enrôler dans les FAC. Ce modèle s'étend à la Marine royale canadienne (20 % en accord, 72 % en désaccord), l'Aviation royale du Canada (ARC) (22 % en accord, 70 % en désaccord) et l'Armée canadienne (25 % en accord, 67 % en désaccord).
 - Bien qu'ils ne soient pas enthousiastes à l'idée de faire leur service militaire, un plus grand nombre de répondants seraient fiers de s'enrôler (59 %) que le contraire (27 %).
- Un plus grand nombre de répondants sont en accord plutôt qu'en désaccord avec un certain nombre d'aspects positifs d'une carrière au sein des FAC notamment le fait qu'elles offrent une grande variété de professions (66 % en accord, 17 % en désaccord), ouvrent des portes vers des carrières à l'extérieur des FAC (56 % en accord, 23 % en désaccord) et que l'environnement de travail est respectueux de toutes les cultures (54 % en accord, 28 % en désaccord) et des femmes (47 % en accord, 32 % en désaccord).
 - Les opinions sont partagées plus uniformément si un membre de la famille (43 % en accord, 47 % en désaccord) ou des amis (45 % en accord, 43 % en désaccord) les encourageaient à s'enrôler.
- Les répondants estiment que les raisons les plus convaincantes qui les amèneraient à envisager une carrière au sein des FAC sont les études payées (37 % la situent dans les trois meilleures), le salaire et les avantages sociaux (35 %) et aider les autres (30 %).

- L'exposition au danger (38 %), le fait d'être loin de chez soi et de sa famille (34 %), et la possibilité d'avoir à combattre (33 %) ont le plus grand effet dissuasif à une carrière dans les FAC.
- D'après ceux qui pourraient s'enrôler dans les FAC, servir le pays constitue un argument plus convaincant (26 %), de même que la formation (18 %) que d'après ceux qui sont moins intéressés à s'enrôler.
- La moitié des répondants (52 %) conviennent que les termes « demande un effort physique » décrivent très bien une carrière dans les FAC. La pluralité des répondants croient que « offre de la formation » (42 %) est une bonne description. Le respect (35 %) et la « possibilité de vivre des aventures » (31 %) suivent comme étant des termes qui décrivent le mieux une carrière militaire.
 - Un moins grand nombre de répondants sont d'avis que des énoncés comme « environnement de travail positif » (9 %), « liberté et flexibilité » (8 %), « ne pas avoir à déménager » (8 %) et « équilibre travail-vie personnelle » (6 %) décrivent très bien une carrière au sein des FAC.
- Les deux vidéos sur la Marine et l'Armée suscitent des réactions similaires. Plus de la moitié des répondants ont dit que les vidéos sont agréables à regarder et convaincantes. Plus de la moitié d'entre eux conviennent qu'elles les ont incités à s'intéresser davantage à une carrière au sein des FAC et que les vidéos leur semblaient destinées.
 - Les vidéos ont eu un effet sur ceux qui disent qu'ils ne seraient pas très susceptibles d'envisager une carrière au sein des FAC. Dans les deux cas, une importante majorité des répondants ont indiqué que les vidéos les ont incités à s'intéresser un peu plus à une carrière au sein des FAC.

Firme de recherche :

Earnscliffe Strategy Group Inc. (Earnscliffe)
Numéro de contrat : W8484-181041/001/CY
Date d'attribution du contrat : 23 janvier 2019

J'atteste, par la présente, comme représentant d'Earnscliffe Strategy Group, que le produit livrable respecte entièrement les exigences relatives à la neutralité politique du gouvernement du Canada énoncées dans les Politiques de communications du gouvernement du Canada et dans les Procédures de planification et d'attribution de marchés de services de recherche sur l'opinion publique. Plus spécifiquement, le rapport ne comprend aucun renseignement sur les intentions de vote des électeurs, leurs préférences sur les partis politiques, les positions des partis ou les cotes de rendements d'un parti politique ou de ses leaders.

Signé : 

Date : 31 mars 2019

Doug Anderson
Partenaire, Earnscliffe

INTRODUCTION

L'agence Earnscliffe Strategy Group (Earnscliffe) est heureuse de remettre, au ministère de la Défense nationale (MDN), son rapport résumant les conclusions d'une recherche quantitative visant à apporter plus de précisions sur les stratégies en matière de marketing et de publicité liés au recrutement des Forces armées canadiennes.

Le ministère de la Défense nationale s'engage à assurer la diversité de la société canadienne dans les Forces armées canadiennes (FAC). Les FAC veulent mieux comprendre comment joindre les recrues potentielles grâce à des messages qui trouvent un écho parmi eux. Les études antérieures n'ont pas ciblé ce segment de la population, soit les recrues potentielles âgées de 17 à 23 ans. Un des principaux objectifs de la recherche était de créer des profils psychographiques des recrues potentielles. Cette analyse pourra être utilisée pour préciser les mesures de recrutement par l'examen des valeurs, du style de vie, des préférences, attitudes, motivations, comportements ainsi que des obstacles à s'enrôler. D'autre part, la recherche vise à déterminer les sources d'information, les influenceurs ainsi que la façon de mieux susciter l'intérêt des minorités visibles, des groupes autochtones et des femmes.

La recherche avait pour objectifs spécifiques de :

- Créer un profil démographique et psychographique des recrues potentielles au sein du groupe d'âge cible;
- Établir les valeurs, le style de vie, les préférences et les attitudes en fonction de facteurs tels que : bonheur, succès, choix de carrière et objectifs, activités de loisirs et passe-temps, confiance en soi, santé et famille;
- Déterminer la façon dont ces valeurs modifient les attitudes envers une carrière au sein des FAC et les opinions au sujet des FAC;
- Connaître les raisons et motivations de s'enrôler;
- Spécifier les obstacles à surmonter pour s'enrôler;
- Évaluer les sources de renseignements utilisées pour faire des choix de vie éclairés et l'impact de ces sources;
- Connaître les influenceurs utilisés pour faire des choix de vie éclairés et l'impact de ces influenceurs; et
- Cibler les profils de recrutement dont il faut tenir compte pour que les FAC puissent trouver un écho auprès des minorités visibles, des Autochtones et des femmes.

Pour atteindre ces objectifs, Earnscliffe a adopté une approche quantitative. Nous avons effectué un sondage en ligne auprès de 2031 Canadiens de 17 à 23 ans. La moitié des répondants se sont identifiés comme membres d'une minorité visible ou Autochtones, et l'autre moitié d'entre eux se sont définis comme ni membre d'une minorité visible ni Autochtones. La recherche a été faite en collaboration avec notre partenaire en collecte de données, le panel en ligne exclusif de Léger. Afin d'obtenir le nombre voulu de répondants membres de minorités visibles, Léger s'est associé avec la firme Decision Point Research pour avoir accès au panel multiculturel de recherche exclusif de cette dernière. Pour plus de détails sur la nature des panels d'adhésion utilisés, le gouvernement du Canada est déjà en possession des réponses de chaque entreprise aux 28 questions d'ESOMAR. Au total, 406 répondants qui ont complété le sondage provenaient du panel de Decision Point Research. Les sondages ont été effectués du 5 au 24 mars 2019 et ont duré 14 minutes en moyenne. Par la suite, nous avons pondéré les données pour représenter la composition démographique de la population canadienne de 17 à 23 ans.

Pour assurer une bonne représentation de Canadiens de tous les groupes d'âge et de toutes les provinces, nous avons établi des quotas tels que décrits dans le tableau qui suit.

Voici le modèle d'échantillonnage original :

Région/Province	%	Minorités visibles/Autochtones (17-23)	Reste des Canadiens (17-23)
Canada atlantique	6,8 %	68	68
Québec	23,4 %	234	234
Ontario	38,3 %	383	383
Prairies	6,5 %	66	66
Alberta	11,2 %	113	113
Colombie-Britannique	13,5 %	136	136
TOTAL	100 %	1000	1000

Les résultats présentés en gras dans les tableaux de ce rapport indiquent que les différences entre les données des groupes démographiques analysés sont beaucoup plus élevées que pour les résultats présentés dans les autres colonnes du tableau. Dans le texte du rapport, sauf indication contraire, les différences démographiques surlignées sont importantes sur le plan statistique avec un coefficient de confiance de 95 %. Nous nous sommes servis du test Z pour établir l'importance des résultats de l'examen statistique.

Les résultats détaillés de cette recherche sont présentés dans les sections subséquentes du présent rapport. On trouvera, en annexe, le rapport de méthodologie, le questionnaire de sondage ainsi que des tableaux de données (présentés sous pli séparé).

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Les résultats de la recherche sont présentés dans sept sections : perspectives de carrière et aspirations; valeurs et objectifs; carrière au sein des Forces armées canadiennes; évaluation des communications; éducation civique; profil d’emploi; et analyse par segmentation.

Ces résultats portent surtout sur les différences qu’on retrouve dans les trois échantillons-cibles : la population en général; les répondants qui se disent membres d’une minorité visible (y compris les Autochtones); et ceux qui ont indiqué ne pas faire partie d’une minorité visible (y compris les non Autochtones). Les tableaux de données annexés présentent les résultats des constatations pour une gamme plus large de données démographiques, de caractéristiques et d’attitudes.

Perspectives de carrière et aspirations

Lorsqu’on leur a demandé de choisir, à partir d’une liste, les trois éléments qui leur importent le plus dans une carrière, la moitié (51 %) des répondants ont privilégié un bon salaire. Environ une personne sur quatre recherche soit un équilibre travail-vie personnelle (28 %), soit un environnement de travail positif (24 %), soit la sécurité d’emploi (22 %) ou des avantages sociaux (22 %). Les répondants des minorités visibles se préoccupent moins d’avoir un environnement de travail positif (16 %) que ceux des minorités non visibles (26 %), et ils privilégient plus souvent la sécurité d’emploi (28 % c. 20 %) et le respect (17 % c. 12 %) que ceux qui ne sont pas membres d’une minorité visible. On a également noté plusieurs autres différences démographiques, dont :

- Les femmes recherchent plus souvent que les hommes un équilibre entre leur travail et leur vie personnelle (33 % c. 24 % d’hommes), un environnement de travail positif (28 % c. 19 %), des avantages sociaux (27 % c. 16 %) et la possibilité de vivre des aventures (15 % c. 11 %).
- Les répondants de 17-18 ans ont accordé une meilleure note aux possibilités d’emploi dans le domaine (18 %) que ceux des groupes plus âgés (13 % pour les 19-20 ans et 11 % pour les 21-23 ans).
 - Comme les répondants de 19-20 ans (11 %), les 17-18 ans ont mieux aimé la formation professionnelle gratuite (9 %) que les répondants de 21-23 ans (5 %).
 - Le groupe plus âgé a eu tendance à privilégier l’équilibre travail-vie personnelle (31 %) et les avantages sociaux (24 %) par rapport aux groupes plus jeunes (23 % et 17 %, respectivement).
- Un bon salaire (62 %) et des possibilités d’emploi dans le domaine (26 %) importent plus aux Canadiens de la région atlantique qu’à ceux des autres régions, en particulier quand on les compare à ceux de la C.-B. (41 % privilégient un bon salaire et 13 % des possibilités d’emploi) et à ceux du Québec (11 % privilégient les possibilités d’emploi) et de l’Ontario (12 % privilégient les possibilités d’emploi).

Figure A1 : Q12 : Parmi les éléments de la liste ci-dessous, quelles sont les trois caractéristiques qui vous importent le plus dans une carrière?

Perspectives de carrière			
	Pop. Gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Bon salaire	51 %	48 %	52 %
Équilibre travail-vie personnelle	28 %	28 %	29 %
Environnement de travail positif	24 %	16 %	26 %
Sécurité d’emploi	22 %	28 %	20 %
Avantages sociaux	22 %	18 %	23 %
Liberté/Flexibilité	17 %	16 %	18 %
Stimulante intellectuellement	15 %	13 %	16 %

Possibilités d'emploi dans le domaine	14 %	14 %	13 %
Aventure (occasion de voyager)	13 %	13 %	14 %
Respect	13 %	17 %	12 %
Avancement de carrière	11 %	12 %	11 %
Ne demande pas de déménager très loin	9 %	8 %	9 %
Offre une rente	8 %	7 %	9 %
Formation professionnelle gratuite	8 %	7 %	8 %
Compétitive	6 %	7 %	5 %
Prestige	5 %	7 %	4 %
Égalité d'accès à l'emploi	5 %	7 %	4 %
Flexibilité de changer de carrière	5 %	6 %	4 %
Études universitaires payées	5 %	7 %	5 %
Formation	5 %	7 %	4 %
Demande un effort physique	4 %	4 %	4 %
Mentorat	4 %	4 %	4 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	1 %	2 %	1 %

On a demandé aux répondants s'ils étaient convaincus de trouver une carrière qui répond aux trois attentes qu'ils ont choisi. Plus de 40 % de ceux qui ont choisi une des attentes suivantes sont très convaincus de mener une carrière qui répondra à leurs attentes : défis sur les plans intellectuel et physique, formation, compétition, respect, ainsi que possibilités d'avancement et de trouver un emploi dans leur domaine. Un nombre légèrement moins grand de répondants sont très convaincus de mener une carrière qui leur offrira les avantages financiers et économiques qu'ils recherchent, incluant 31 % de ceux qui ont choisi un bon salaire et 35 % de ceux qui s'attendent à recevoir un rente. Les répondants des minorités visibles sont moins convaincus que ceux des minorités non visibles de mener une carrière qui leur offrira diverses possibilités d'emploi (38 % c. 49 %), des chances d'avancement (33 % c. 44 %), du prestige (31 % c. 40 %) et un environnement de travail positif (28 % c. 37 %). Les répondants de minorités non visibles sont moins convaincus de trouver un emploi offrant des avantages sociaux (32 % c. 42 %), un bon salaire (29 % c. 37 %), une formation professionnelle gratuite (24 % c. 31 %) et du mentorat (21 % c. 39 %). Il convient de noter que les différences entre répondants d'une minorité visible et d'une minorité non visible ne sont pas importantes sur le plan statistique pour cette série de questions, sauf en ce qui a trait à leurs attentes concernant un bon salaire. On note également plusieurs autres différences démographiques, dont :

- Les répondants de 19-20 ans sont les moins convaincus d'avoir un emploi assorti d'une rente (42 % ne sont pas convaincus) comparativement à ceux de 17-18 ans (18 %) et 21-23 ans (21 %).
- Les femmes sont également moins convaincues que les hommes d'avoir une rente (31 % ne sont pas convaincues contre 18 %, mais ces différences ne sont pas importantes sur le plan statistique).
- Les répondants dont le revenu se situe entre 40 000 \$ et 80 000 \$ sont moins convaincus (35 %) que ceux dont le revenu du ménage est inférieur à 40 000 \$ (18 %) et supérieur à 80 000 \$ (20 %) qu'ils auront une rente (les différences ne sont pas importantes sur le plan statistique).
- Les répondants de 21-23 ans sont plus souvent convaincus que les jeunes qu'ils trouveront un cheminement de carrière stimulant sur le plan intellectuel (69 %), comparativement à ceux de 19-20 ans (51 %) et à ceux de 17-18 ans (50 %).

Figure A2 : Q13 : Et dans quelle mesure êtes-vous confiant d'avoir une carrière qui offre...?

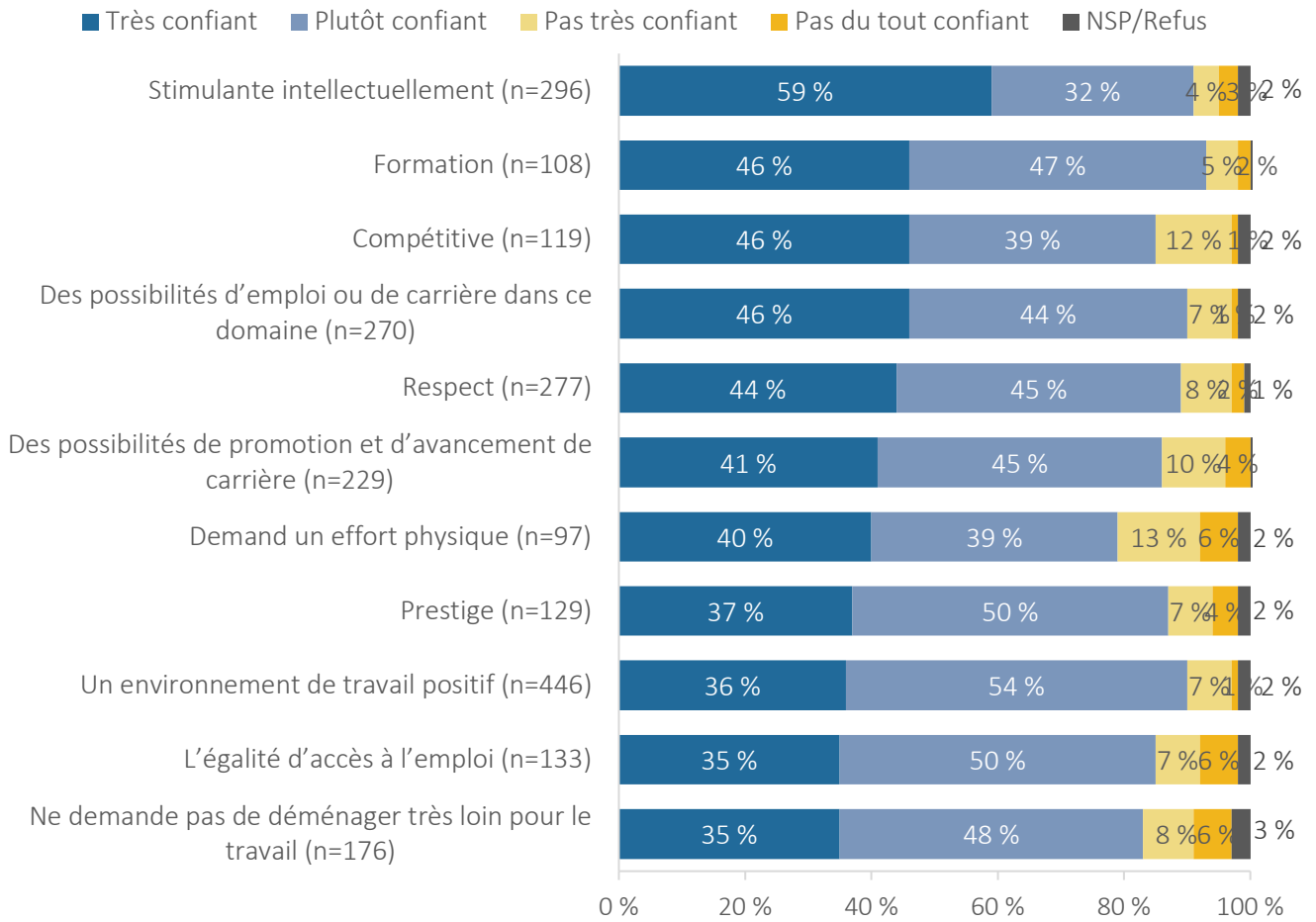


Figure A3 : Q13 : Et dans quelle mesure êtes-vous confiant d'avoir une carrière qui offre...?

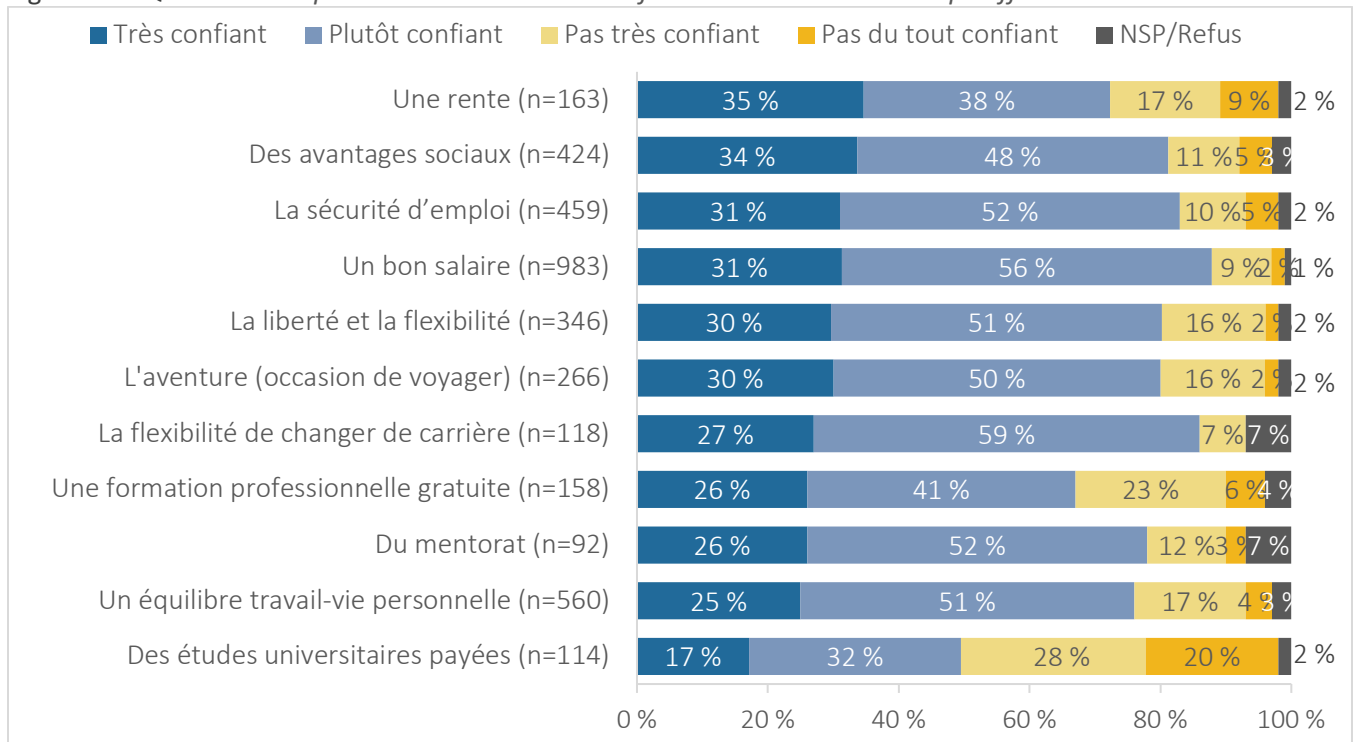


Figure A4 : Q13 : *Et dans quelle mesure êtes-vous confiant d'avoir une carrière qui offre...?*

Confiance qu'elle répond aux attentes - % très confiants			
	Pop. gén.	Minorités visibles	Minorités non visibles
Stimulante intellectuellement (n=296/125/171)	59 %	58 %	59 %
Formation (n=108/71/37)	46 %	46 %	46 %
Compétitive (n=119/63/56)	46 %	43 %	48 %
Possibilités d'emploi dans ce domaine (n=270/125/145)	46 %	38 %	49 %
Respect (n=277/156/121)	44 %	44 %	44 %
Possibilités d'avancement (n=229/122/107)	41 %	33 %	44 %
Demande un effort physique (n=97/53/44)	40 %	40 %	40 %
Prestige (n=129/84/45)	37 %	31 %	40 %
Environnement de travail positif (n=446/186/260)	36 %	28 %	37 %
Égalité d'accès à l'emploi (n=133/85/48)	35 %	34 %	36 %
Ne demande pas de déménager très loin (n=176/89/87)	35 %	35 %	36 %
Rente (n=163/74/89)	35 %	35 %	35 %
Avantages sociaux (n=424/186/238)	34 %	42 %	32 %
Sécurité d'emploi (n=459/254/205)	31 %	30 %	32 %
Bon salaire (n=985/457/528)	31 %	37 %	29 %
Liberté/flexibilité (n=346/166/180)	30 %	33 %	29 %
Aventure (occasion de voyager) (n=267/130/137)	30 %	31 %	29 %
Flexibilité de changer de carrière (n=118/70/48)	27 %	32 %	25 %
Formation professionnelle gratuite (n=158/76/82)	26 %	31 %	24 %
Mentorat (n=92/51/41)	26 %	39 %	21 %
Équilibre travail-vie personnelle (n=560/265/295)	25 %	25 %	25 %
Études universitaires payées (n=114/68/46)	17 %	22 %	14 %

Appelés à indiquer les trois éléments qui comptent le moins dans leur choix de carrière, les répondants ont répondu l'effort physique (40 % disent que cela compte le moins) et le prestige (34 %), suivi de la concurrence (25 %) et du déménagement (24 %). Un plus grand nombre de répondants des minorités non visibles pensent que le prestige est l'élément qui compte le moins (36 %) comparativement aux répondants des minorités visibles (27 %). On note d'autres différences notables :

- Les femmes sont plus nombreuses à ne pas privilégier l'effort physique (47 % disent que c'est un des éléments les moins importants) comparativement aux hommes (33 %), de même que le prestige (39 % c. 28 %). Les hommes s'inquiètent moins de trouver l'égalité d'accès à l'emploi (17 % c. 7 % des femmes) ou un emploi qui est stimulant intellectuellement (15 % c. 12 % de femmes).
- Les répondants les plus vieux, 19-20 ans et 21-23 ans, sont moins intéressés par le prestige (35 % et 37 % respectivement) que les plus jeunes (27 %).
- Les répondants de la C.-B. s'inquiètent moins d'avoir un bon salaire (13 %) et une sécurité d'emploi (10 %) que ceux des autres régions, particulièrement quand on les compare à ceux du Canada atlantique (2 % sont d'avis qu'un bon salaire fait partie des critères les moins importants), du Québec (4 % estiment qu'un bon salaire et la sécurité d'emploi sont parmi les moins importants), et de l'Alberta (3 % pensent que la sécurité d'emploi est un des critères les moins importants).

Figure A5 : Q14 : *Et pouvez-vous indiquer les trois caractéristiques qui comptent le moins pour vous dans vos décisions de carrière?*

Caractéristiques qui comptent le moins dans les décisions de carrière			
	Pop. gén. (n=1995)	Minorités visibles (n=987)	Minorités non visibles (n=1008)
Demande un effort physique	40 %	37 %	41 %
Prestige	34 %	27 %	36 %
Compétitive	25 %	23 %	26 %
Ne demande pas de déménager très loin	24 %	22 %	24 %
Mentorat	19 %	18 %	19 %
Aventure (occasion de voyager)	19 %	20 %	18 %
Études universitaires payées	18 %	17 %	19 %
Stimulante intellectuellement	13 %	14 %	13 %
Égalité d'accès à l'emploi	12 %	11 %	12 %
Flexibilité de changer de carrière	11 %	10 %	11 %
Respect	11 %	10 %	11 %
Rente	9 %	11 %	8 %
Formation professionnelle gratuite	9 %	8 %	9 %
Formation	7 %	7 %	7 %
Liberté/Flexibilité	6 %	8 %	5 %
Bon salaire	5 %	9 %	4 %
Équilibre travail-vie personnelle	5 %	7 %	4 %
Sécurité d'emploi	5 %	6 %	5 %
Possibilités d'avancement	5 %	4 %	5 %
Possibilités d'emploi dans ce domaine	5 %	6 %	4 %
Environnement de travail positif	5 %	6 %	4 %
Avantages sociaux	4 %	5 %	4 %
Aucune de ces réponses	2 %	2 %	2 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	2 %	2 %	2 %

Plus de la moitié (59 %) des répondants sont satisfaits de leur vie présentement, alors que 21 % d'entre eux sont insatisfaits et 20 % sont ni satisfaits ni insatisfaits. On ne constate que peu de différences entre les groupes démographiques, si c'est le cas.

 Figure A6 : Q15 : *Dans quelle mesure diriez-vous que vous êtes satisfait de votre vie en ce moment?*

Satisfaction à l'égard de la vie			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Très satisfait	15 %	14 %	16 %
Plutôt satisfait	44 %	42 %	44 %
Ni satisfait, ni insatisfait	20 %	24 %	18 %
Plutôt insatisfait	16 %	15 %	16 %
Très insatisfait	5 %	5 %	5 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	1 %	1 %	0 %

Valeurs et objectifs

Appelés à choisir dans une liste les cinq valeurs ou traits de caractère les plus importants à leurs yeux, les répondants ont le plus souvent répondu : avoir bon caractère (43 %), avoir du succès (39 %), apprendre de façon continue (38 %), être loyal (37 %) et être compatissant (37 %). L'héroïsme (7 %), le respect des traditions (11 %) et le service communautaire (14 %) ont été jugés les moins importants. Notons cependant que le respect des traditions est plus important pour les minorités visibles (17 %) que pour les minorités non visibles (9 %). La réussite est également légèrement plus importante pour les minorités visibles (44 %) que pour les minorités non visibles (37 %). On note d'autres différences notables en fonction du sexe, de l'âge et de la région :

- Les femmes accordent une importance plus grande à un bon caractère (47 % c. 39 %), à l'apprentissage continu (42 % c. 33 %), à la compassion (42 % c. 30 %) et à la loyauté (41 % c. 33 %). De leur côté, les hommes accordent plus d'importance à la réussite (44 % c. 34 %), à la capacité de relever de grands défis (23 % c. 15 %), à la fierté d'être Canadien (22 % c. 12 %), au respect des traditions (13 % c. 9 %) et à l'héroïsme (10 % c. 4 %).
- Le groupe des 21-23 ans privilégie plus souvent l'apprentissage continu (40 %) et le fait d'aimer s'amuser (32 %) que les groupes plus jeunes : 38 % des 19-20 ans et 33 % des 17-18 ans privilégient l'apprentissage continu et 27 % de ces deux catégories d'âge, le fait d'aimer s'amuser.
- Les Québécois ont des valeurs différentes de celles des répondants des autres régions : la détermination (49 %), la liberté (42 %) et aimer s'amuser (40 %) constituent leurs priorités.

Figure B1 : Q16 : *Voici une liste de valeurs ou de traits de caractère qui pourraient être importants pour certaines personnes et sans importance pour d'autres. Veuillez indiquer les cinq éléments qui sont les plus importants pour vous personnellement.*

Importance des valeurs / traits de caractère – Parmi les cinq plus importants			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Avoir bon caractère	43 %	44 %	42 %
Avoir du succès	39 %	44 %	37 %
Apprendre de façon continue	38 %	38 %	37 %
Être loyal	37 %	35 %	37 %
Être compatissant	37 %	33 %	38 %
Penser de façon indépendante	36 %	35 %	36 %
Avoir la liberté de choisir sa propre voie	34 %	31 %	35 %
Être déterminé ou persévérant	33 %	31 %	34 %
Changer les choses	34 %	30 %	35 %
Être créatif	30 %	30 %	30 %
Aimer s'amuser	29 %	29 %	29 %
Être tolérant envers les autres	24 %	22 %	24 %
Être curieux	20 %	20 %	20 %
Relever des défis importants	19 %	19 %	19 %
Être fier d'être Canadien	17 %	16 %	17 %
Être au service de sa communauté	14 %	16 %	14 %
Respecter les traditions	11 %	17 %	9 %
Être héroïque	7 %	9 %	6 %

Lorsqu'on leur a demandé de décrire sans aide les trois choses qu'ils veulent réussir le mieux dans la vie, les trois principales réponses ont été : mener une carrière satisfaisante (42 %), fonder une famille (33 %) et être heureux

(25 %), suivies de la stabilité financière (19 %) et de la possibilité de voyager (18 %). Avoir une famille (35 %) et voyager (20 %) sont plus importants pour les répondants qui ne sont pas issus de minorités (29 % et 14 %, respectivement). Les femmes veulent plus souvent que les hommes avoir une famille (37 % c. 29 %), un bon emploi (46 % c. 33 %), être heureuses (30 % c. 20 %) et voyager (24 % c. 13 %). Les hommes ont plus souvent indiqué la richesse (22 % c. 10 %) comme important accomplissement d'une vie. Les répondants de 19-20 ans (49 %) recherchent plus une carrière satisfaisante que ceux de 17-18 ans (41 %) et 21-23 ans (39 %).

Figure B2 : Q17 : *Quelles sont les trois choses que vous voulez le plus réaliser dans la vie? [QUESTION OUVERTE]*

**exclut NSP/Refus/Aucune réponse/Rien*

Les accomplissements de vie les plus importants			
	Pop. gén. (n=1635)	Minorités visibles (n=781)	Minorités non visibles (n=854)
Une belle carrière satisfaisante	42 %	41 %	43 %
Avoir une famille	33 %	29 %	35 %
Être heureux	25 %	23 %	26 %
Stabilité financière	19 %	22 %	18 %
Voyager	18 %	14 %	20 %
Avoir de l'argent	15 %	18 %	14 %
Avoir du succès	14 %	19 %	12 %
Posséder une maison	12 %	11 %	12 %
Être en santé	8 %	10 %	8 %
Terminer mes études	8 %	9 %	7 %
Changer les choses	7 %	6 %	8 %
Se marier	7 %	7 %	7 %
Avoir une belle vie confortable	6 %	7 %	6 %
Aider les autres	6 %	5 %	6 %
Être une bonne personne	6 %	6 %	6 %
Être aimé	5 %	6 %	5 %
Avoir des enfants	4 %	3 %	5 %
Démarrer une entreprise	4 %	5 %	4 %
Avoir des amis	3 %	3 %	4 %
Avoir une auto	3 %	2 %	3 %
Capacité de prendre soin/soutenir une famille	3 %	3 %	2 %
Aventure / Plaisir	2 %	2 %	2 %
Bon équilibre travail-vie personnelle	2 %	3 %	2 %
Être célèbre	2 %	2 %	2 %
Être indépendant	2 %	1 %	2 %
Liberté	2 %	2 %	2 %
Réaliser/comblé mes rêves	2 %	2 %	2 %
Bien-être général	2 %	2 %	2 %
Être créatif	2 %	1 %	2 %
Croissance personnelle	2 %	2 %	2 %
Avoir de bonnes relations continues	2 %	1 %	2 %
Stabilité (non spécifié)	1 %	1 %	1 %
Vivre une retraite confortable	1 %	1 %	1 %
Sécurité	1 %	1 %	1 %
Avoir un bon rapport de service avec Dieu	1 %	1 %	1 %

Avoir une bonne santé mentale	1 %	1 %	1 %
Avoir des animaux/aider les animaux	1 %	1 %	1 %
Aider l'environnement	1 %	0 %	1 %
Ne pas avoir de dettes	1 %	1 %	1 %
Posséder une propriété	1 %	1 %	1 %
Plus de temps (famille, amis, loisirs, etc.)	1 %	1 %	0 %
Être fier/rendre mes parents fiers de moi	1 %	1 %	1 %
Aucune/Rien	0 %	0 %	0 %
Autre	7 %	9 %	6 %

Lorsqu'on leur a demandé de classer l'importance de plusieurs objectifs, bien plus de la moitié des répondants ont accordé une grande importance à l'équilibre travail-vie personnelle (69 % très important), un travail à temps plein (63 %), la réussite financière (61 %) et être fier de sa carrière (61 %). La renommée (8 %), la reconnaissance des pairs (20 %) et l'engagement communautaire (22 %) sont les moins importants. La réussite financière est encore plus importante pour les minorités visibles que pour les minorités non visibles (67 % c. 59 %), de même que le fait d'avoir un parcours de carrière défini (50 % c. 36 %), être reconnu par ses pairs (27 % c. 17 %) et être célèbre (14 % c. 6 %). Parmi les autres différences notables, on compte :

- Les hommes aimeraient être reconnus par leurs pairs (25 % très important) plus que les femmes (15 %). Les femmes aspirent plus souvent à se marier (53 %) et à avoir des enfants (45 %), comparativement aux hommes (46 % et 38 %, respectivement).
- Bien que la plupart des répondants pensent que c'est important, l'accession à la propriété (58 % très important) est plus prioritaire pour ceux de 21-23 ans que pour les plus jeunes (49 % des 17-18 ans et 50 % des 19-20 ans). De même, l'équilibre entre le travail et la vie personnelle est plus important pour le groupe plus âgé (72 %), par rapport aux 17-18 ans (67 %) et aux 19-20 ans (66 %).

Figure B3 : Q18 : Les gens peuvent avoir de nombreux différents types d'objectifs pour leur vie. Veuillez indiquer l'importance que vous accordez personnellement à chacun des objectifs suivants, le cas échéant.

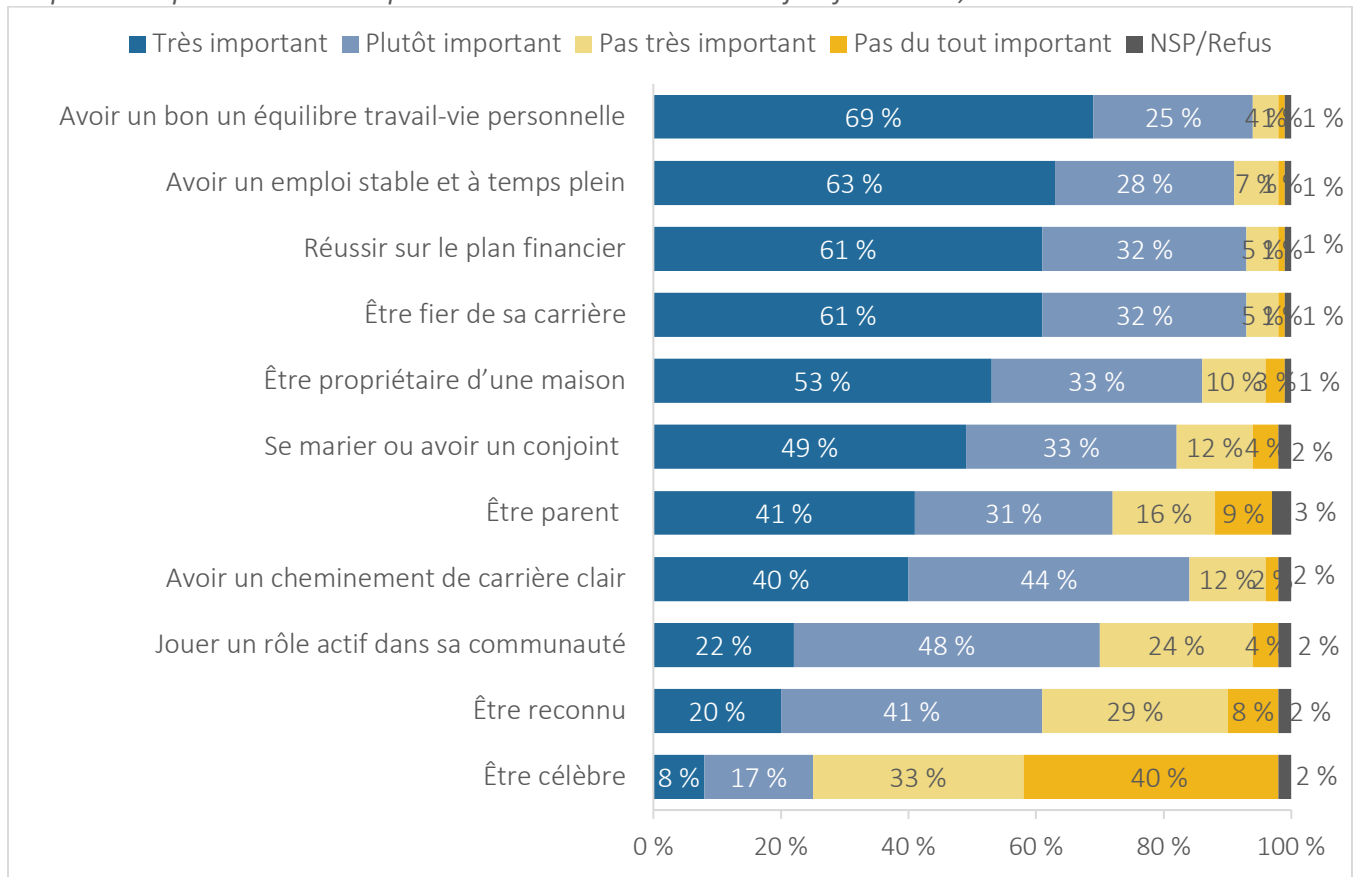


Figure B4 : Q18 : Les gens peuvent avoir de nombreux différents types d'objectifs pour leur vie. Veuillez indiquer l'importance que vous accordez personnellement à chacun des objectifs suivants, le cas échéant.

Objectifs de vie - % très important			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Avoir un bon équilibre travail-vie personnelle	69 %	69 %	68 %
Avoir un travail à temps plein	63 %	65 %	62 %
Réussir sur le plan financier	61 %	67 %	59 %
Être fier de sa carrière	61 %	62 %	61 %
Être propriétaire d'une maison	53 %	56 %	52 %
Se marier/avoir un conjoint	49 %	49 %	49 %
Devenir parent	41 %	41 %	41 %
Avoir un cheminement de carrière clair	40 %	50 %	36 %
Jouer un rôle actif dans sa communauté	22 %	30 %	18 %
Être reconnu par vos pairs	20 %	27 %	17 %
Être célèbre	8 %	14 %	6 %

Carrière dans les Forces armées canadiennes

Les répondants sont peu nombreux (7 %) à bien connaître les FAC, même si un tiers d’entre eux les connaissent quelque peu. Plus de la moitié des répondants (59 %) ne les connaissent pas, y compris 44 % qui ne les connaissent pas très bien et 15 % qui ne les connaissent pas du tout. Les membres d’une minorité visible connaissent mieux les FAC (45 % très bien ou plutôt bien) que ceux des minorités non visibles (37 %). Parmi les répondants, on a noté que les groupes suivants ont de meilleures connaissances :

- Les hommes (46 %) par rapport aux femmes (32 %);
- Les Autochtones (58 %) comparativement aux non Autochtones (39 %);
- Les Canadiens des provinces atlantiques (56 %) comparativement aux Québécois (28 %), aux Ontariens (40 %), aux Albertains (43 %) et aux répondants du Manitoba et de la Saskatchewan (37 %); et,
- Ceux qui ont terminé des études secondaires (40 %), collégiales (44 %) ou universitaires (46 %) par rapport à ceux qui n’ont pas terminé leurs études secondaires (26 %).

Figure C1 : Q22 : *Dans quelle mesure connaissez-vous les Forces armées canadiennes?*

Connaissances au sujet des FAC			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Très bien	7 %	8 %	6 %
Plutôt bien	33 %	37 %	31 %
Pas très bien	44 %	37 %	47 %
Pas du tout	15 %	16 %	15 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	1 %	2 %	0 %

Les deux tiers (68 %) des répondants ont une opinion favorable des FAC en général et, bien qu’un quart d’entre eux n’aient pas d’avis, la moitié (53 %) ont une impression positive des FAC comme employeur. Pour ce qui est des FAC en général, les opinions ne diffèrent pas beaucoup entre les divers segments de la population. Il convient toutefois de noter que les répondants du Canada atlantique ont une opinion beaucoup plus positive au sujet des FAC (80 % sont très favorables ou plutôt favorables) que ceux des autres régions.

Lorsqu’on leur demande quelle est leur opinion des FAC en tant qu’employeur, certains groupes sont plus susceptibles de ne pas répondre à cette question, notamment :

- Les femmes (32 % comparativement à 21 % des hommes);
- Les Ontariens (30 % comparativement aux Britanno-Colombiens à 20 %); et
- Les personnes qui n’ont pas terminé leurs études secondaires (32 %) ou qui ont seulement fait des études secondaires (30 %) comparativement à celles qui ont un diplôme d’études collégiales (23 %) ou ont obtenu un baccalauréat ou un diplôme d’études supérieures (17 %).

Figure C2 : Q23 : *De façon générale, diriez-vous que vous avez une opinion très favorable, plutôt favorable, pas très favorable ou pas du tout favorable des Forces armées canadiennes?*

Q25. *Diriez-vous que vous avez une opinion très favorable, plutôt favorable, pas très favorable ou pas du tout favorable des Forces armées canadiennes en tant qu'employeur?*

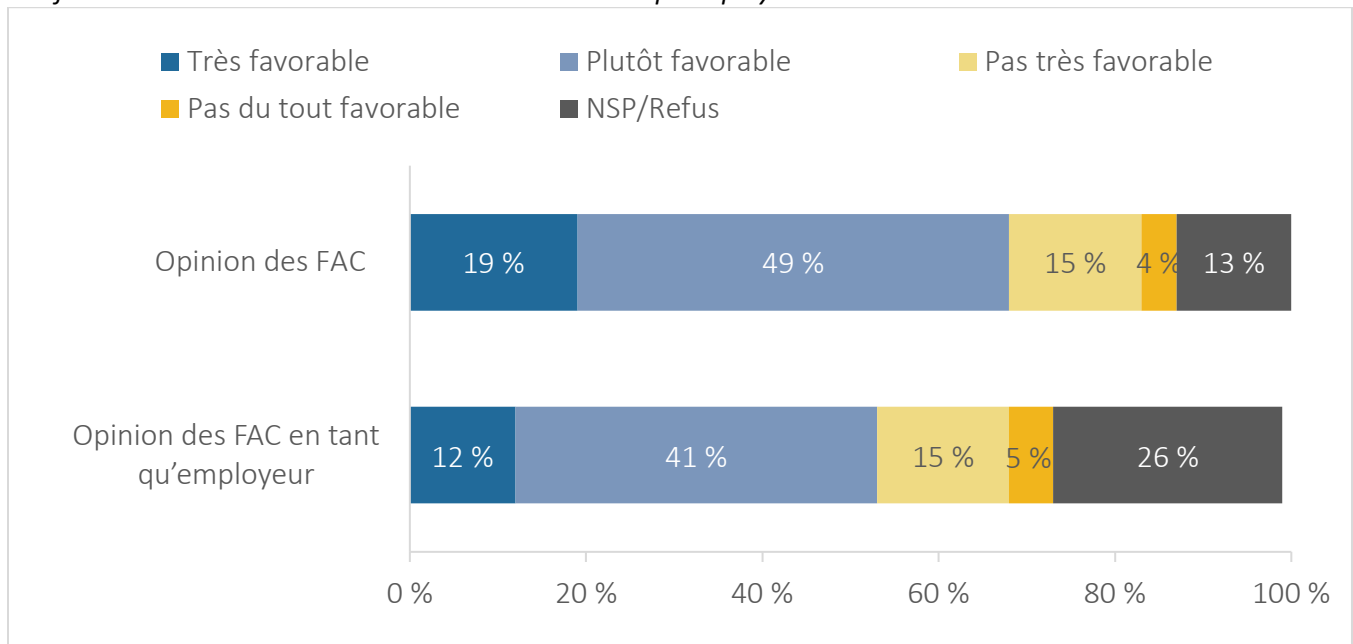


Figure C3 : Q23 : *De façon générale, diriez-vous que vous avez une opinion très favorable, plutôt favorable, pas très favorable ou pas du tout favorable des Forces armées canadiennes?*

Opinion au sujet des FAC			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Très favorable	19 %	16 %	20 %
Plutôt favorable	49 %	49 %	48 %
Pas très favorable	15 %	14 %	15 %
Pas du tout favorable	4 %	4 %	5 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	14 %	17 %	12 %

Figure C4 : Q25 : *Diriez-vous que vous avez une opinion très favorable, plutôt favorable, pas très favorable ou pas du tout favorable des Forces armées canadiennes en tant qu'employeur?*

Opinion au sujet des FAC en tant qu'employeur			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Très favorable	12 %	11 %	13 %
Plutôt favorable	41 %	40 %	41 %
Pas très favorable	15 %	16 %	15 %
Pas du tout favorable	5 %	6 %	5 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	26 %	27 %	26 %

Le quart des répondants qui ont indiqué avoir une opinion très favorable des FAC disent avoir cette opinion par respect pour les sacrifices consentis par leurs membres (26 %) et en raison de la protection qu'elles assurent (25 %). Parmi les autres raisons, on compte la réputation des FAC (11 %), le service des membres (11 %) et le sens que les FAC accomplissent un travail important (10 %). Les répondants des minorités non visibles ont eu plus souvent une opinion favorable des militaires parce qu'ils connaissent quelqu'un dans les FAC (10 % c. 3 %), bien que la différence ne soit pas importante sur le plan statistique. En général, la source des opinions favorables varie légèrement en fonction des régions :

- Plus du tiers (38 %) des répondants de l'Alberta ont une opinion très favorable au sujet des FAC parce qu'ils respectent les sacrifices consentis par les militaires, soit un pourcentage beaucoup plus élevé qu'en C.-B. (8 %).
- Un plus grand nombre de répondants de l'Ontario (14 %) ont une opinion très favorable des FAC en raison de leur réputation, contrairement à ceux du Québec (4 %).
- Les Ontariens ont plus souvent une opinion très favorable parce qu'ils connaissent quelqu'un dans les FAC (13 %), surtout si on les compare aux Canadiens de la région atlantique (2 %).

 Figure C5 : Q24 : *[SI OPINION TRÈS FAVORABLE AU SUJET DES FAC] Pourquoi dites-vous cela?*

Impressions très favorables au sujet des FAC			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Respect/Respect pour les sacrifices qu'ils font	26 %	23 %	27 %
Ils nous protègent et protègent notre pays	25 %	22 %	26 %
Excellente réputation	11 %	9 %	12 %
Ils servent notre pays	11 %	10 %	11 %
Ils font un travail important / excellent	10 %	12 %	9 %
Je connais quelqu'un dans l'armée	8 %	3 %	10 %
Emplois respectés/Bon choix de carrière	8 %	10 %	7 %
Assurent le maintien de la paix	6 %	7 %	5 %
Défendent notre liberté	4 %	2 %	5 %
Je suis membre/j'ai déjà été membre des cadets	4 %	2 %	5 %
Reconnus pour la qualité de leur formation	3 %	1 %	3 %
Offrent de bonnes possibilités	3 %	3 %	3 %
Je veux devenir membre des FAC	2 %	4 %	1 %
Pas de raison	1 %	0 %	2 %
Ils sont héroïques/Ce sont des héros	1 %	0 %	1 %
Autre	5 %	7 %	4 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	6 %	6 %	6 %

Les répondants qui ont une opinion pas du tout favorable associent les FAC à la guerre et la violence (28 %), ne respectent pas les FAC (14 %) ou ne sont pas très intéressés par l’armée (10 %). Les répondants des minorités non visibles, plus souvent que ceux des minorités visibles, ont une opinion pas du tout favorable parce qu’ils associent les FAC à la violence (31 % c. 17 %) et parce qu’ils ne respectent pas les FAC (17 % c. 7 %) bien que ces différences ne soient pas importantes sur le plan statistique.

Figure C6 : Q24 : [SI OPINION PAS DU TOUT FAVORABLE AU SUJET DES FAC] Pourquoi dites-vous cela?

Impressions défavorables au sujet des FAC			
	Pop. gén. (n=86)	Minorités visibles (n=40*)	Minorités non visibles (n=46*)
Associées à la guerre / la violence / l’agitation mondiale	28 %	17 %	31 %
Je ne respecte rien au sujet des FAC	14 %	7 %	17 %
Je ne suis pas intéressé par l’armée	10 %	14 %	9 %
Pas de raison	9 %	10 %	9 %
Emplois respectés / Bon choix de carrière	1 %	0 %	2 %
Je suis membre / j’ai déjà été membre des cadets	1 %	0 %	2 %
Bonne réputation	1 %	3 %	0 %
Autre	12 %	14 %	11 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	24 %	36 %	20 %

**Échantillon de petite taille, les résultats devraient être vus comme de nature qualitative et interprétés avec prudence.*

Moins du tiers (28 %) des répondants connaissent les possibilités de carrière au sein des FAC et ils sont moins nombreux (23 %) à connaître les possibilités de carrière au sein de la Force de réserve des FAC. Ceux des minorités visibles ont tendance à connaître un peu mieux les possibilités au sein des FAC (32 %) et de la Force de réserve (27 %) que ceux des minorités non visibles (27 % et 22 %, respectivement) mais les différences ne sont pas importantes sur le plan statistique. On note les contrastes les plus frappants entre les groupes suivants :

Possibilités de carrière au sein des FAC :

- Seulement 20 % des femmes s’estiment bien renseignées, comparativement à 37 % des hommes;
- Les Autochtones ont de meilleures connaissances (46 %) que les non Autochtones (28 %);
- Les répondants de la C.-B. (41 %) et du Canada atlantique (40 %) les connaissent mieux que ceux des autres régions, plus spécifiquement ceux du Québec (26 %), de l’Ontario (25 %) et du Manitoba/de la Saskatchewan (26 %); et,
- Les répondants qui ont complété des études collégiales (35 %) ou universitaires (35 %) ont de meilleures connaissances que ceux qui n’ont pas fait de telles études (19 % d’entre eux n’ont pas terminé leurs études secondaires et 26 % ont un diplôme d’études secondaires).

On constate des modèles similaires en ce qui concerne les connaissances sur les possibilités de carrière au sein de la Force de réserve :

- Les hommes (29 %) s’estiment mieux informés que les femmes (16 %);
- Les Autochtones ont de meilleures connaissances (48 %) que les non Autochtones (21 %);
- Les répondants du Canada atlantique (38 %) et de la C.-B. (30 %) ont de meilleures connaissances que ceux des autres régions, l’Ontario en particulier (18 %); et,
- Les répondants qui ont complété des études collégiales (28 %) ou universitaires (29 %) ont de meilleures connaissances que ceux qui n’en ont pas fait (19 % d’entre eux n’ont pas terminé leurs études secondaires et 19 % ont un diplôme d’études secondaires).

Figure C7 : Q28 : Dans quelle mesure vous sentez-vous informé sur les possibilités de carrière au sein des Forces armées canadiennes?

Q30 : Dans quelle mesure vous sentez-vous informé sur les possibilités de carrière au sein de la Force de réserve des Forces armées canadiennes?

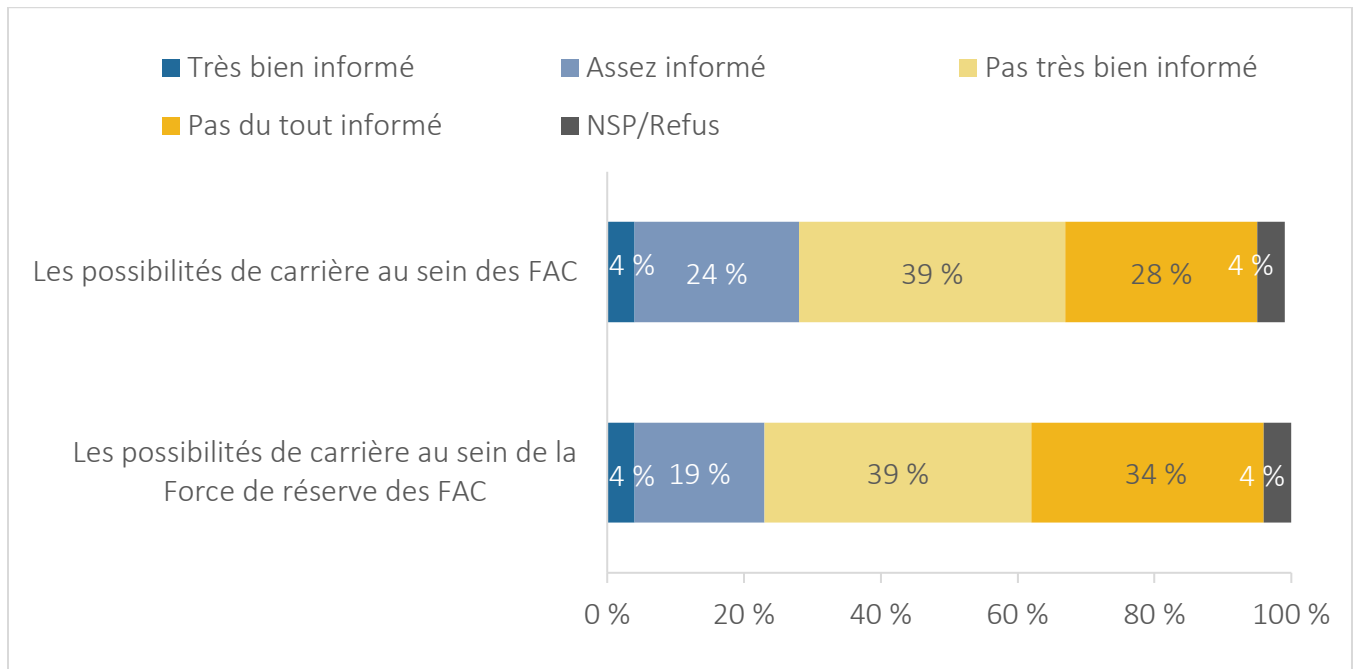


Figure C8 : Q28 : Dans quelle mesure vous sentez-vous informé sur les possibilités de carrière au sein des Forces armées canadiennes?

Connaissances sur les possibilités de carrière au sein des FAC			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Très bien informé	4 %	5 %	4 %
Assez informé	24 %	27 %	23 %
Pas très bien informé	39 %	36 %	40 %
Pas du tout informé	28 %	28 %	28 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	4 %	4 %	4 %

Figure C9 : Q30 : Dans quelle mesure vous sentez-vous informé sur les possibilités de carrière au sein de la Force de réserve des Forces armées canadiennes?

Connaissance sur les possibilités de carrière au sein de la Force de réserve des FAC			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Très bien informé	4 %	4 %	4 %
Assez informé	19 %	21 %	18 %
Pas très bien informé	39 %	35 %	40 %
Pas du tout informé	34 %	34 %	35 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	4 %	5 %	3 %

Un répondant sur cinq pourrait envisager une carrière au sein des FAC. Un petit nombre (17 %) de ceux qui ne seraient pas susceptibles de poursuivre une carrière au sein des FAC y ont déjà pensé. Les répondants des minorités visibles sont plus susceptibles (29 %) que ceux des minorités non visibles (16 %) d’envisager – très probablement ou plutôt probablement – une carrière au sein des FAC. Les autres groupes qui pourraient envisager une carrière au sein des FAC comprennent :

- Les hommes (26 %) comparativement aux femmes (14 %);
- Les Autochtones (52 %) comparativement aux non Autochtones (18 %); et
- Les répondants de la C.-B. (29 %), particulièrement quand on les compare aux répondants du Canada atlantique (16 %), du Québec (15 %) et de l’Ontario (18 %).

Figure C10 : Q26 : *Aujourd’hui, dans quelle mesure est-il probable que vous envisagiez une carrière au sein des Forces armées canadiennes?*

Probabilité d’envisager une carrière au sein des FAC			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Très probable	4 %	6 %	3 %
Plutôt probable	16 %	23 %	13 %
Pas très probable	36 %	31 %	38 %
Pas du tout probable	41 %	35 %	43 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	4 %	6 %	3 %

Figure C11 : Q27 : *[SI PAS TRÈS PROBABLE OU PAS DU TOUT PROBABLE] Avez-vous déjà envisagé une carrière au sein des Forces armées canadiennes?*

Probabilité d’envisager une carrière au sein des FAC			
	Pop. gén. (n=1478)	Minorités visibles (n=654)	Minorités non visibles (n=824)
Oui	17 %	14 %	18 %
Non	80 %	83 %	80 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	2 %	3 %	2 %

La moitié (52 %) des répondants envisageraient très probablement une carrière au sein des FAC s’ils savaient qu’il est possible de le faire dans le domaine qui les intéresse le plus. Parmi ceux qui ont d’abord dit qu’ils envisageraient une carrière dans les FAC, 36 % le feraient très probablement s’ils pouvaient poursuivre une carrière dans un des domaines qui les intéressent le plus. Parmi ceux qui avaient d’abord indiqué qu’il ne serait pas du tout probable pour eux d’envisager une carrière dans les FAC, plus de la moitié (60 %) envisageraient cette idée très probablement ou plutôt probablement si cela signifiait travailler dans un domaine qui les intéresse. Parmi ceux qui ont dit ne pas être prêts à envisager une carrière au sein des FAC, un peu moins du tiers (30 %) seraient prêts à le faire, à la condition de pouvoir travailler dans un domaine de leur choix.

Pour ce qui est des différences sur le plan démographique, s’ils avaient l’occasion de travailler dans le domaine qui les intéresse le plus, 60 % des membres de minorités visibles et 50 % de ceux de minorités non visibles envisageraient de s’enrôler dans les FAC. Les hommes seraient légèrement plus nombreux (56 %) que les femmes (50 %) à le faire mais la hausse dans la proportion des répondants qui seraient intéressés à s’enrôler dans les FAC est plus grande chez les femmes (+36 %) que chez les hommes (+30 %).

Figure C12 : Q29 : *Si vous découvriez qu’il est possible de mener une carrière en [SI A RÉPONDU À Q10 : « [INSÉRER LES RÉPONSES À Q10] »; TOUS LES AUTRES : « qui vous intéresse »] en tant que membre des Forces armées canadiennes, dans quelle mesure serait-il probable que vous envisagiez de postuler un emploi dans les Forces armées canadiennes?*

Probabilité de mener une carrière en tant que membre des FAC			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Très probable	11 %	15 %	10 %
Plutôt probable	41 %	45 %	40 %
Pas très probable	28 %	25 %	29 %
Pas du tout probable	14 %	10 %	16 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	6 %	6 %	6 %

Un peu moins de la moitié (45 %) des répondants seraient intéressés à s’engager dans la Force de réserve des FAC. Les répondants des minorités visibles (51 %) seraient intéressés dans une plus large proportion de s’engager dans la Force de réserve des FAC que les minorités non visibles (43 %). La Force de réserve plaît particulièrement aux :

- Autochtones (68 % sont intéressés comparativement à 44 % pour les non Autochtones);
- Hommes (50 % comparativement à 41 % des femmes);
- Répondants de la C.-B. (57 %, comparativement à seulement 37 % au Manitoba/en Saskatchewan); et,
- Personnes qui ont terminé des études collégiales (51 % comparativement à celles qui ont un diplôme d’études secondaires (41 %) et celles qui ont obtenu un diplôme universitaire (43 %).

Figure C13 : Q31 : *Les réservistes ont généralement un emploi à temps plein ou sont aux études pendant la journée et travaillent à temps partiel dans les Forces armées canadiennes. Les réservistes jouent un rôle important pour soutenir les opérations canadiennes au pays et à l’étranger (p. ex. en aidant aux efforts de secours lors des inondations au Québec et au Manitoba). Les réservistes sont également engagés dans leurs collectivités et aident à organiser des événements culturels, des défilés, des festivals et d’autres événements publics partout au Canada (p. ex. les Jeux olympiques d’hiver de 2010 à Vancouver). Les membres à temps partiel peuvent également choisir de servir à l’étranger, lorsque ces possibilités s’offrent à eux. Dans quelle mesure l’engagement dans la Force de réserve des Forces armées canadiennes vous intéresserait-il?*

Intérêt à s’engager dans la Force de réserve des FAC			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Très intéressant	9 %	12 %	8 %
Plutôt intéressant	36 %	39 %	34 %
Pas très intéressant	28 %	27 %	28 %
Pas du tout intéressant	22 %	15 %	24 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	5 %	7 %	4 %

Les répondants sont beaucoup moins nombreux à être en accord plutôt qu’en désaccord à l’idée qu’ils se verraient joindre n’importe quelle branche des FAC. Cela comprend les FAC en général (taux net de -37 %, calculé en soustrayant le % de répondants qui ne sont pas d’accord du % de ceux qui sont d’accord), la Marine royale canadienne (-52 %), l’Aviation royale du Canada (-47 %) et l’Armée canadienne (-42 %). On note que les opinions sont partagées plus équitablement si un membre de la famille (-4 %) ou des amis (+2 %) les encourageaient à s’enrôler. Un nombre bien plus élevé de répondants sont d’accord plutôt qu’en désaccord avec le fait que les FAC offrent une large gamme de professions (+49 %), ouvrent des portes vers des carrières à l’extérieur des FAC (+33 %) et qu’ils seraient fiers de faire partie des FAC (+32 %). Plus de la moitié des répondants (60 %) sont d’avis qu’une carrière au sein des FAC complique la vie de famille.

Les différences les plus marquées, entre les membres de minorités visibles et de minorités non visibles, concernent les énoncés traitant d’ enrôlement dans les FAC. Par exemple, 28 % des minorités visibles se verraient s’engager dans la Marine, comparativement à 17 % des minorités non visibles. Les autres différences concernent le fait que les répondants qui n’ appartiennent pas à une minorité conviennent plus souvent que les FAC offrent une large gamme de professions (27 % c. 20 % sont très en accord) et qu’ ils connaissent des personnes qui pourraient faire une belle carrière au sein des FAC (20 % c. 15 % sont très en accord).

Les hommes (35 %) disent plus souvent que les femmes (21 %) qu’ ils se verraient s’ enrôler dans les FAC. Ils sont aussi plus susceptibles de croire que l’ environnement de travail des FAC est respectueux des femmes (51 % des hommes sont d’ accord, comparé à 44 % des femmes).

Sur le plan régional, les répondants de la C.-B. conviennent plus souvent qu’ ils se verraient s’ enrôler dans les FAC (37 %), l’ Aviation royale du Canada (31 %) ou la Marine royale canadienne (30 %). Les répondants du Canada atlantique sont plus susceptibles de convenir que les membres de leur famille (58 %) et leurs amis (63 %) les encourageraient à s’ enrôler dans les FAC. La perception selon laquelle une carrière dans les FAC complique la vie de famille est plus largement répandue au Québec (67 % sont d’ accord).

Figure C14 : Q32 : Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?

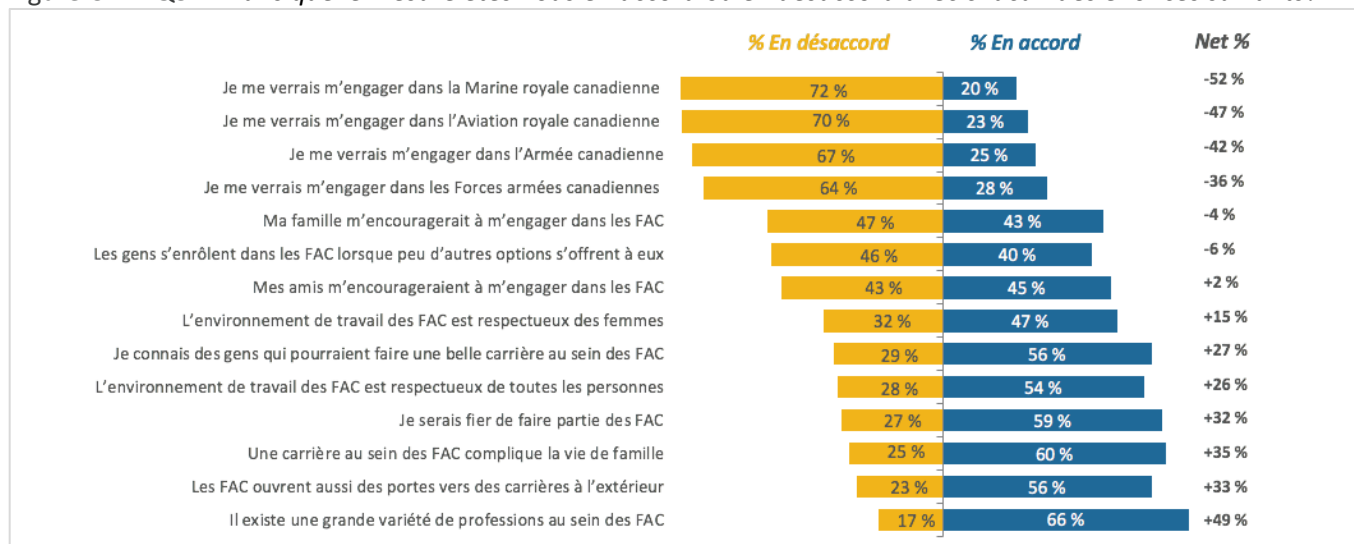


Figure C15 : Q32 : Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?

Énoncé d’ attitude : Je me verrais m’engager dans la Marine royale canadienne			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	4 %	6 %	3 %
Plutôt en accord	16 %	22 %	14 %
Plutôt en désaccord	27 %	27 %	28 %
Fortement en désaccord	45 %	34 %	49 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	8 %	11 %	7 %

Figure C16 : Q32 : Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?

Énoncé d’ attitude : Je me verrais m’engager dans l’Aviation royale canadienne			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	6 %	8 %	5 %

Plutôt en accord	17 %	23 %	14 %
Plutôt en désaccord	27 %	28 %	26 %
Fortement en désaccord	43 %	30 %	48 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	8 %	11 %	7 %

 Figure C17 : Q32 : *Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?*

Énoncé d'attitude : Je me verrais m'engager dans l'Armée canadienne			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	6 %	9 %	5 %
Plutôt en accord	19 %	21 %	18 %
Plutôt en désaccord	28 %	29 %	27 %
Fortement en désaccord	39 %	30 %	42 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	8 %	11 %	7 %

 Figure C18 : Q32 : *Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?*

Énoncé d'attitude : Je me verrais m'engager dans les Forces armées canadiennes			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	7 %	9 %	6 %
Plutôt en accord	21 %	27 %	19 %
Plutôt en désaccord	30 %	28 %	30 %
Fortement en désaccord	35 %	27 %	38 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	8 %	10 %	7 %

 Figure C19 : Q32 : *Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?*

Énoncé d'attitude : Ma famille m'encouragerait à m'engager dans les Forces armées canadiennes si cela m'intéressait			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	12 %	12 %	12 %
Plutôt en accord	31 %	29 %	32 %
Plutôt en désaccord	23 %	24 %	22 %
Fortement en désaccord	24 %	23 %	24 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	11 %	12 %	10 %

Figure C20 : Q32 : *Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?*

Énoncé d'attitude : Les gens s' enrôlent dans les Forces armées canadiennes lorsque peu d' autres options s' offrent à eux			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	8 %	9 %	8 %
Plutôt en accord	32 %	33 %	31 %
Plutôt en désaccord	31 %	32 %	31 %
Fortement en désaccord	15 %	11 %	17 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	14 %	15 %	13 %

Figure C21 : Q32 : *Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?*

Énoncé d'attitude : Mes amis m' encourageraient à m' engager dans les Forces armées canadiennes si cela m' intéressait			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	11 %	11 %	11 %
Plutôt en accord	34 %	36 %	33 %
Plutôt en désaccord	24 %	25 %	23 %
Fortement en désaccord	19 %	16 %	20 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	12 %	12 %	12 %

Figure C22 : Q32 : *Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?*

Énoncé d'attitude : L' environnement de travail des Forces armées canadiennes est respectueux des femmes			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	13 %	12 %	13 %
Plutôt en accord	34 %	34 %	34 %
Plutôt en désaccord	22 %	21 %	22 %
Fortement en désaccord	10 %	9 %	11 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	21 %	23 %	20 %

Figure C23 : Q32 : *Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?*

Énoncé d'attitude : Je connais des gens qui pourraient faire une belle carrière au sein des Forces armées canadiennes			
	Pop. gén. (n=2013)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	19 %	15 %	20 %
Plutôt en accord	37 %	36 %	37 %
Plutôt en désaccord	16 %	19 %	15 %
Fortement en désaccord	13 %	11 %	13 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	16 %	18 %	15 %

Figure C24 : Q32 : *Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?*

Énoncé d'attitude : Je pense que l'environnement de travail des Forces armées canadiennes est respectueux de toutes les personnes, quel que soit leur patrimoine culturel			
	Pop. gén. (n=2013)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	17 %	17 %	17 %
Plutôt en accord	37 %	39 %	37 %
Plutôt en désaccord	20 %	19 %	20 %
Fortement en désaccord	9 %	8 %	9 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	18 %	18 %	18 %

Figure C25 : Q32 : *Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?*

Énoncé d'attitude : Je serais fier de faire partie des Forces armées canadiennes			
	Pop. gén. (n=2013)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	20 %	19 %	20 %
Plutôt en accord	39 %	39 %	39 %
Plutôt en désaccord	15 %	17 %	14 %
Fortement en désaccord	12 %	9 %	14 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	14 %	16 %	13 %

Figure C26 : Q32 : *Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?*

Énoncé d'attitude : Une carrière au sein des Forces armées canadiennes complique la vie de famille			
	Pop. gén. (n=2013)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	17 %	15 %	17 %
Plutôt en accord	43 %	42 %	43 %
Plutôt en désaccord	18 %	19 %	18 %
Fortement en désaccord	7 %	8 %	6 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	15 %	16 %	15 %

Figure C27 : Q32 : *Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?*

Énoncé d'attitude : Les Forces armées canadiennes ouvrent aussi des portes vers des carrières à l'extérieur des Forces armées canadiennes			
	Pop. gén. (n=2013)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	15 %	15 %	15 %
Plutôt en accord	41 %	38 %	42 %
Plutôt en désaccord	16 %	19 %	15 %
Fortement en désaccord	7 %	9 %	6 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	21 %	20 %	21 %

Figure C28 : Q32 : *Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants?*

Énoncé d'attitude : Il existe une grande variété de professions au sein des Forces armées canadiennes			
	Pop. gén. (n=2013)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Fortement en accord	25 %	20 %	27 %
Plutôt en accord	41 %	40 %	42 %
Plutôt en désaccord	12 %	17 %	11 %
Fortement en désaccord	5 %	4 %	5 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	16 %	19 %	15 %

Appelés à choisir, à partir d'une liste, les trois raisons les plus convaincantes de s'enrôler dans les FAC, les répondants ont estimé que les études payées (37 %), un bon salaire et des avantages sociaux (35 %) et aider les autres (29 %) sont les plus importantes. L'idée de voyager plait davantage aux minorités non visibles (29 %) qu'aux minorités visibles (24 %), tout comme la possibilité d'aider les autres (32 % c. 25 %). Parmi les autres différences démographiques, on compte :

- Les femmes, plus que les hommes, sont d'avis qu'aider les autres (37 % c. 23 %), voyager (31 % c. 24 %), un bon salaire/des avantages sociaux (41 % c. 28 %) et les études payées (40 % c. 34 %) sont des raisons plus convaincantes. Les hommes trouvent que servir le pays (25 % c. 17 %), relever des défis intéressants (21 % c. 15 %) et acquérir des compétences transférables (15 % c. 11 %) sont des raisons plus convaincantes.
- Les plus jeunes (17-18 ans) sont plus persuadés par la possibilité d'aider les autres (36 %) que les répondants de 19-20 ans (29 %) et de 21-23 ans (27 %). Le salaire et les avantages sociaux convainquent mieux les 21-23 ans (39 %), en particulier comparativement au groupe des 17-18 ans (30 %).
- Le salaire et les avantages sociaux sont nettement importants pour les Québécois (46 %). Aider les autres est une motivation plus forte en Ontario (34 %) et en Alberta (34 %).
- Ceux qui pourraient s'enrôler dans les FAC estiment que servir le pays est un argument plus convaincant (26 %), de même que la formation (18 %), que les répondants qui ne s'enrôleraient pas (16 % et 8 %, respectivement).

Figure C29 : Q33a : *Voici une liste de facteurs qui pourraient inciter quelqu'un à envisager une carrière au sein des Forces armées canadiennes. Quel que soit votre intérêt actuel pour une carrière au sein des Forces armées canadiennes, veuillez choisir les trois éléments les plus convaincants, selon vous.*

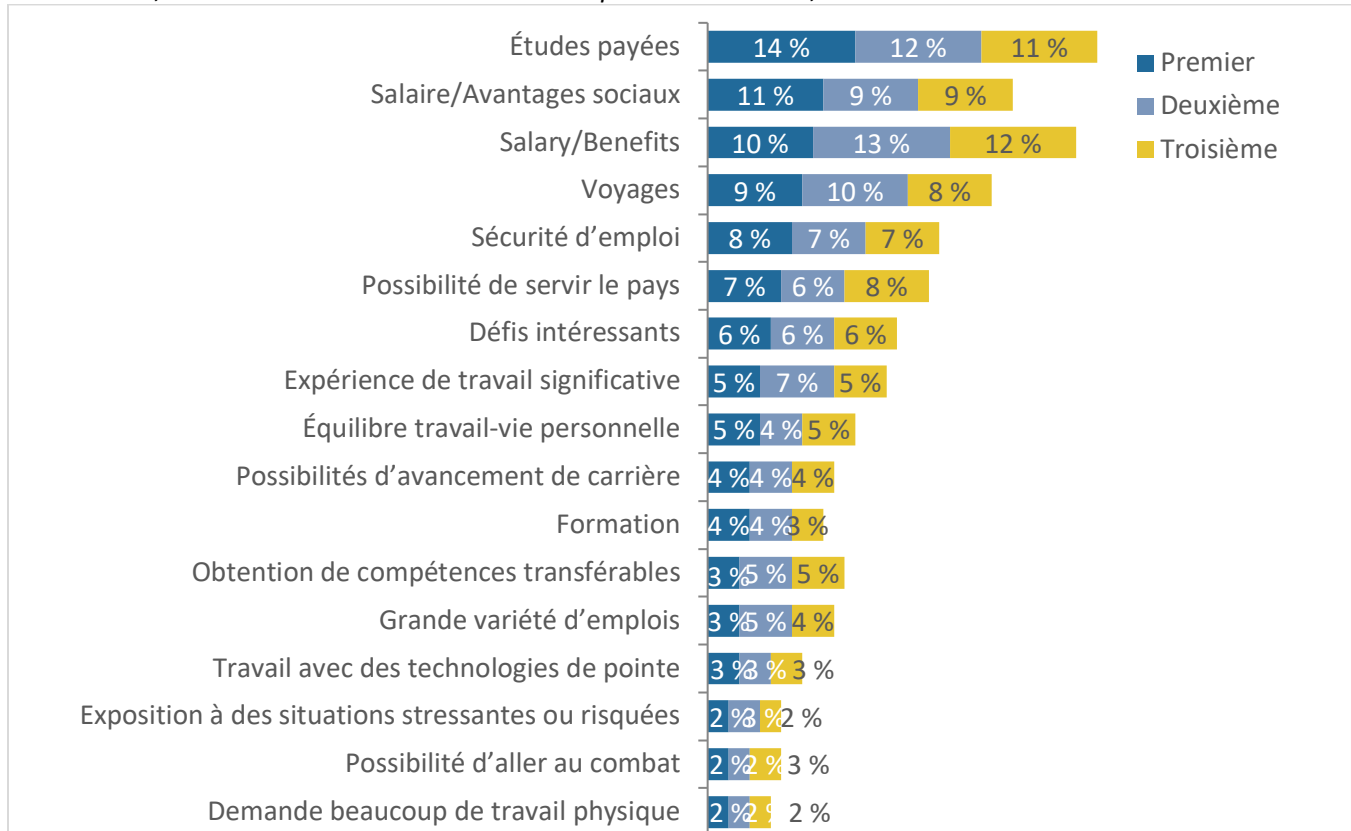


Figure C30 : Q33a : *Voici une liste de facteurs qui pourraient inciter quelqu'un à envisager une carrière au sein des Forces armées canadiennes. Quel que soit votre intérêt actuel pour une carrière au sein des Forces armées canadiennes, veuillez choisir les trois éléments les plus convaincants, selon vous.*

Raisons les plus convaincantes d'envisager une carrière au sein des FAC - % Classement combiné (premier, deuxième et troisième rangs)			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Études payées	37 %	34 %	38 %
Salaire/Avantages sociaux	35 %	34 %	36 %
Possibilité d'aider les autres	30 %	25 %	32 %
Voyages	27 %	24 %	29 %
Sécurité d'emploi	22 %	24 %	21 %
Possibilité de servir le pays	21 %	22 %	20 %
Défis intéressants	18 %	18 %	18 %
Expérience de travail significative	17 %	17 %	16 %
Équilibre travail-vie personnelle	14 %	15 %	13 %
Possibilités d'avancement de carrière	12 %	13 %	12 %
Formation	11 %	13 %	11 %
Obtention de compétences transférables	13 %	14 %	13 %
Grande variété d'emplois	12 %	11 %	12 %
Travail avec des technologies de pointe	9 %	10 %	9 %

Exposition à des situations stressantes ou risquées	7 %	10 %	6 %
Possibilité d’aller au combat	7 %	9 %	7 %
Demande beaucoup de travail physique	6 %	8 %	5 %

On a demandé aux répondants de donner les trois raisons les moins convaincantes d’envisager une carrière au sein des FAC. L’exposition au danger (38 %), l’éloignement de chez soi et de sa famille (34 %) ainsi que la possibilité d’aller au combat (33 %) ont l’effet le plus dissuasif. Les minorités non visibles s’inquiètent davantage de se retrouver loin de chez soi et de la famille (36 %) que les répondants des minorités visibles (29 %), de même que la possibilité d’aller au combat (36 % c. 25 %). Voici les autres différences notables :

- Les femmes sont plus dissuadées que les hommes par la possibilité d’aller au combat (38 % comparé à 29 %), l’exposition au danger (45 % comparé à 33 %) et l’éloignement de leur chez soi (40 % c. 29 %).
- Les jeunes de 17-18 ans s’inquiètent davantage de devoir renoncer à leur liberté que les groupes plus âgés. Le quart d’entre eux le voient comme une raison de ne pas s’enrôler dans les FAC, comparé à 18 % des 19-20 ans et 17 % des 21-23 ans.
- Les répondants qui sont intéressés par les FAC sont plus dissuadés par l’effet que cela aurait sur leur équilibre travail-vie personnelle (23 %), par l’impossibilité de mettre à profit tous leurs talents dans les FAC (14 %) et par la précarité des emplois (11 %) que ceux qui seraient moins susceptibles de s’enrôler.
 - Parmi ceux qui ne sont pas très intéressés, 16 % s’inquiètent de l’équilibre travail-vie personnelle, 9 %, de l’impossibilité de mettre à profit tous leurs talents et 5 %, de la précarité des emplois; parmi ceux qui ne sont pas du tout intéressés, 14 % s’inquiètent de l’équilibre travail-vie personnelle, 6 %, de l’impossibilité de mettre à profit tous leurs talents et 6 %, de la précarité des emplois.

Figure C31 : Q33b : *Voici une liste de facteurs qui pourraient faire en sorte qu’une personne décide de NE PAS envisager une carrière au sein des Forces armées canadiennes. Parmi les choix suivants, donnez les trois raisons qui décrivent le mieux pourquoi vous éviteriez une carrière au sein des Forces armées canadiennes?*

Raisons les plus convaincantes de NE PAS envisager une carrière au sein des FAC			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Exposition au danger	38 %	40 %	38 %
Le fait d’être loin de chez soi et de sa famille	34 %	29 %	36 %
Possibilité d’aller au combat	33 %	25 %	36 %
Renoncement à sa liberté	19 %	18 %	20 %
Je ne m’y identifie pas	19 %	15 %	21 %
Habituellement beaucoup de travail physique	18 %	18 %	18 %
Demande un engagement minimal	16 %	16 %	16 %
Équilibre travail-vie personnelle	16 %	17 %	16 %
Le fait de devoir suivre les ordres	13 %	11 %	14 %
Microgestion	11 %	11 %	11 %
Incapacité d’utiliser pleinement son talent	9 %	10 %	8 %
Ennuyeux/Pas intéressant	7 %	10 %	6 %
N’offre pas un environnement de travail positif	7 %	7 %	7 %
Manque de représentation de personnes de mon sexe ou de ma communauté culturelle	7 %	9 %	7 %
Salaires et avantages sociaux	7 %	6 %	7 %
Choix limité d’emplois	6 %	8 %	5 %
Instabilité de l’emploi (risque de chômage)	6 %	9 %	6 %

Expérience de travail qui n'est pas utile à l'extérieur des Forces armées canadiennes	6 %	9 %	5 %
Possibilités restreintes d'avancement de carrière	5 %	8 %	4 %
N'offre pas la flexibilité de changer de carrière	5 %	8 %	4 %
Possibilités d'emploi limitées dans les emplois techniques et les métiers qualifiés	4 %	5 %	4 %
N'est pas respectée	4 %	4 %	4 %
Manque d'aventure	3 %	4 %	3 %
N'est pas prestigieuse	3 %	5 %	2 %
Autre	1 %	0 %	1 %

Lorsqu'on leur a demandé à quel point une série d'attributs décrivent une carrière au sein des FAC, la charge de travail physique (52 % disent qu'elle la décrit très bien), la formation (42 %), le respect (35 %) et les aventures (31 %) sont jugés les plus appropriés. L'équilibre travail-vie personnelle (6 %), ne pas avoir à déménager au loin (8 %) et la liberté et la flexibilité (8 %) sont les caractéristiques qui décrivent le plus mal une carrière au sein des FAC. Ces énoncés sont plutôt constants dans tous les groupes, sauf quelques exceptions :

- Les hommes (19 %) croient plus souvent que les femmes (15 %) que l'« égalité d'accès à l'emploi » décrit très bien les FAC. D'autre part, ils croient plus souvent que « ne demande pas de déménager au loin » décrit très bien les FAC (10 %), contrairement aux femmes (5 %).
- Les femmes (56 %) sont plus susceptibles que les hommes (48 %) de penser que « beaucoup de travail physique » décrit très bien une carrière au sein des FAC.
- Les répondants les plus âgés (21-23 ans) croient que des caractéristiques économiques telles que « sécurité d'emploi », « bon salaire » et « offre une rente » décrivent très bien une carrière au sein des FAC :
 - Sécurité d'emploi : 24 % des 21-23 ans disent que ce terme décrit très bien une carrière dans les FAC comparé à 18 % des 17-18 ans et 19 % des 19-20 ans;
 - Bon salaire : 21 % des 21-23 ans comparé à 12 % des 17-18 ans et 15 % des 19-20 ans;
 - Offre une rente : 32 % des 21-23 ans comparativement à 25 % des 17-18 ans et 26 % des 19-20 ans.
- Les répondants qui sont susceptibles d'envisager une carrière au sein des FAC sont plus enclins à convenir que « ne demande pas de déménager très loin » constitue une bonne description (16 % comparé à 4 % de ceux qui ne sont pas du tout intéressés) de même que « offre un environnement de travail positif » (17 % comparé à 5 % de ceux qui se sont pas intéressés) et « offre une rente » (39 % comparé à 25 % de ceux qui ne sont pas intéressés). Ils croient également que ce genre de carrière offre plus de liberté et de flexibilité (15 % comparé à 5 % de ceux qui ne sont pas intéressés) et des occasions de promotion (29 % comparé à 19 % de ceux qui ne sont pas intéressés).

Figure C32 : Q34 : Dans quelle mesure diriez-vous que chacun des énoncés suivants décrit une carrière au sein des Forces armées canadiennes?

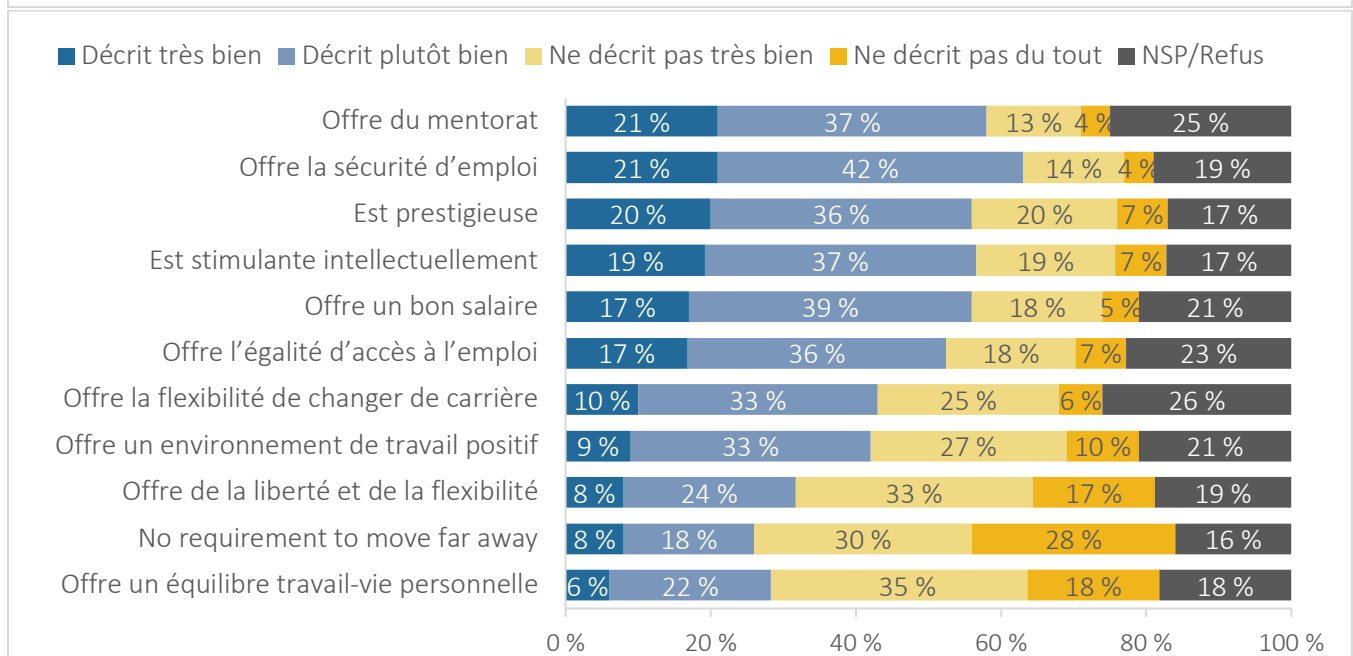
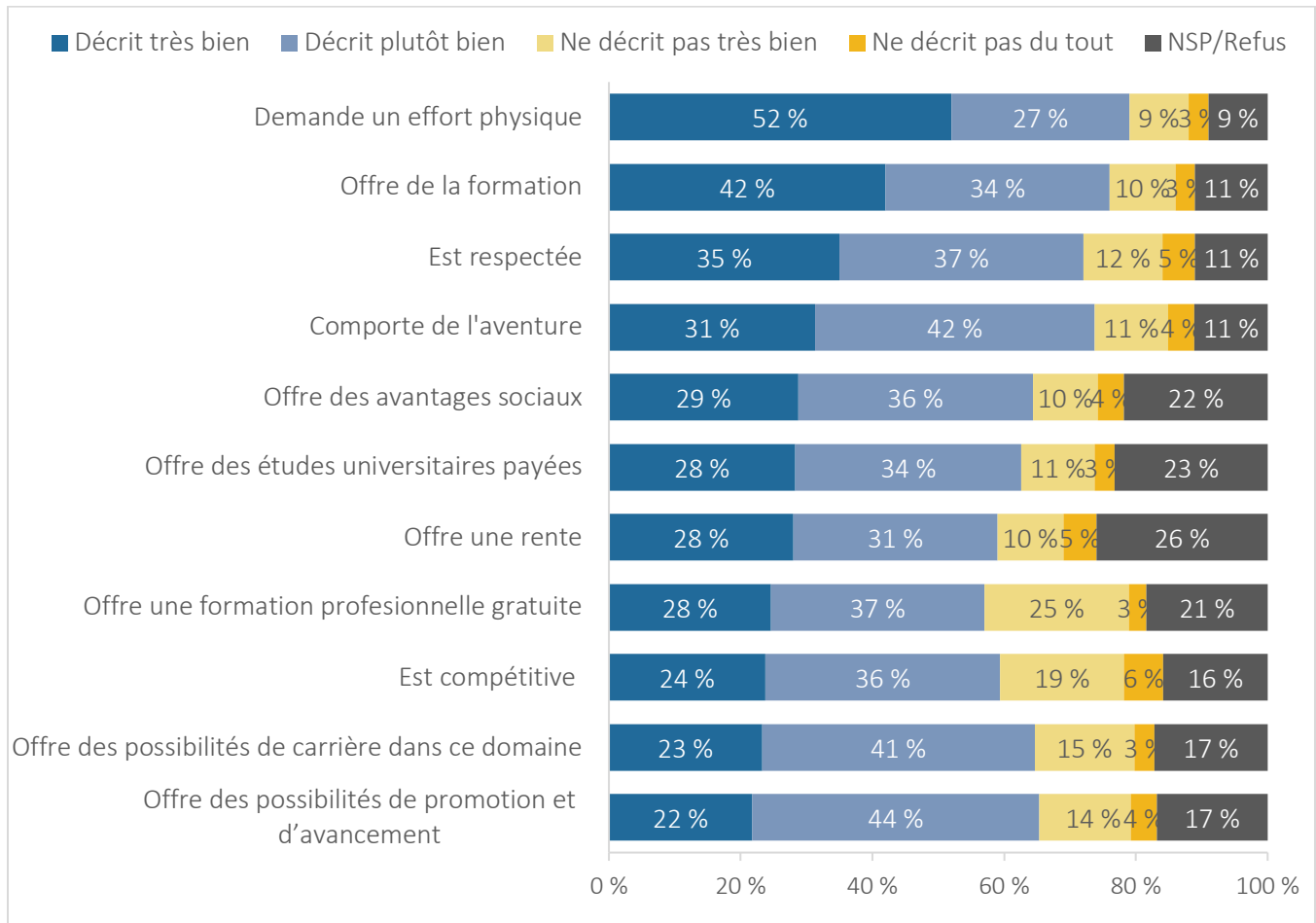


Figure C33 : Q34 : *Dans quelle mesure diriez-vous que chacun des énoncés suivants décrit une carrière au sein des Forces armées canadiennes?*

Description d'une carrière au sein des FAC - % Décrit très bien			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Demande un effort physique	52 %	47 %	54 %
Offre de la formation	42 %	40 %	43 %
Est respectée	35 %	36 %	34 %
Comporte de l'aventure (occasion de voyager)	31 %	28 %	32 %
Offre des avantages sociaux	29 %	27 %	30 %
Offre des études universitaires payées	28 %	26 %	29 %
Offre une rente	28 %	28 %	29 %
Offre une formation professionnelle gratuite	28 %	26 %	28 %
Est compétitive	24 %	24 %	25 %
Offre des possibilités d'emploi ou de carrière dans ce domaine	23 %	24 %	23 %
Offre des possibilités d'avancement de carrière	22 %	23 %	21 %
Offre du mentorat	21 %	24 %	20 %
Offre la sécurité d'emploi	21 %	22 %	21 %
Est prestigieuse	20 %	22 %	19 %
Est stimulante intellectuellement	19 %	19 %	20 %
Offre un bon salaire	17 %	19 %	16 %
Offre l'égalité d'accès à l'emploi	17 %	17 %	17 %
Offre la flexibilité de changer de carrière	10 %	10 %	10 %
Offre un environnement de travail positif	10 %	12 %	8 %
Offre de la liberté et de la flexibilité	8 %	11 %	6 %
Ne demande pas de déménager très loin pour le travail	8 %	10 %	7 %
Offre l'équilibre travail-vie personnelle	6 %	10 %	5 %

Évaluation des communications

Les répondants qui ont effectué le sondage en anglais ont vu une des deux vidéos de recrutement : « Attention (Marine) » ou « Attention (Armée) », après quoi on leur a posé une série de questions pour connaître leur réaction.

Plus de la moitié ont dit que la vidéo « Attention (Marine) » était agréable à regarder (65 %) et qu'elle était convaincante (59 %). Plus des deux tiers (69 %) ont dit qu'elle les avait incités à s'intéresser un peu plus à une carrière au sein des FAC. Un plus petit nombre de répondants, bien que toujours majoritaires, ont estimé que cela leur semblait destiné (59 %). Plus des trois quarts (76 %) des répondants des minorités visibles ont dit que la vidéo les a incités un peu plus à envisager une carrière au sein des FAC, comparativement à 67 % de ceux des minorités non visibles.

Parmi les personnes qui ont d'abord déclaré qu'elles envisageraient une carrière au sein des FAC, presque toutes (94 %) ont dit que la vidéo les avait incités à s'intéresser davantage aux FAC. Parmi les répondants qui avaient d'abord dit qu'ils ne s'enrôleraient probablement pas, 81 % étaient un peu plus intéressés après avoir vu la vidéo.

Figure D1 : Q35 : *Veillez indiquer comment cela s’applique à ce que vous venez de voir. Attention (Marine) [Notez que cette question a été posé seulement aux répondants qui ont effectué le sondage en anglais].*

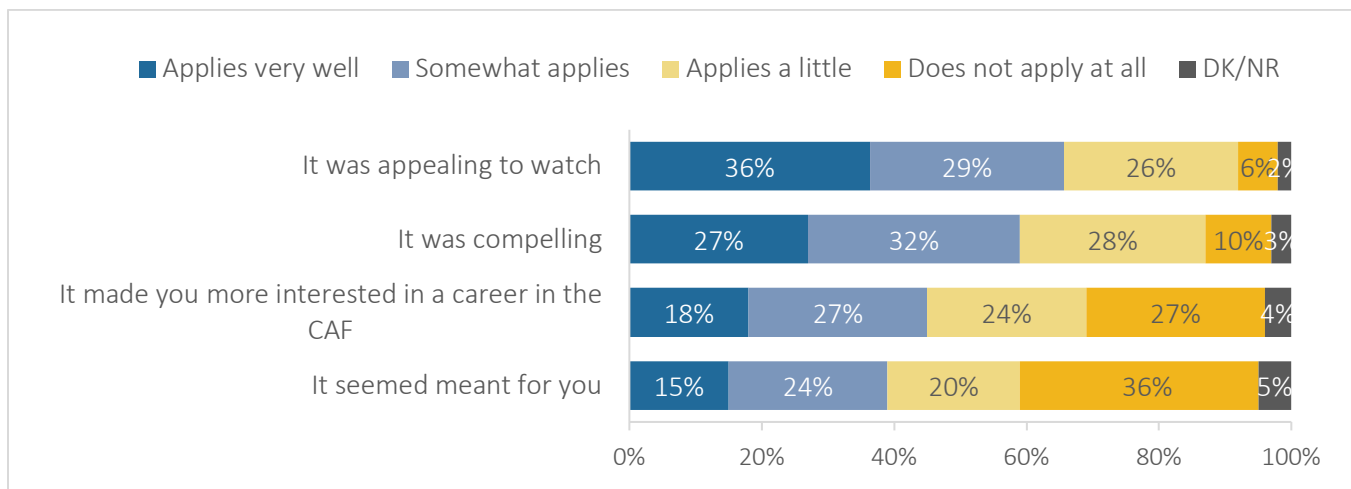
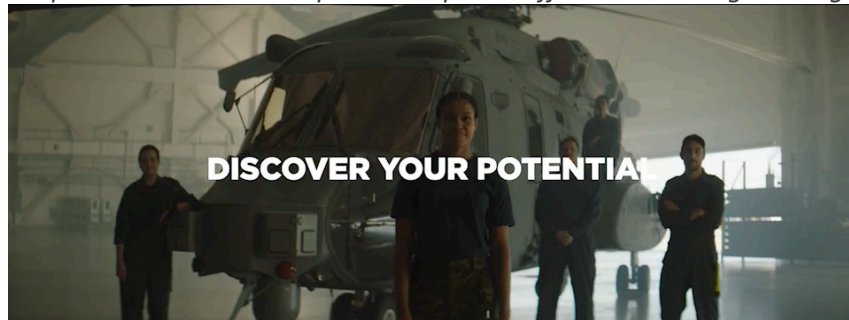


Figure D2 : Q35 : *Veillez indiquer comment cela s’applique à ce que vous venez de voir.*

Attention (Marine) : C’était agréable à regarder

	Pop. gén. (n=780)	Minorités visibles (n=411)	Minorités non visibles (n=369)
S’applique très bien	36 %	34 %	37 %
S’applique assez bien	29 %	33 %	27 %
S’applique un peu	26 %	24 %	27 %
Ne s’applique pas du tout	6 %	6 %	6 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	2 %	2 %	2 %

Figure D3 : Q35 : *Veillez indiquer comment cela s’applique à ce que vous venez de voir.*

Attention (Marine) : C’était convaincant

	Pop. gén. (n=780)	Minorités visibles (n=411)	Minorités non visibles (n=369)
S’applique très bien	27 %	29 %	26 %
S’applique assez bien	32 %	33 %	31 %
S’applique un peu	28 %	25 %	30 %
Ne s’applique pas du tout	10 %	10 %	10 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	3 %	2 %	3 %

Figure D4 : Q35 : *Veillez indiquer comment cela s’applique à ce que vous venez de voir.*

Attention (Marine) : Cela vous a incité à vous intéresser davantage à une carrière au sein des FAC			
	Pop. gén. (n=780)	Minorités visibles (n=411)	Minorités non visibles (n=369)
S’applique très bien	18 %	22 %	17 %
S’applique assez bien	27 %	30 %	26 %
S’applique un peu	24 %	24 %	24 %
Ne s’applique pas du tout	27 %	21 %	30 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	4 %	3 %	4 %

Figure D5 : Q35 : *Veillez indiquer comment cela s’applique à ce que vous venez de voir.*

Attention (Marine) : Cela vous semblait destiné			
	Pop. gén. (n=780)	Minorités visibles (n=411)	Minorités non visibles (n=369)
S’applique très bien	15 %	15 %	15 %
S’applique assez bien	24 %	28 %	22 %
S’applique un peu	20 %	21 %	19 %
Ne s’applique pas du tout	36 %	32 %	39 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	5 %	4 %	6 %

Comme pour la première vidéo, la majorité des répondants ont trouvé « Attention (Armée) » agréable à regarder (62 %) et convaincante (57 %). Un nombre légèrement moins élevé de répondants, bien que toujours majoritaires ont indiqué que la vidéo les avait incités à s’intéresser davantage à une carrière au sein des FAC (61 %). Les répondants des minorités non visibles l’ont trouvé moins intéressante (38 % ne s’applique pas/s’applique un peu) et moins convaincante (45 %). Comme pour la première vidéo, les répondants des minorités visibles ont été plus touchés par les messages. Près des trois quarts d’entre eux (73 %) ont dit que la vidéo les a incités un peu plus à envisager une carrière au sein des FAC, comparé à 54 % de ceux des minorités non visibles.

Parmi les répondants qui ont d’abord déclaré qu’ils envisageraient une carrière au sein des FAC, presque tous (93 %) ont dit que la vidéo les avait incités à s’intéresser plus aux FAC. Parmi ceux qui avaient d’abord dit qu’ils ne s’enrôleraient probablement pas, un moins grand nombre, quoique plus des deux tiers (69 %), étaient au moins un peu plus intéressés après avoir vu la vidéo.

Figure D6 : Q35 : *Veillez indiquer comment cela s’applique à ce que vous venez de voir. Attention (Armée) [Notez que cette question a été posé seulement aux répondants qui ont effectué le sondage en anglais].*



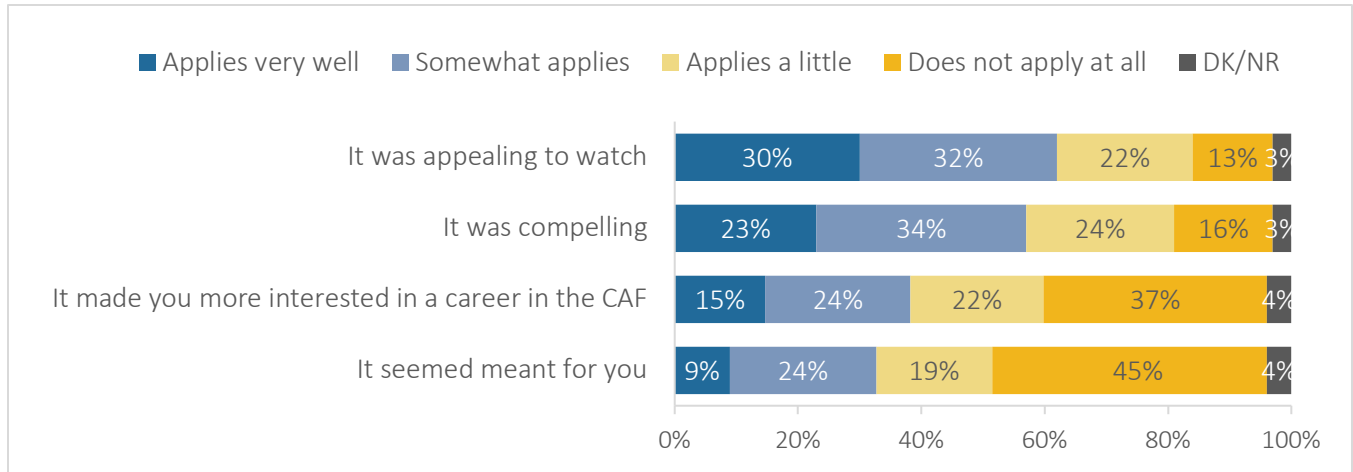


Figure D7 : Q35 : *Veillez indiquer comment cela s’applique à ce que vous venez de voir.*

Attention (Armée) : C’était agréable à regarder			
	Pop. gén. (n=833)	Minorités visibles (n=437)	Minorités non visibles (n=396)
S’applique très bien	30 %	33 %	29 %
S’applique assez bien	32 %	34 %	32 %
S’applique un peu	22 %	22 %	22 %
Ne s’applique pas du tout	13 %	7 %	16 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	3 %	5 %	2 %

Figure D8 : Q35 : *Veillez indiquer comment cela s’applique à ce que vous venez de voir.*

Attention (Armée) : C’était convaincant			
	Pop. gén. (n=833)	Minorités visibles (n=437)	Minorités non visibles (n=396)
S’applique très bien	23 %	27 %	21 %
S’applique assez bien	34 %	38 %	32 %
S’applique un peu	24 %	19 %	27 %
Ne s’applique pas du tout	16 %	10 %	18 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	3 %	5 %	2 %

Figure D9 : Q35 : *Veillez indiquer comment cela s’applique à ce que vous venez de voir.*

Attention (Armée) : Cela vous a incité à vous intéresser davantage à une carrière au sein des FAC			
	Pop. gén. (n=833)	Minorités visibles (n=437)	Minorités non visibles (n=396)
S’applique très bien	15 %	22 %	12 %
S’applique assez bien	24 %	28 %	21 %
S’applique un peu	22 %	23 %	21 %
Ne s’applique pas du tout	37 %	23 %	43 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	4 %	4 %	3 %

Figure D10 : Q35 : *Veillez indiquer comment cela s'applique à ce que vous venez de voir.*

Attention (Armée) : Cela vous semblait destiné			
	Pop. gén. (n=833)	Minorités visibles (n=437)	Minorités non visibles (n=396)
S'applique très bien	9 %	12 %	8 %
S'applique assez bien	24 %	31 %	20 %
S'applique un peu	19 %	24 %	16 %
Ne s'applique pas du tout	45 %	28 %	52 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	4 %	4 %	4 %

Éducation civique

À peine plus de la moitié des répondants suivent de près l'actualité (56 %) ou s'intéressent à la politique ou aux questions politiques du jour (53 %). Une différence importante dans l'éducation civique est que les personnes qui envisagent de s'enrôler ont tendance à suivre l'actualité (67 %) et à porter attention à la politique (70 %). Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de suivre l'actualité de très près (15 % c. 8 %) mais les pourcentages combinés d'hommes et de femmes qui la suivent d'assez près sont similaires (57 % c. 55 %) et la différence n'est pas importante sur le plan statistique.

1. Figure E1 : Q19 : *Dans quelle mesure suivez-vous de près l'actualité?*

Suivent l'actualité au sujet des événements actuels			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Je la suis de très près	12 %	12 %	12 %
Je la suis d'assez près	44 %	48 %	43 %
Je ne la suis pas de très près	36 %	33 %	37 %
Je ne la suis pas du tout	8 %	6 %	8 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	1 %	2 %	0 %

Figure E2 : Q20 : *Dans quelle mesure la politique ou les questions politiques du jour vous intéressent-elles?*

Intérêt pour la politique			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Beaucoup	13 %	11 %	14 %
Modérément	40 %	44 %	39 %
Pas beaucoup	30 %	29 %	30 %
Pas du tout	16 %	14 %	17 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	1 %	1 %	1 %

On a demandé aux répondants de choisir, à partir d'une liste, les activités de loisirs auxquelles ils participent régulièrement. Les activités les plus populaires comprennent la télévision et les films (50 %), la musique (44 %), l'entraînement physique (43 %) et les jeux vidéo (43 %). Au deuxième rang des passe-temps, on retrouve les arts visuels (18 %) et culinaires (17 %), les sports d'équipe (17 %) et le cyclisme (15 %).

Les femmes participent plus souvent que les hommes aux activités suivantes :

- Télévision et films (56 % c. 44 %);
- Musique (49 % c. 39 %);

- Arts visuels (22 % c. 12 %); et
- Arts culinaires (22 % c. 13 %).

Les hommes participent plus souvent que les femmes aux activités suivantes :

- Jeux vidéo (56 % c. 29 %);
- Sports d'équipe (21 % c. 14 %);
- Cyclisme (19 % c. 12 %);
- Chasse ou pêche (13 % c. 9 %);
- Sports individuels (14 % c. 7 %);
- Restauration de véhicules (6 % c. 1 %); et
- Tir de précision (6 % c. 1 %).

Figure E3 : Q21 : Parmi les activités de loisirs suivantes, lesquelles pratiquez-vous?

Activités de loisirs favorites			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Télévision et films	50 %	50 %	51 %
Musique	44 %	44 %	44 %
Entraînement physique	43 %	42 %	43 %
Jeux vidéo	43 %	39 %	45 %
Arts visuels	18 %	18 %	18 %
Arts culinaires	17 %	13 %	19 %
Compétitionner dans un sport d'équipe	17 %	13 %	19 %
Cyclisme	15 %	17 %	15 %
Sports aquatiques	11 %	9 %	12 %
Chasse ou pêche	11 %	6 %	13 %
Arts de la scène	10 %	10 %	10 %
Compétitions de sports individuels	10 %	9 %	11 %
Canot	9 %	6 %	10 %
Restauration de véhicules	4 %	4 %	4 %
Tir de précision	4 %	3 %	4 %
Membre du programme des cadets	3 %	3 %	2 %
Voile	2 %	1 %	2 %
Aviation	2 %	2 %	1 %
Radio-amateur	2 %	2 %	2 %
Membre des Scouts ou des Guides	2 %	2 %	2 %
Aucune de ces réponses	5 %	6 %	5 %
Autre	4 %	2 %	5 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	2 %	5 %	1 %

Profil d'emploi

Quand on leur a demandé de nommer les trois domaines de carrière qu'ils trouvent les plus intéressants, les répondants ont mentionné les soins de santé (27 %) et le domaine de la création ou des arts (27 %) en premier, suivis de l'éducation (22 %), des voyages et du tourisme (20 %), et de l'entrepreneuriat ou des affaires (20 %).

Figure F1 : Q10 : *Quels sont les trois domaines de carrière que vous trouvez les plus intéressants?*

Domaines de carrière les plus intéressants			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Soins de santé	27 %	28 %	26 %
Carrière créative (arts)	27 %	24 %	28 %
Éducation	22 %	18 %	24 %
Voyage et tourisme	20 %	18 %	21 %
Entrepreneuriat/affaires	20 %	25 %	18 %
Sports/ divertissement	16 %	15 %	16 %
Fonction publique / Gouvernement	14 %	16 %	13 %
Recherche et développement	14 %	14 %	13 %
Marketing/publicité/médias	13 %	12 %	13 %
Ingénierie	13 %	15 %	12 %
Services bancaires/ finances	12 %	17 %	11 %
Technologies de l'information	12 %	16 %	11 %
Profession juridique	12 %	11 %	12 %
Métier qualifié	12 %	10 %	13 %
Police/application de la loi	12 %	8 %	13 %
Journalisme	10 %	8 %	10 %
Commerce de détail ou services	9 %	10 %	8 %
Architecture	9 %	8 %	10 %
Armée	8 %	7 %	8 %
Fabrication	6 %	6 %	7 %
Mines	2 %	2 %	2 %
Distribution	2 %	2 %	2 %
Autre	2 %	1 %	2 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	2 %	2 %	2 %

Les choix de carrière les moins intéressants sont les mines (36 %), l'armée (28 %), les services bancaires et les finances (20 %) et le journalisme (19 %).

Figure F2 : Q11 : *Parmi les domaines de carrière suivants, quels sont les trois qui vous intéressent le moins? Autrement dit, quelles sont les trois carrières ou professions que vous aimeriez le moins?*

Domaines de carrière les moins intéressants			
	Pop. gén. (n=2031)	Minorités visibles (n=1008)	Minorités non visibles (n=1023)
Mines	36 %	39 %	35 %
Armée	28 %	25 %	29 %
Services bancaires/ finances	20 %	17 %	21 %
Journalisme	19 %	20 %	18 %
Fabrication	14 %	16 %	14 %

Commerce de détail ou services	15 %	16 %	15 %
Police/application de la loi	15 %	16 %	14 %
Ingénierie	13 %	11 %	14 %
Sports/divertissement	13 %	12 %	13 %
Profession juridique	13 %	12 %	14 %
Soins de santé	12 %	11 %	12 %
Distribution	11 %	14 %	10 %
Fonction publique/Gouvernement	10 %	7 %	11 %
Marketing/publicité/médias	10 %	8 %	10 %
Éducation	10 %	8 %	10 %
Architecture	10 %	11 %	9 %
Métier qualifié	9 %	10 %	8 %
Carrière créative (arts)	9 %	10 %	8 %
Technologies de l'information	8 %	7 %	9 %
Voyage et tourisme	7 %	7 %	7 %
Recherche et développement	6 %	7 %	6 %
Entrepreneuriat/affaires	6 %	5 %	6 %
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	3 %	3 %	2 %

Analyse par segmentation

Afin de soutenir le MDN et les FAC dans leurs efforts d'élaboration de stratégies de marketing et de publicité liés au recrutement, nous avons préparé une analyse des données par segmentation. Nous avons également effectué deux analyses additionnelles des données :

1. Pour chaque répondant, nous avons calculé un score sur une échelle de zéro (0) à cinq (5) pour préciser leur potentiel de recrutement. Nous avons nommé cette note « FACSCORE »; et,
2. Nous avons créé une segmentation pour classer les groupes de répondants ayant obtenu des scores similaires de potentiel de recrutement.

Le score a été élaboré en fonction des réponses à trois variables spécifiques qui sont le plus représentatives du potentiel de recrutement : opinion générale à propos des FAC; opinion sur les FAC en tant qu'employeur; et probabilité de devenir membre des FAC.

Après avoir étudié diverses approches, nous avons déterminé que classer les répondants en fonction de la logique pourrait produire les résultats les plus valables. Des trois questions ci-dessus, envisager de devenir membre des FAC constitue l'indication la plus immédiate de personnes ayant un haut potentiel pour le recrutement.

- On pense que quelqu'un qui est déjà susceptible (qui a répondu très probable ou plutôt probable à l'idée d'envisager une carrière au sein des FAC) et qui a constamment une opinion favorable au sujet des FAC que ce soit en général ou en tant qu'employeur spécifiquement (dont les réponses sont très ou plutôt favorables dans les deux cas), peut rationnellement être considéré comme une personne qui est plus directement réceptive à toute initiative de recrutement des FAC. Nous avons assigné à ces personnes un résultat de cinq (5) sur cinq sur l'échelle FACSCORE pour indiquer leur potentiel de recrutement.
- Une personne qui est au moins quelque peu susceptible d'envisager une carrière au sein des FAC mais qui n'a pas une opinion aussi constamment favorable au sujet des FAC (en général et en tant qu'employeur) peut

raisonnablement être considérée comme ayant un grand potentiel de recrutement mais légèrement moins qu'une personne qui a une opinion toujours favorable. Ces répondants ont reçu un FACSCORE de quatre (4).

- Un FACSCORE de trois (3) a été attribué aux répondants qui sont incapables de répondre s'ils envisageraient ou non une carrière au sein des FAC mais qui ont une opinion favorable des FAC autant en général qu'en tant qu'employeur.
- Un FACSCORE de deux (2) a été assigné aux répondants qui ignorent s'ils envisageraient une carrière au sein des FAC et qui n'ont pas une opinion constamment favorable des FAC, que ce soit en général ou en tant qu'employeur.
- Les répondants qui ont indiqué qu'il ne serait pas très probable ou pas du tout probable pour eux d'envisager une carrière au sein des FAC bien qu'ils en aient une opinion favorable, en général et en tant qu'employeur, ont reçu un FACSCORE égal à un (1).
- Finalement, on a assigné un FACSCORE de zéro (0) aux répondants qui ont indiqué qu'il ne serait pas du tout probable pour eux d'envisager une carrière dans les FAC et qui n'ont pas une opinion constamment favorable des FAC, en général et en tant qu'employeur.

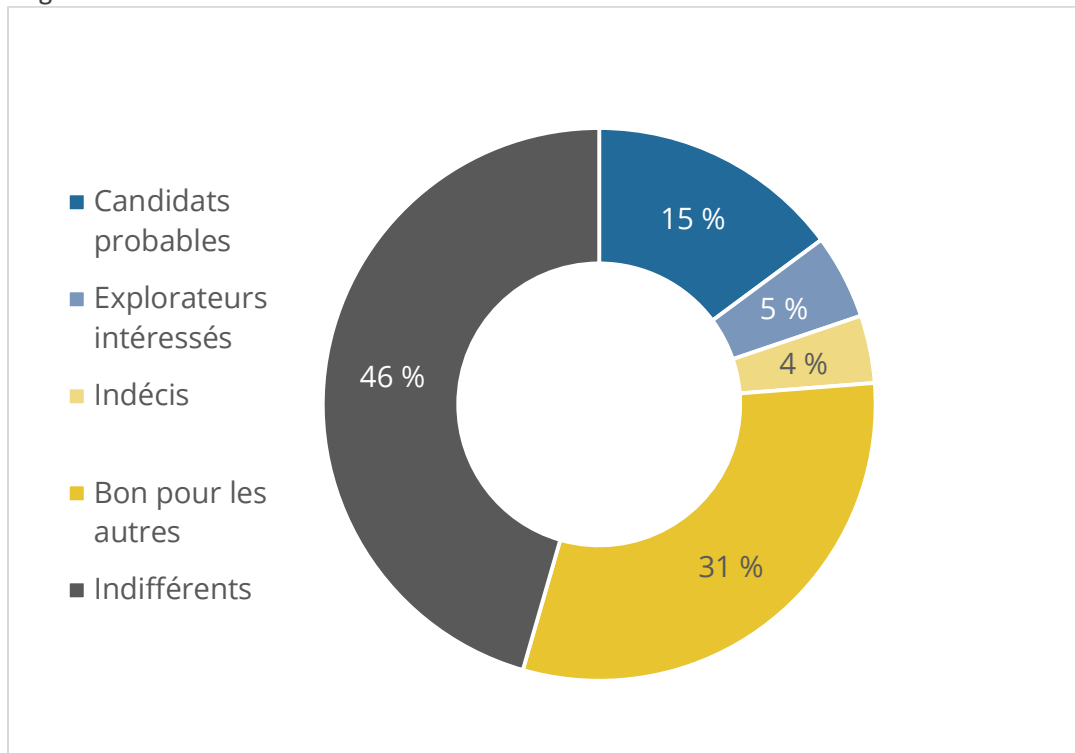
La distribution des FACSCORES est la suivante :

- 15 % ont un FACSCORE de 5/5
- 5 % ont un FACSCORE de 4/5
- 1 % ont un FACSCORE de 3/5
- 3 % ont un FACSCORE de 2/5
- 31 % ont un FACSCORE de 1/5
- 46 % ont un FACSCORE de 0/5

Cette variable de l'index FACSCORE a formé la base d'une segmentation des groupes cibles en fonction de leur potentiel à être directement réceptifs à des stratégies de marketing et de publicité. Nous avons décidé qu'une segmentation en cinq groupes serait la plus utile :

- Les **Candidats probables** (15 %) ont un FACSCORE de 5, ont coché les deux cases supérieures (*T2B*) car ils sont susceptibles d'envisager une carrière au sein des FAC et ils ont choisi les deux premières cases en réponse à la question portant sur leur opinion au sujet des FAC en général et des FAC en tant qu'employeur;
- Les **Explorateurs intéressés** (5 %) ont un FACSCORE de 4, ont coché les deux cases supérieures (*T2B*); ils sont susceptibles d'envisager une carrière au sein des FAC mais ils n'ont pas une opinion constamment favorable au sujet des FAC (ils peuvent avoir une opinion favorable sur un critère ou l'autre ou aucun des deux, mais ils n'ont pas une opinion favorable sur les deux critères);
- Les **Indécis** (4 %) ont un FACSCORE de 2 ou 3; ce sont ceux qui n'ont pas répondu à la question de savoir s'ils envisageraient une carrière au sein des FAC, peu importe leur opinion au sujet des FAC en général ou en tant qu'employeur;
- Les **Bon pour les autres** (31 %) ont un FACSCORE de 1, ils n'ont pas choisi les deux cases supérieures, à savoir s'ils envisageraient une carrière au sein des FAC, bien qu'ils aient une opinion constamment favorable au sujet des FAC, en général et en tant qu'employeur; et
- Les **Indifférents** (46 %) ont un FACSCORE de 0, ils n'ont pas choisi une des deux cases supérieures à la question de savoir s'ils envisageraient une carrière au sein des FAC pas plus qu'ils n'ont une opinion constamment favorable au sujet des FAC, en général et en tant qu'employeur.

Figure G1 : Segmentation des FACSCORES



Nous avons ensuite analysé les résultats du sondage à l’aide de ces deux nouvelles variables (FACSCORE et segmentation). Cette section passe en revue les observations clés tirées de cette analyse en termes de la valeur pour les stratégies de marketing et de publicité liées au recrutement. Cela comprend l’établissement du profil des segments pour comprendre la nature de chaque groupe, de même qu’une revue en profondeur des FACSCORES faisant ressortir la façon dont les habitudes, les intérêts, les attitudes et les objectifs sont liés au fait d’avoir un potentiel plus ou moins grand d’être recruté par les FAC.

Profil par segment

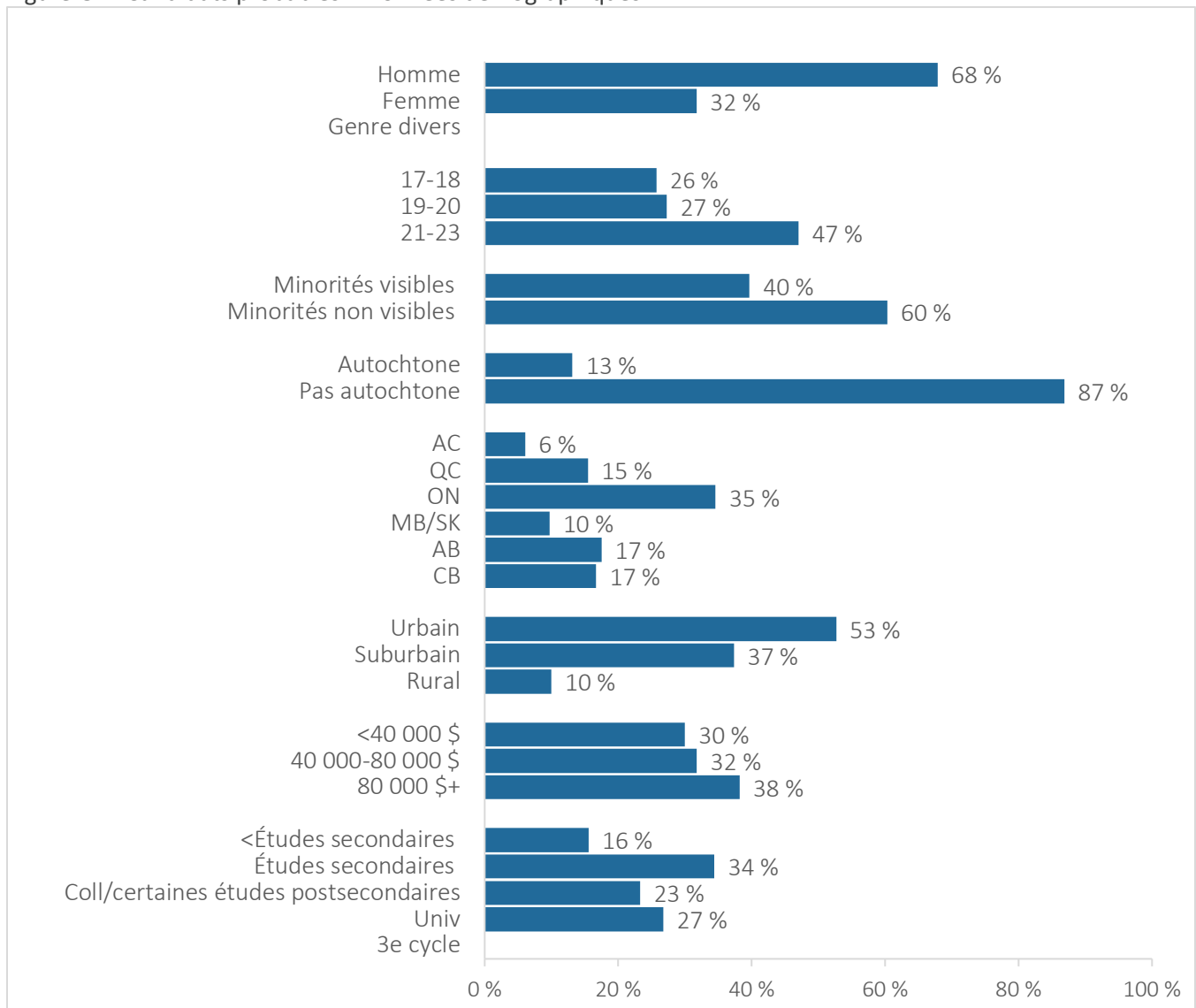
L’analyse qui suit souligne les caractéristiques démographiques de chacun des cinq segments créés.

Les **Candidats probables** (15 %) se démarquent par les caractéristiques suivantes :

- Ce segment compte plus d’**hommes** (68 %) que tout autre segment;
- Groupe légèrement **plus âgé** (47 % ont entre 21 et 23 ans);
- Plus susceptibles que la moyenne de faire partie d’une **minorité visible** (40 % c. 27 % en moyenne);
- Plus susceptibles que la moyenne d’être **Autochtones** (13 % c. 5 % en moyenne);
- Moins susceptibles d’habiter soit en Ontario (35 % c. 40 % en moyenne) soit au Québec (15 % c. 22 % en moyenne);
- Habitent fort probablement dans l’**ouest de l’Ontario** (44 % c. 32 % en moyenne);
- Légèrement moins susceptibles de vivre dans une région rurale (10 % c. 13 % en moyenne);
- Légèrement plus susceptibles que la moyenne d’avoir un **revenu du ménage de 40 000 \$ ou plus** (70 % c. 65 % en moyenne);
- Ont fort probablement fait des **études universitaires** (27 % c. 21 % en moyenne);
- **Connaissent le mieux les FAC** (76 % c. 40 % en moyenne);
- **Connaissent le mieux les carrières au sein des FAC** (64 % c. 29 % en moyenne);

- Presque tous les répondants de ce segment (92 %) disent qu’il serait plutôt **probable qu’ils envisagent de postuler un emploi dans les FAC s’ils pouvaient mener une carrière qui les intéresse**;
- **Connaissent mieux la Force de réserve des FAC** (58 %) que tout autre segment;
- Plus **intéressés à la Force de réserve des FAC** (89 %) que tout autre segment;
- Légèrement plus susceptibles de se sentir insatisfaits de leur vie (24 % c. 21 % en moyenne);
- Plus susceptibles de **suivre l’actualité** (74 % c. 56 % en moyenne); et
- Plus **intéressés à la politique** (77 % c. 53 % en moyenne).

Figure G2 : Candidats probables – Données démographiques

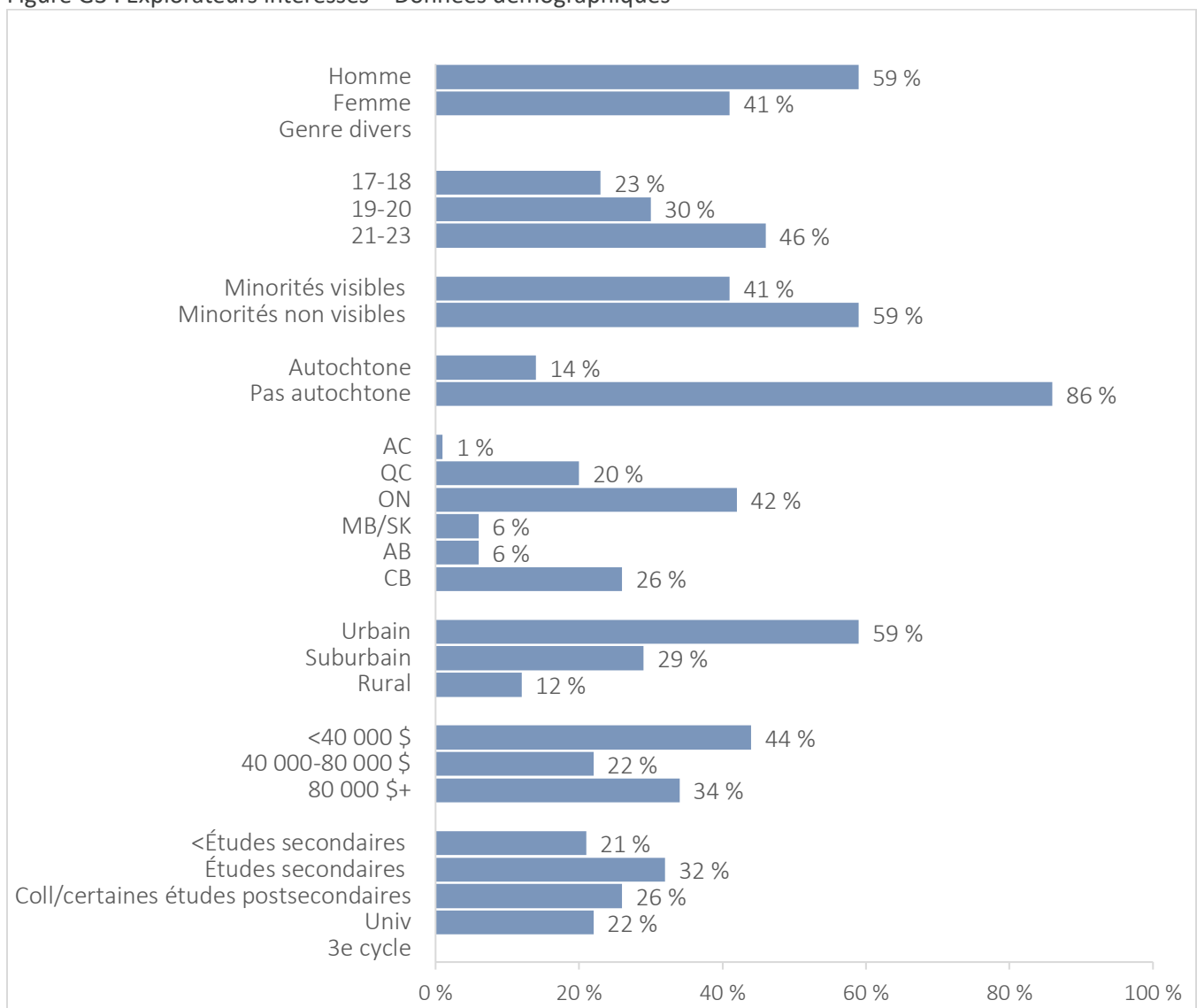


Le groupe relativement petit des **Explorateurs intéressés** (5 %) se démarque en raison des caractéristiques suivantes :

- Composé surtout d’**hommes** (59 %);
- Légèrement **plus âgés** que 18 ans (76 % c. 73 % en moyenne);
- Plus susceptibles que la moyenne d’être des **minorité visible** (41 % c. 27 % en moyenne);
- Plus susceptibles que la moyenne d’être des **Autochtones** (14 % c. 5 % en moyenne);
- Deux fois plus susceptibles que la moyenne de **vivre en C.-B.** (26 % c. 13 % en moyenne);

- Vivent fort probablement en **milieu urbain** (59 % c. 52 % en moyenne);
- Ont fort probablement un **revenu du ménage de moins de 40 000 \$** (44 % c. 35 % en moyenne);
- Moins susceptibles d’avoir terminé leurs études secondaires (21 % c. 15 % en moyenne) et plus susceptibles d’avoir fait des **études collégiales ou d’avoir suivi une formation professionnelle ou technique** (26 % c. 21 % en moyenne);
- **Connaissent mieux les FAC** (52 % c. 40 % en moyenne);
- **Connaissent mieux les carrières au sein des FAC** (45 % c. 29 % en moyenne);
- Plus de (78 %) disent qu’il est au moins plutôt **probable qu’ils envisagent de postuler un emploi dans les FAC s’ils pouvaient mener une carrière qui les intéresse**;
- **Connaissent mieux la Force de réserve des FAC** (34 % c. 23 % en moyenne);
- Plus **intéressés par la Force de réserve des FAC** (75 % c. 45 % en moyenne);
- Plus susceptibles d’être **neutres en termes de leur degré de satisfaction** dans la vie (38 % c. 20 % en moyenne); et
- **Suivent moins probablement l’actualité** (46 % c. 56 % en moyenne).

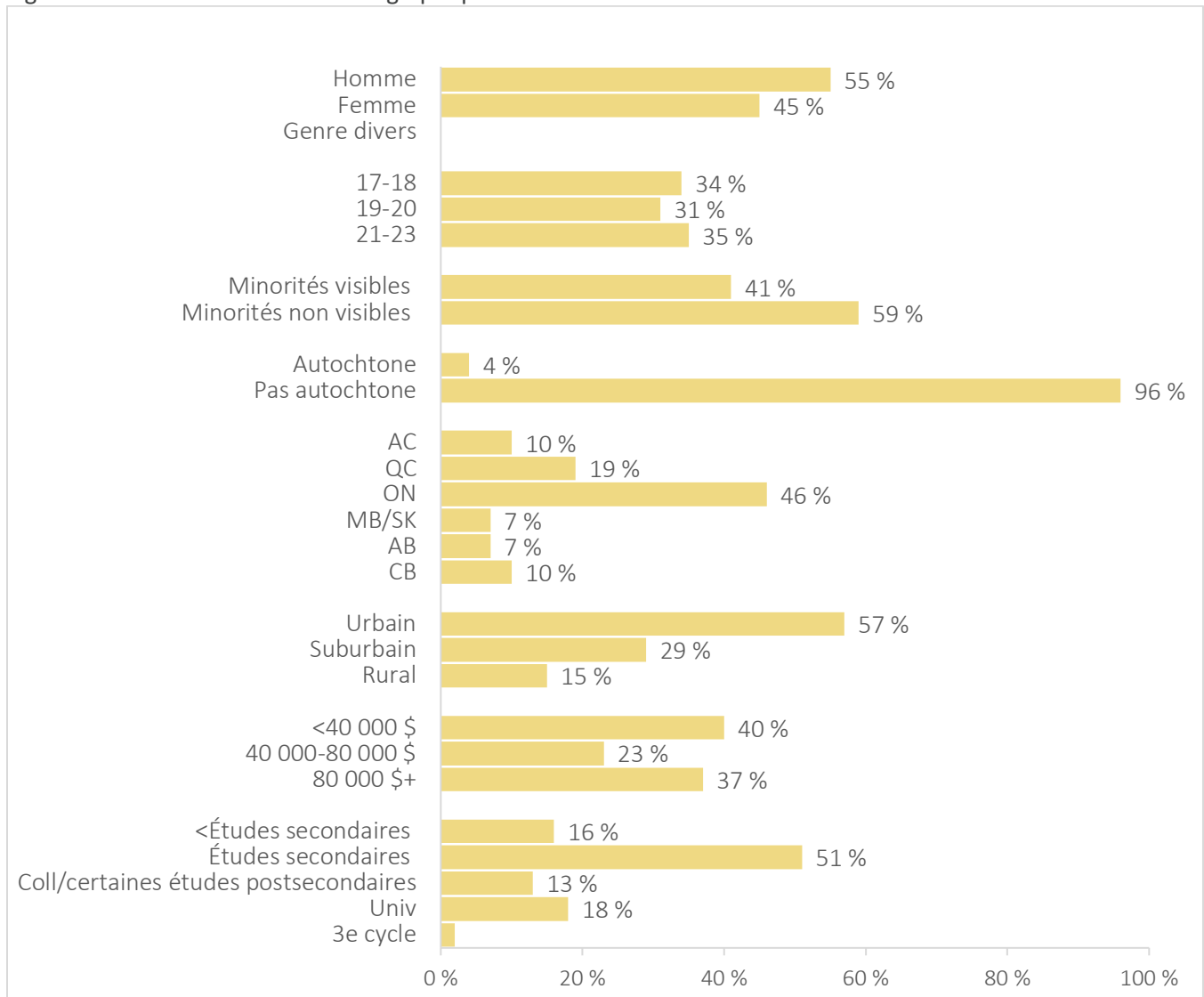
Figure G3 : Explorateurs intéressés – Données démographiques



Le segment relativement petit des **Indécis** (5 %) se démarque par les caractéristiques suivantes :

- Composé surtout d'**hommes** (55 %);
- Penche légèrement vers le groupe d'âge plus jeune, **17-18 ans** (34 % c. 27 % en moyenne);
- Plus susceptibles que la moyenne d'être membres d'une **minorité visible** (41 % c. 27 % en moyenne);
- Légèrement plus susceptibles d'**habiter en Ontario** (46 % c. 40 % en moyenne) ou dans le **Canada atlantique** (10 % c. 6 % en moyenne);
- Vivent fort probablement dans une **région urbaine** (57 % c. 52 % en moyenne), mais également légèrement plus susceptibles de vivre dans une région rurale (15 % c. 13 % en moyenne);
- Ont fort probablement un **revenu du ménage de moins de 40 000 \$** (40 % c. 35 % en moyenne);
- Plus susceptibles d'avoir fait seulement des **études secondaires ou moins** (67 % c. 56 % en moyenne);
- **Connaissent moins les FAC** (32 % c. 40 % en moyenne);
- Moins certains d'envisager de postuler un emploi dans les FAC s'ils pouvaient mener une carrière qui les intéresse (38 % n'ont pas répondu c. 6 % en moyenne);
- **Connaissent moins bien les carrières au sein des FAC** (15 % c. 29 % en moyenne);
- **Connaissent moins bien la Force de réserve des FAC** (14 % c. 23 % en moyenne);
- **Moins intéressés à la Force de réserve des FAC** (31 % c. 45 % en moyenne);
- Plutôt **satisfaits de leur vie** (62 % c. 59 % en moyenne); et
- **Moins intéressés par la politique** (31 % c. 53 % en moyenne).

Figure G4 : Indécis – Données démographiques

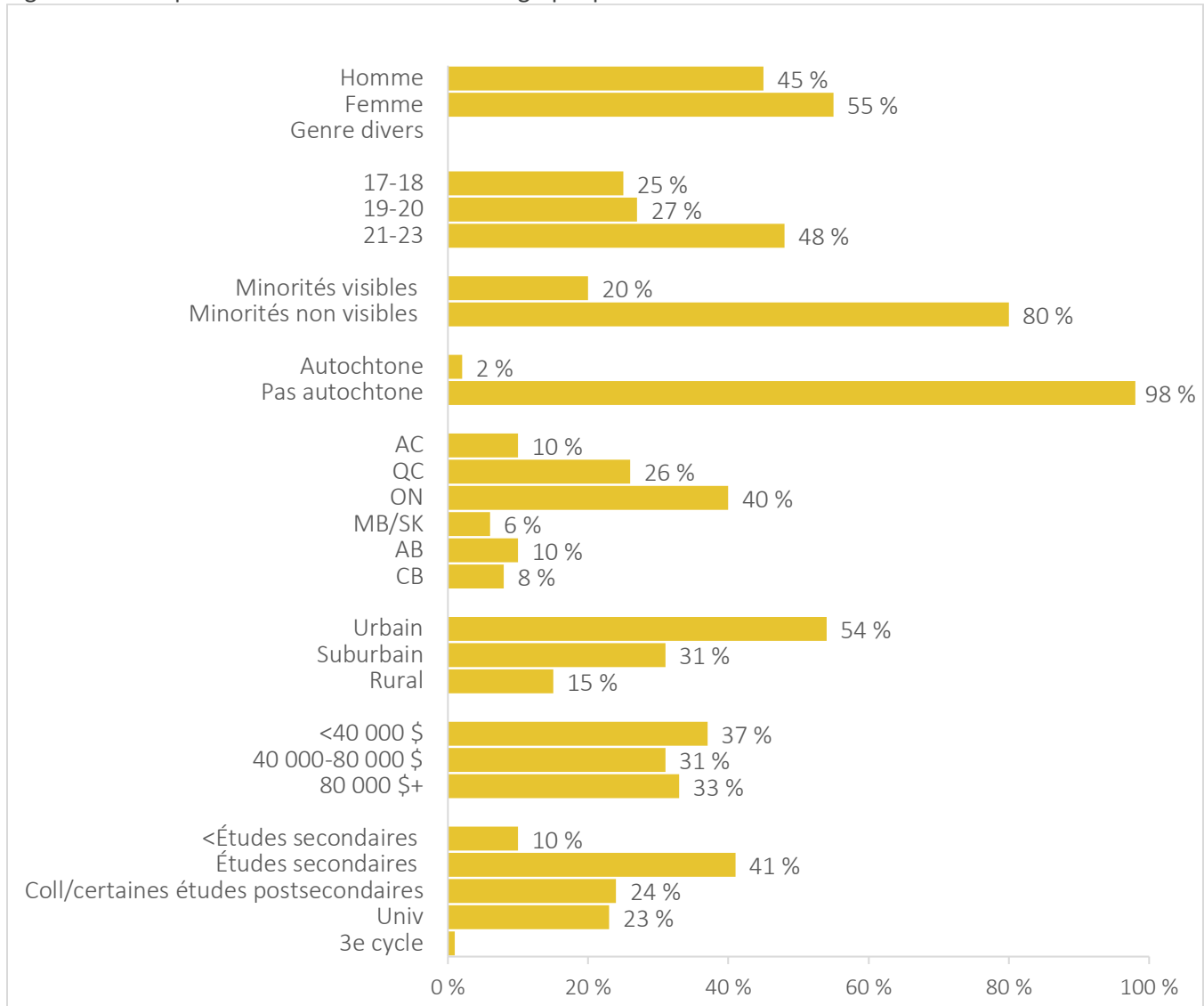


Le tiers (31 %) des répondants se retrouvent dans le segment **Bon pour les autres** et se reconnaissent en raison des caractéristiques suivantes :

- Plus de **femmes** (55 %) que dans tout autre segment;
- Légèrement **plus âgés** (48 % ont entre 21 et 23 ans);
- Plus susceptibles d’être membres d’une **minorité non visible** (80 % c. 73 % en moyenne);
- Plus susceptibles d’être des **non Autochtones** (98 % c. 95 % en moyenne);
- Vivent fort probablement au **Québec** (26 % c. 22 % en moyenne) ou dans le Canada atlantique (10 % c. 6 % en moyenne);
- Ont fort probablement fait des **études postsecondaires** (48 % c. 43 % en moyenne);
- Ne connaissent fort probablement **pas très bien ou pas du tout les choix de carrière au sein des FAC** (70 % c. 67 % en moyenne);
- Ont légèrement plus de chances de dire qu’ils pourraient s’enrôler dans les FAC s’ils pouvaient mener la carrière de leur choix (56 % c. 52 % en moyenne);
- **Connaissent moins bien la Force de réserve des FAC** (78 % ne la connaissent pas très bien ou pas du tout c. 73 % en moyenne);
- Légèrement plus **intéressés par la Force de réserve des FAC** (49 % c. 45 % en moyenne);

- Les plus **satisfaits de leur vie** (67 % c. 59 % en moyenne);
- Plus susceptibles de **suivre l'actualité** (61 % c. 56 % en moyenne); et
- Plus **intéressés à la politique** (57 % c. 53 % en moyenne).

Figure G5 : Bon pour les autres – Données démographiques

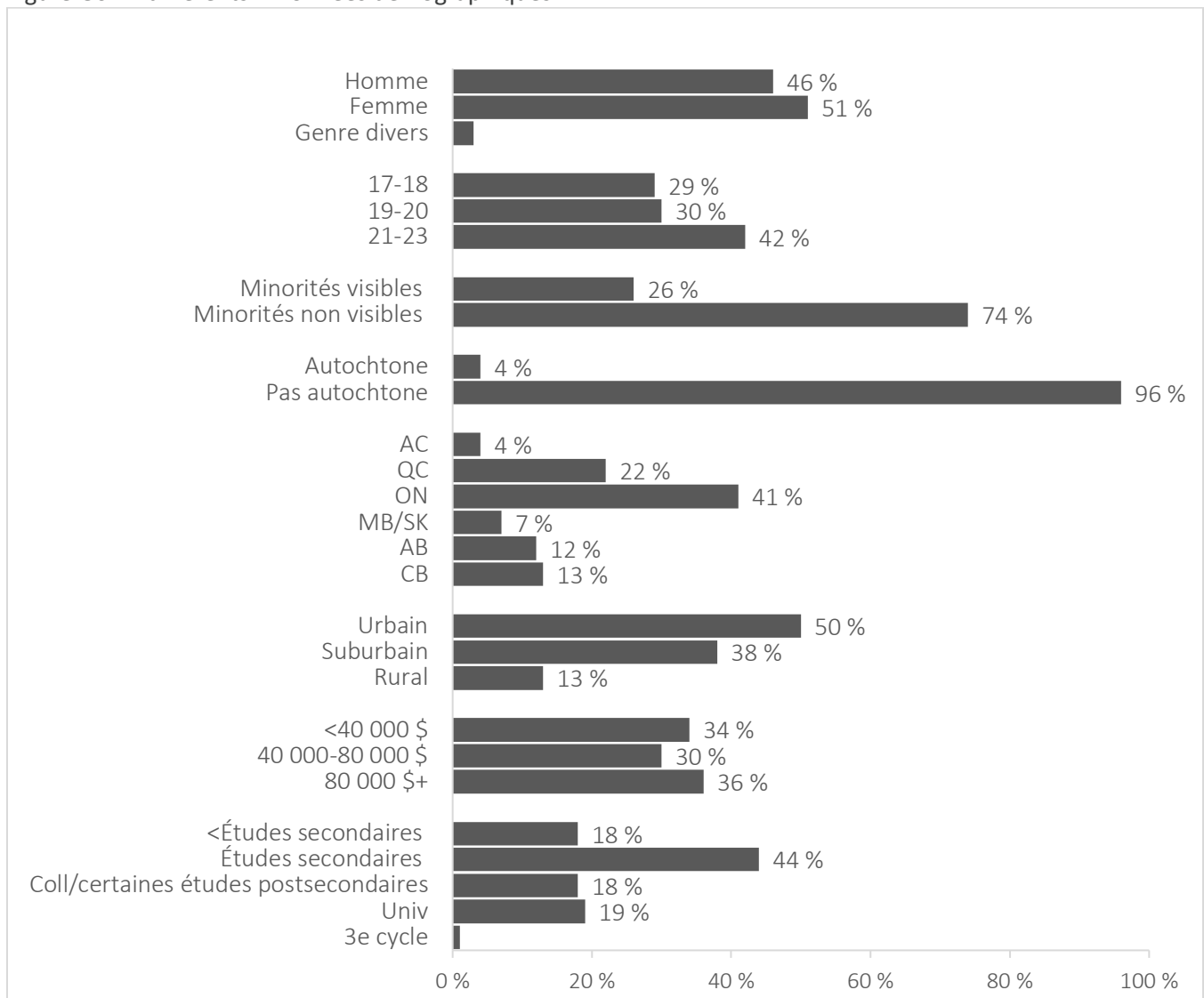


En raison de la taille de ce segment, la majorité (46 %) de ceux qui composent les **Indifférents** tendent à avoir des caractéristiques similaires à celles de la population en général. Cependant, ils se reconnaissent en raison des caractéristiques suivantes :

- Plus de **femmes** (51 %) que dans les segments les plus enclins à s'enrôler dans les FAC et, bien que le sondage ait repéré très peu de personnes (3 %) qui se disent **diversifiées sur le plan du genre**, tous ces répondants se retrouvent dans le segment des Indifférents;
- Légèrement **plus jeunes** (59 % ont moins de 21 ans);
- Plus susceptibles de vivre en **banlieue** (38 % c. 35 % en moyenne);
- Ont fort probablement fait des **études secondaires ou moins** jusqu'à maintenant (62 % c. 56 % en moyenne);
- Sont plus souvent ceux qui disent **ne pas connaître très bien ou pas du tout les FAC** (73 % c. 67 % en moyenne);

- Ont plus de chances de **ne pas connaître très bien ou pas du tout les carrières au sein des FAC** (78 % c. 67 % en moyenne);
- Moins susceptibles de dire qu'ils pourraient s'enrôler dans les FAC s'ils pouvaient mener la carrière de leur choix (35 % c. 52 % en moyenne);
- Connaissent moins la Force de réserve des FAC (84 % ne la connaissent pas très bien ou pas du tout c. 73 % en moyenne);
- Moins intéressés par la Force de réserve des FAC (27 % c. 45 % en moyenne);
- Moins susceptibles de suivre l'actualité (48 % c. 56 % en moyenne); et
- Moins intéressés par la politique (45 % c. 53 % en moyenne).

Figure G6 : Indifférents – Données démographiques



Il y a clairement une corrélation entre l'endroit où une personne se retrouve sur cette échelle de recrutement potentiel et ses connaissances sur les FAC en général, entre ses connaissances sur les choix de carrière au sein des FAC et ses connaissances sur la Force de réserve des FAC. Cependant, on ne sait pas clairement si l'intérêt envers les FAC stimule l'acquisition de connaissances ou si le fait d'être mieux informé au sujet des FAC motive les gens à envisager une carrière au sein des FAC. Néanmoins, étant donné la corrélation, pour les fins de stratégies de marketing et de publicité liés au recrutement, il pourrait être raisonnable d'assumer que renforcer la

sensibilisation et les connaissances au sujet des FAC a le potentiel d'accroître les chances qu'une personne s'enrôle dans les FAC.

Figure G7 : FACSCORED par segments – Profils démographiques

FACSCORES par segments – Profils démographiques et analyse de la signification statistique						
	Total (n=2031) (A)	Candidats probables (n=340) (B)	Explorateurs intéressés (n=126) (C)	Indécis (n=87) (D)	Bon pour les autres (n=584) (E)	Indifférents (n=894) (F)
Hommes	50 %	68 % EF	59 % EF	55 %	45 %	46 %
Femmes	49 %	32 %	41 %	45 %	55 % BC	51 % B
17-18	27 %	26 %	23 %	34 %	25 %	29 %
19-20	29 %	27 %	30 %	31 %	27 %	30 %
21-23	44 %	47 %	46 %	35 %	48 % DF	42 %
Membre d'une minorité	27 %	40 % EF	41 % EF	41 % EF	20 %	26 %
Non membre d'une minorité	73 %	60 %	59 %	59 %	80 % BCD	74 % BCD
Autochtones	5 %	13 % EF	14 % EF	4 %	2 %	4 %
Non Autochtones	95 %	87 %	86 %	96 %	98 % BC	96 % BC
CA	6 %	6 %	1 %	10 %	10 % CF	4 %
QC	22 %	15 %	20 %	19 %	26 % B	22 %
ON	40 %	35 %	42 %	46 %	40 %	41 %
MB/SK	7 %	10 %	6 %	7 %	6 %	7 %
AB	12 %	17 % CDE	6 %	7 %	10 %	12 % C
CB	13 %	17 % E	26 % DEF	10 %	8 %	13 % E
Région rurale	13 %	10 %	12 %	15 %	15 %	13 %
Région suburbaine	35 %	37 %	29 %	29 %	31 %	38 % E
Région urbaine	52 %	53 %	59 %	57 %	54 %	50 %
<40 000 \$	35 %	30 %	44 % B	40 %	37 %	34 %
40 000-80 000 \$	30 %	32 %	22 %	23 %	31 %	30 %
80 000 \$+	35 %	38 %	34 %	37 %	33 %	36 %
<Études secondaires	15 %	16 %	21 % E	16 %	10 %	18 % E
Études secondaires	41 %	34 %	32 %	51 % BC	41 %	44 % BC
Collège/Études postsecondaires	21 %	23 %	26 %	13 %	24 % DF	18 %
Université	21 %	27 % F	22 %	18 %	23 %	19 %
Études supérieures	1 %	0 %	0 %	2 %	1 %	1 %

Ciblage en fonction des objectifs, attitudes et activités

L'information sur la segmentation et l'établissement de profils par segment ci-dessus est utile pour préciser, prioriser et cibler les grands groupes de même que pour connaître leurs prédispositions et décider des mesures à prendre pour faire bouger les gens plus haut dans l'échelle. Cependant, il est très important d'évaluer les résultats du FACSCORE par caractéristiques, intérêts, objectifs, attitudes et activités préférées des répondants.

L'analyse ci-dessous évalue les scores moyens pour les nombreuses variables qui définissent ces caractéristiques et ces traits de personnalité et de comportement. Globalement, le FACSCORE moyen généré par tous les répondants a été de 1,33 sur 5. Pour faciliter l'analyse des résultats, le FACSCORE a été indexé contre la moyenne nationale. Puisque le FACSCORE national moyen est de 1,33, tout groupe ayant un FACSCORE moyen de 1,33 aura un FACSCORE indexé de 100. Ainsi, les groupes de répondants ayant un FACSCORE supérieur à 1,33 ont un potentiel de recrutement plus grand dans les FAC et ils auront des scores indexés supérieurs à 100.

Par exemple, les répondants qui se disent membres des peuples autochtones ont un FACSCORE moyen de 2,66. Puisqu'il s'agit du double de la moyenne nationale de 1,33, le FACSCORE indexé des Autochtones est 200 – soit le double de l'index de base national qui est de 100. Plus le FACSCORE est élevé, plus grand est le degré actuel de recrutement potentiel au sein de ce sous-groupe de répondants.

Le tableau ci-dessous présente une liste des sous-groupes de répondants ayant un FACSCORE relativement élevé, donc les sous-groupes ayant le plus grand potentiel de recrutement. Outre le FACSCORE indexé, la taille de l'échantillon non pondéré (n) est indiquée pour chaque sous-groupe. Un astérisque (*) indique les sous-groupes où l'échantillon est trop petit pour effectuer une analyse statistique, mais les résultats dans ces cas sont inclus puisqu'ils peuvent fournir une analyse qualitative utile.

Figure G7 : FACSCORE – Meilleur potentiel de recrutement – FACSCORE indiciel

Meilleur potentiel de recrutement en fonction du FACSCORE	n	FACSCORE indexé
Moyenne nationale	2031	100
Par patrimoine culturel...		
Autochtones	268	200
Asiatiques du Sud (c.-à-d., Indien de l'Est, Pakistanais, Sri Lankais, etc.)	151	148
Arabe/Philippin/Japonais	139	141
Par situation d'emploi...		
Travaille à temps plein	324	126
Par domaine d'emploi actuel...		
Travaille dans un métier qualifié / les mines / la distribution	63*	208
Travaille en journalisme / TI / affaires / entrepreneuriat / services bancaires / finances / marketing / publicité / ingénierie	130	153
S'intéressent le plus à ces carrières :		
Armée	149	255
Fabrication	117	147
Police et application de la loi	217	137
Mines	48*	135
Distribution	47*	126
Ingénierie	270	121
Métiers qualifiés	224	117
Services bancaires/Finances	262	114

Architecture	181	114
Technologies de l'information	265	114
S'intéressent le moins à ces carrières :		
Architecture	206	133
Éducation	188	132
Journalisme	366	125
Recherche et développement	131	122
Distribution	245	119
Technologies de l'information	193	115
Soins de santé	208	115
Carrière créative (c.-à-d., designer, musicien, cinéaste)	184	113
Métiers qualifiés	191	113
Privilégient une carrière qui...		
Demande un effort physique	97	177
Offre la flexibilité de changer de carrière	118	139
Est concurrentielle (n'est pas quelque chose que n'importe qui peut faire)	119	137
Offre de la formation	108	132
Offre des possibilités de promotion et d'avancement de carrière	229	123
Est prestigieuse	129	121
Offre une rente	163	121
Est respectée	277	120
Sont moins motivés par...		
Il y a des emplois/des possibilités de carrière dans ce domaine	107	158
Offre un environnement de travail positif	98	154
Sécurité d'emploi	108	135
Offre une rente	205	132
Offre des possibilités de promotion et d'avancement de carrière	107	119
Bon salaire	122	119
Équilibre travail-vie personnelle	121	117
Classent ces valeurs comme importantes :		
Être héroïque	181	154
Être fier d'être Canadien	328	123
Respecter les traditions	269	120
Décrivent ces valeurs comme des objectifs de vie :		
Bonnes habitudes de vie (satisfaisante/plaisir/aventure/temps de qualité /liberté/développement personnel)	203	126
Servir (faire du bien/être bon/aider les autres, servir Dieu)	203	121
Buts matériels de base (terre/auto/maison/sans dette/argent)	469	116
Ont classé ces objectifs de vie comme très importants :		
Être célèbre	233	141
Être au service de sa communauté	480	126
Être reconnu (par sa communauté ou ses pairs)	443	125
Ont classé ces objectifs comme sans importance :		
Avoir un bon équilibre travail-vie personnelle	101	132
Conviennent que...		
Les FAC ouvrent aussi des portes vers des carrières à l'extérieur des FAC	287	177

Participant à / sont membres de ...		
Aviation	38*	273
Programme des cadets	57*	236
Tir de précision	64*	195
Voile	41*	184
Restauration de véhicules	67*	177
Radio-amateur	39*	156
Scouts ou Guides	47*	141
Chasse ou pêche	182	132
Canot	149	120
Cyclisme	282	115
Pensent que la meilleure raison de s' enrôler est...		
Formation	236	136
Possibilité d'aller au combat	162	134
Demande habituellement beaucoup de travail physique	146	127
Possibilité de servir le pays	397	119
Exposition à des situations stressantes ou risquées	151	119
Possibilités d'avancement de carrière	268	118
Défis intéressants	358	116
Expérience de travail significative	339	113
Disent que les plus gros inconvénients sont...		
N'est pas prestigieuse	76	158
Possibilités limitées dans les emplois techniques et les métiers qualifiés	99	157
Instabilité de l'emploi (risque de chômage)	161	146
Incapacité d'utiliser pleinement son talent	179	143
Possibilités restreintes d'avancement de carrière	112	141
N'offre pas la flexibilité de changer de carrière	126	133
Choix limité d'emplois	138	132
Manque d'aventure; par exemple, offre peu de possibilités de voyager	73	132
N'est pas respectée	93	128
Équilibre travail-vie personnelle	314	124
Microgestion	197	120
Devoir suivre des ordres	250	114
Manque de représentation des membres de mon sexe ou de ma communauté culturelle	162	113

En plus des aperçus nationaux ci-dessus, on peut utiliser un FACSCORE indexé pour orienter les stratégies visant le recrutement de sous-groupes spécifiques de la population. Ci-dessous, on trouvera un tableau des résultats pour les femmes qui ont répondu au sondage. Comme cela a été démontré, les femmes sont, en général, systématiquement moins enclines que les hommes à envisager une carrière au sein des FAC mais quand on examine les résultats d'un FACSCORE indexé, il est possible de repérer les groupes de femmes qui sont plus ouvertes à l'idée d'une carrière au sein des FAC. Pour faciliter l'analyse, l'index pour ce tableau a été fondé sur le FACSCORE moyen de toutes les femmes (1,07), par opposition au FACSCORE moyen de tous les répondants (1,33). Ainsi, dans le tableau qui suit, un index de 200 signifierait que le groupe des femmes obtient un score deux fois plus élevé que le score total de toutes les femmes – pas le total de tous les répondants. Dans plusieurs cas, les attitudes, les caractéristiques et les comportements qui sont liés à une envie plus grande d'envisager une carrière

au sein des FAC sont identiques à celles que l'on retrouve dans l'ensemble de la population mais il y en a peu où les femmes obtiennent des résultats uniques.

Figure G8 : FACSCORE – Meilleur potentiel de recrutement pour les femmes – FACSCORE indiciel

Meilleur potentiel de recrutement en fonction du FACSCORE	n	FACSCORE indexé
Moyenne pour les femmes	1123	100
Par patrimoine culturel...		
Minorité visible	494	116
Arabe/Philippine/Coréenne	75	159
Autochtones	61*	147
Asiatiques du Sud (c.-à-d., Indienne de l'Est, Pakistanaise, Sri Lankaise, etc.)	86	119
Par situation d'emploi...		
Travaille à temps plein	166	115
Travaille à temps partiel	161	117
S'intéressent le plus à ces carrières :		
Armée	51*	284
Fabrication	27*	169
Application de la loi/Police	120	154
Technologies de l'information	98	128
Métiers qualifiés	94	126
Architecture	87	124
Ingénierie	89	119
S'intéressent le moins à ces carrières :		
Éducation	79	149
Recherche et développement	85	142
Distribution	142	135
Services bancaires/Finances	242	124
Architecture	107	123
Entrepreneuriat/affaires	75	118
Commerce de détail ou services	148	117
Marketing/publicité/médias	87	114
Journalisme	175	114
Métiers qualifiés	94	114
Privilégient une carrière qui...		
Demande un effort physique	28*	223
Offre la flexibilité de changer de carrière	50*	139
Est compétitive (n'est pas une chose que n'importe qui peut faire)	51*	143
Offre des études universitaires payées, avec un salaire à temps plein	48*	123
Offre une formation professionnelle gratuite, avec un salaire à temps plein	81	119
Offre une formation	39*	114
Sont moins motivées par...		
Équilibre travail-vie personnelle	47*	136
Possibilités de promotion et d'avancement de carrière	46*	125
Offre de la formation	79	118
Sécurité d'emploi	39*	116
Offre liberté et flexibilité	51*	115

Offre une rente	93	115
Ont classé ces objectifs de vie comme très importants		
Être héroïque	50*	198
Être fier d'être Canadien	139	141
Jouer un rôle actif dans sa communauté	170	131
Décrivent ces valeurs comme des objectifs de vie :		
Servir (faire du bien/être bon/aider, servir Dieu)	104	119
Objectifs matériels de base (terre/auto/maison/sans dette/argent)	241	118
Ont classé ces objectifs de vie comme très importants :		
Être reconnu	64*	122
Jouer un rôle actif dans sa communauté	226	119
Avoir un bon équilibre travail-vie personnelle	47*	177
Conviennent que...		
Les Forces armées canadiennes ouvrent aussi des portes vers des carrières à l'extérieur des FAC	590	135
L'environnement de travail des FAC est respectueux des femmes	500	134
Il existe une grande variété de professions au sein des FAC	719	128
Participant à ou sont membres de...		
Aviation	6*	340
Membre d'un programme de cadets	24*	239
Tir de précision	15*	223
Voile	19*	202
Restauration de véhicules	16*	182
Chasse ou pêche	89	163
Compétitions dans les sports individuels	68*	144
Radio-amateur	16*	136
Pensent que la meilleure raison de s'inscrire est...		
Formation	99	168
Demande habituellement beaucoup de travail physique	56*	131
Possibilités d'avancement de carrière	151	124
Possibilité d'avoir à combattre	49*	122
Expérience de travail significative	192	119
Servir le pays	193	118
Pensent que les plus gros inconvénients sont...		
Possibilités restreintes d'avancement de carrière	42*	187
Possibilités limitées dans les emplois techniques et les métiers qualifiés	35*	178
Manque d'aventure; par exemple, offre peu de possibilités de voyager	27*	175
Incapacité d'utiliser pleinement son talent	75	166
N'est pas prestigieuse	27*	149
N'offre pas la flexibilité de changer de carrière	53*	146
Manque de représentation des membres de mon sexe ou de ma communauté culturelle	95	134
Instabilité de l'emploi (risque de chômage)	85	123
N'est pas respectée	40*	120
Salaire et les avantages sociaux	54*	116

Le même exercice a été mené auprès des répondants et répondantes qui s'identifient comme membres de minorités visibles. L'indice du tableau ci-dessous est basé sur le FACSCORE moyen des minorités visibles (1,72). Parmi ce segment relativement plus enthousiaste de l'échantillon, les attitudes, les caractéristiques et les comportements liés à une plus grande propension à envisager une carrière dans les FAC sont semblables à ceux de l'ensemble de la population, à quelques exceptions près. Par exemple, la recherche d'un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi est un facteur plus déterminant de la propension des membres des minorités visibles à se joindre à l'organisation, de même que de la capacité de relever des défis importants.

Figure G9 : FACSCORE – Meilleur potentiel de recrutement pour les minorités visibles – FACSCORE indiciel

Meilleur potentiel de recrutement en fonction du FACSCORE	n	FACSCORE indexé
Moyenne pour les minorités visibles	1008	100
Par patrimoine culturel...		
Asiatiques du Sud (c.-à-d., Indienne de l'Est, Pakistanaise, Sri Lankaise, etc.)	151	114
S'intéressent le plus à ces carrières :		
Armée	71*	225
Distribution	27*	159
Technologies de l'information	153	128
Architecture	89*	128
Services bancaires/ finances	155	116
S'intéressent le moins à ces carrières :		
Voyage et le tourisme	78*	136
Recherche et le développement	67*	130
Architecture	105	127
Journalisme	188	126
Métier qualifié	108	121
Éducation	91*	120
Profession juridique	113	115
Privilégient une carrière qui...		
Demande un effort physique	53*	166
Est compétitive (n'est pas une chose que n'importe qui peut faire)	63*	153
Offre la flexibilité de changer de carrière	70*	139
Offre une rente	74*	138
Est prestigieuse	84*	125
Offre de la formation	71*	116
Offre l'égalité d'accès à l'emploi	85*	115
Sont moins motivées par...		
Offre un environnement de travail positif	62*	152
Offre de la formation	84*	129
Est respectée	93*	126
Offre la sécurité d'emploi	59*	126
Offre une rente	122	124
Offre des possibilités d'emploi ou de carrière dans ce domaine	60*	124
Offre un équilibre travail-vie personnelle	77*	119
Offre un bon salaire	78*	114

Décrivent ces valeurs comme des objectifs de vie :		
Être héroïque	115	142
Être curieux	194	126
Être créatif	298	121
Relever des défis importants	182	120
Respecter les traditions	180	118
Ont classé ces objectifs de vie comme très importants :		
Jouer un rôle actif dans sa communauté	294	131
Être célèbre	169	129
Être reconnu (par votre communauté ou par vos pairs)	269	119
Conviennent que...		
Je me verrais m'engager dans l'Aviation royale canadienne	292	190
Je me verrais m'engager dans l'Armée canadienne	297	190
Je me verrais m'engager dans la Marine royale canadienne	280	187
Je me verrais m'engager dans les Forces armées canadiennes	339	181
Ma famille m'encouragerait à m'engager dans les Forces armées canadiennes si cela m'intéressait	408	152
Mes amis m'encourageraient à m'engager dans les Forces armées canadiennes si cela m'intéressait	439	147
Je pense que l'environnement de travail des Forces armées canadiennes est respectueux des femmes	478	133
Les Forces armées canadiennes ouvrent aussi des portes vers des carrières à l'extérieur des Forces armées canadiennes	502	130
Je serais fier de faire partie des Forces armées canadiennes	575	128
Je pense que l'environnement de travail des Forces armées canadiennes est respectueux de toutes les personnes, quel que soit leur patrimoine culturel	539	128
Je connais des gens qui pourraient faire une belle carrière au sein des Forces armées canadiennes	499	125
Il existe une grande variété de professions au sein des Forces armées canadiennes	586	122
Les gens s'enrôlent dans les Forces armées canadiennes lorsque peu d'autres options s'offrent à eux	428	120
Participant à ou sont membres de...		
Voile	18*	235
Aviation	26*	232
Radio-amateur	24*	192
Membre du programme des cadets	32*	191
Tir de précision	26*	162
Membre des Scouts ou des Guides	25*	158
Chasse ou pêche	56*	147
Canot	53*	144

Cyclisme	150	136
Restauration de véhicules	33*	120
Pensent que la meilleure raison de s' enrôler est...		
Possibilité d'aller au combat	95*	125
Formation	135	124
Possibilités d'avancement de carrière	138	121
Serving the country	200	117
Job security	223	115
Pensent que les plus gros inconvénients sont...		
Incapacité d'utiliser pleinement son talent	95*	171
Possibilités d'emploi limitées dans les emplois techniques et les métiers qualifiés	62*	156
Manque d'aventure; par exemple, offre peu de possibilités de voyager	43*	154
N'est pas respectée	49*	152
Choix limité d'emplois	85*	137
Possibilités restreintes d'avancement de carrière	72*	131
Manque de représentation des membres de mon sexe ou de ma communauté culturelle	93*	130
Le fait de devoir suivre les ordres	117	120
Renoncement à sa liberté	176	116
Équilibre travail-vie personnelle	149	116

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Bien que les jeunes Canadiens ne soient pas portés à dire qu'ils connaissent particulièrement bien les FAC, on sent toutefois que leur attitude est largement favorable envers les FAC en général. Ce penchant favorable se vérifie peu importe la région, le sexe, le patrimoine culturel ou d'autres caractéristiques démographiques. Pour ce qui est des perceptions des FAC en tant qu'employeur, bien que les connaissances soient sensiblement inférieures, ceux qui donnent un avis ont des impressions plus favorables que défavorables sur les FAC en tant qu'employeur.

Pour toute organisation qui souhaite attirer de nouveaux candidats de ce groupe d'âge, cette positivité constitue un fondement utile.

Pour approfondir la question de l'évaluation des choix de carrière, l'autoévaluation des connaissances sur les choix de carrière au sein des FAC diminue un peu plus, ce qui fait qu'à peine un jeune sur quatre estime être bien renseigné.

Puisque la positivité par défaut est liée à un manque de connaissances sur les FAC – que ce soit en général ou en tant qu'employeur – et à un manque assez répandu de connaissances sur les choix de carrière disponibles au sein des FAC, les données démontrent qu'il y aurait moyen de sensibiliser les gens et de mieux leur faire comprendre les choix de carrière au sein des FAC et d'ouvrir les yeux d'un plus grand nombre de jeunes Canadiens sur la façon dont une carrière dans les FAC pourrait cadrer avec leurs objectifs, intérêts, valeurs et ambitions personnels.

Moins de gens estiment bien connaître les choix de carrières au sein des FAC mais là encore, pour ceux qui donnent leur avis, il y a plus d'opinions favorables que défavorables par défaut sur une carrière dans les FAC.

Pour le moment, environ une personne sur sept a une opinion favorable sur les FAC en général et sur les FAC en tant qu'employeur et ces répondants ont déjà des chances d'envisager une carrière au sein des FAC. Ce segment de « candidats probables » forme le bassin le plus prometteur de recrues potentielles à cibler à court terme. D'autres segments de la population ont le potentiel d'être recrutés mais il y a clairement une pluralité « d'Indifférents » qui auraient bien besoin d'être convaincus avant même d'envisager une carrière au sein des FAC. Stratégiquement parlant, il pourrait être utile à long terme de voir ce segment de la population réduit et l'étude définit certaines des principales attitudes à évaluer, si cela devait devenir un objectif des FAC. Entre-temps, il serait plus efficace de consacrer des ressources pour communiquer avec ceux qui sont mieux prédisposés.

Comme un de nos principaux objectifs était d'étudier les opinions des jeunes qui s'identifient comme minorités visibles ou Autochtones, il convient particulièrement de noter le grand intérêt à poursuivre une carrière au sein des FAC chez les répondants qui se disent Autochtones, Asiatiques du Sud, Arabes, Philippines ou Japonais.

Il y a bien d'autres traits qui correspondent mieux à un intérêt pour une carrière au sein des FAC et plusieurs d'entre eux sont peut-être stéréotypés. Cela inclut les personnes qui aimeraient mener une carrière qui demande un effort physique; sont (aussi) intéressées par une carrière en application de la loi; accordent de l'importance à des valeurs comme l'héroïsme; estiment que la possibilité d'aller au combat est attrayante; et prennent déjà part à des activités comme l'aviation et le tir de précision ou sont membres des cadets.

Cependant, les résultats de cette étude font la lumière sur une gamme bien plus diversifiée de possibilités pour attirer les jeunes dans les FAC. Les données indiquent qu'il y a au moins trois approches spécifiques qui pourraient accroître l'efficacité du marketing et de la publicité visant à stimuler le recrutement dans les FAC et, dans l'ensemble, cela est valable peu importe que l'on cible les hommes ou les femmes :

- **Favoriser certains objectifs de vie.** Souligner comment une carrière dans les FAC peut aider les personnes à atteindre leur but en matière de stabilité financière (c.-à-d., posséder une maison ou une terre, payer ses dettes), d'accomplissement, d'amitié et de poursuite d'intérêts, tout en cultivant le sentiment de liberté qui

comporte un sens d'indépendance semblent tous des aspects qui ont le potentiel d'accroître l'attrait d'une carrière au sein des FAC ou de renforcer l'intérêt pour une telle carrière. Pour les femmes, en particulier, le fait que les FAC offrent un environnement qui contribue à leur perfectionnement professionnel et à leur réussite pourrait constituer un incitatif particulièrement précieux, si cela était plus largement connu.

- **Ouvrir les yeux sur un monde de possibilités.** Deux aspects qui ne sont pas aussi largement compris mais qui sont souvent liés à une envie plus grande de s'enrôler dans les FAC sont :
 - la notion qu'au sein des FAC, les jeunes peuvent en fait mener des carrières qui les intéressent plutôt que d'être limités à des choix qui ne s'harmonisent pas avec leurs intérêts actuels; et,
 - la notion que la formation reçue pendant le service militaire peut être mise à profit et ouvrir la porte à des possibilités de carrières intéressantes après avoir travaillé au sein des FAC.

Les données indiquent que sensibiliser les jeunes Canadiens en général, et les femmes en particulier, à ces possibilités pourrait rendre certains d'entre eux plus enclins à envisager une carrière au sein des FAC.

- **Supprimer les obstacles perçus si possible.** Il pourrait être impossible de supprimer certains inconvénients à une carrière au sein des FAC. Plusieurs rôles comportent une exposition au danger ou l'exigence de déménager loin de chez soi; ces aspects ne peuvent jamais être complètement supprimés pour tous les choix de carrière dans les FAC. Cependant, dans d'autres cas, on pourrait démontrer que les désagréments ne sont pas aussi gros qu'on le présume; changer ce postulat pourrait inciter des jeunes à envisager une carrière au sein des FAC. Certains postulats semblent être percutants tout en ayant la capacité de modifier les impressions :
 - Démontrer que les FAC offrent beaucoup plus de liberté et de flexibilité qu'on pense, en particulier en ce qui a trait à la capacité pour les membres des FAC de choisir leur carrière, de la façonner ou même d'en changer pour répondre à leurs intérêts et à leurs besoins;
 - Placer les efforts physiques en contexte afin que ceux qui s'intéressent à une carrière qui ne demande généralement pas d'effort physique et qui ont précisé que l'effort physique constitue un obstacle à une carrière dans les FAC, puissent plus facilement se voir mener leur carrière préférée (non physique) dans des domaines comme les technologies de l'information, l'ingénierie et même les finances;
 - Pour les femmes en particulier, prouver qu'une carrière au sein des FAC n'a pas à être étroitement définie et qu'elle peut permettre d'explorer diverses avenues pour leur donner l'entière satisfaction que leur talent est pleinement déployé et utilisé; et,
 - Il y a aussi clairement un lien entre l'idée que l'environnement de travail est respectueux des femmes et l'ouverture à une carrière au sein des FAC. Plus les FAC pourront accroître le nombre de femmes qui voient que c'est le cas, plus le bassin de recrues potentielles sera grand parmi les femmes.

Les idées mentionnées ci-dessus ne limitent en aucun cas la façon dont les résultats de ce sondage peuvent guider efficacement l'élaboration de stratégies de marketing et de communications. En effet, ces résultats constituent une mine d'information dont les FAC peuvent possiblement se servir de manière très pointue pour favoriser le recrutement parmi les jeunes Canadiens. Fondamentalement, les résultats démontrent qu'un nombre important de jeunes souhaitent obtenir des renseignements additionnels sur la façon dont une carrière dans les FAC pourrait leur convenir et, peut-être plus important encore, pourrait leur convenir d'une façon qu'ils apprécient mais à laquelle ils ne s'attendent pas présentement.

ANNEXE A : RAPPORT DE MÉTHODOLOGIE

Méthodologie du sondage

Pour cette étude, l'objectif général d'Earnscliffe Strategy Group était d'effectuer un sondage en ligne auprès de Canadiens de 17 à 23 ans, à l'aide du panel de sondage en ligne de la firme Léger. Une discussion détaillée de la méthode utilisée pour compléter cette recherche est présentée ci-dessous.

Conception du questionnaire

Le questionnaire utilisé pour cette étude a été conçu par Earnscliffe en collaboration avec le MDN, en se fondant sur des études menées antérieurement, puis il a été remis à la firme Léger qui l'a administré. Le sondage a été offert en anglais et en français aux répondants qui l'ont rempli en fonction de leurs préférences.

Conception de l'échantillon et sélection

Earnscliffe a conçu le plan d'échantillonnage de l'étude pour veiller à l'atteinte de quotas. L'échantillon provient du panel de sondage en ligne exclusif de Léger et il a été mis sur pied en tenant compte des instructions d'Earnscliffe. Afin d'atteindre le nombre voulu de répondants des minorités visibles et des groupes autochtones, Léger s'est associée avec Decision Point Research dans le but de se servir du panel multiculturel de recherche exclusif de cette dernière. Pour plus de détails sur la nature des panels d'adhésion utilisés, le gouvernement du Canada est déjà en possession des réponses de chaque entreprise aux 28 questions d'ESOMAR. Au total, 406 répondants ayant complété le sondage provenaient de la banque de Decision Point Research.

Collecte de données

Le sondage a été effectué en anglais et en français du 5 mars au 24 mars 2019. La firme Léger a recueilli les données à partir de son siège social situé à Montréal (Québec).

Cibles/Pondération

L'échantillon était ciblé en fonction de quotas établis pour les régions, les tranches d'âge et le sexe, de même que l'établissement d'un objectif où la moitié des répondants s'identifient comme membres d'une minorité visible. Par la suite, les données ont été pondérées par groupe d'âge, région, sexe et appartenance à un groupe d'une minorité.

RÉGION/PROVINCE	% actuel	% échantillon	Attendu : Minorités visibles/ Autochtones (17-23)	Échantillon : Minorités visibles/Autochtones (17-23)	Attendu : Reste des Canadiens (17-23)	Échantillon : Reste des Canadiens (17-23)
Canada atlantique	6,8 %	10 %	68	101	68	100
Québec	23,4 %	25 %	234	251	234	263
Ontario	38,3 %	33 %	383	334	383	332
Prairies	6,5 %	10 %	66	100	66	101
Alberta	11,2 %	10 %	113	101	113	101
Colombie- Britannique	13,5 %	12 %	136	121	136	126
TOTAL	100 %	100 %	1000	1008	1000	1023

Rapport

Les résultats en gras des tableaux présentés dans ce rapport indiquent que les différences entre les données démographiques des groupes analysés sont beaucoup plus élevées que les résultats indiqués dans les autres colonnes du tableau. Dans le texte du rapport, à moins d'indication contraire, les différences démographiques

surlignées sont importantes sur le plan statistique avec un coefficient de confiance de 95 %. Nous nous sommes servis du test Z pour établir l'importance des résultats de l'examen statistique.

Contrôles de qualité

Léger a effectué un prétest du sondage et Earncliffe a examiné les données pour s'assurer du bon enchaînement des questions et pour vérifier que tous les participants répondent au sondage dans un délai raisonnable.

Résultats

DISPOSITIONS FINALES

Au total, 7931 personnes ont participé au sondage en ligne; de ce nombre, 2031 ont été qualifiées comme admissibles et ont complété le sondage. Le taux de réponse pour ce sondage a été de 11,91 %.

Nombre total d'entrées	7931
Sondages complétés	2031
Répondants non qualifiés/éliminés	3438
Hors contingent	1830
En suspend/ont quitté	632

En suspend (S)	53442
Invitations par courriel invalides	375
Pas de réponse aux invitations par courriel	53067
En-portée – Ne répond pas (EP)	632
Répondant admissible n'a pas répondu	N/A
Refus du répondant	N/A
Problème de langue	N/A
Répondant choisi n'est pas disponible	N/A
Répondant qualifié a interrompu le sondage	632
En portée - Répond (R)	7313
Sondages complétés disqualifiés – Quotas atteints	1830
Sondages complétés disqualifiés – Autres raisons	3438
Sondages complétés	2031
Taux de réponse = R/(S+EP+R)	11.91 %

DÉFAUT DE RÉPONSE

Les répondants au sondage en ligne ont été choisis à partir d'une liste de personnes qui avaient accepté de participer à des sondages en ligne et qui s'étaient inscrites à un panel d'adhésion. La notion de non-réponse est plus complexe que pour des études aléatoires qui commencent avec un échantillonnage qui peut, du moins en théorie, inclure l'ensemble de la population sous étude. Dans de tels cas, la non-réponse peut survenir à différents moments avant que le répondant soit invité à participer à ce sondage donné, sans parler qu'il peut décider de répondre ou non à toute question du sondage.

Cela dit, pour fournir un indice à savoir si l'échantillon final est indûment influencé par un biais de non-réponse décelable, nous présentons les tableaux ci-après dans le but de comparer les distributions pondérées et non pondérées pour chacune des caractéristiques démographiques de l'échantillon.

Toute la pondération a été décidée en fonction des plus récentes données de recensement recueillies par Statistique Canada. Les variables utilisées pour la pondération de chaque échantillon sont : l'âge et le sexe dans chaque région, et le fait que le répondant est membre d'une minorité visible.

ÉCHANTILLON DE PROFIL : DISTRIBUTIONS NON PONDÉRÉES C. DISTRIBUTIONS PONDÉRÉES

Région	Échantillon non pondéré	Échantillon pondéré
Atlantique	201	125
Québec	514	445
Ontario	666	817
Manitoba/Saskatchewan	201	145
Alberta	202	238
Colombie-Britannique/Territoires	247	261

Sexe	Échantillon non pondéré	Échantillon pondéré
Femme	1123	1010
Homme	891	992
Diversifié sur le plan du genre	17	30

Emploi	Échantillon non pondéré	Échantillon pondéré
Travail à temps plein	324	366
Travail à temps partiel	266	276
Travailleur autonome	32	39
Sans emploi mais à la recherche d'un emploi	71	85
Étudiant à temps plein	1189	1135
Étudiant à temps partiel	102	82
Pas sur le marché du travail	37	40
Retraité	2	2
Préfère ne pas répondre	8	6

Éducation	Échantillon non pondéré	Échantillon pondéré
8e année (Secondaire II) ou moins	23	13
Études secondaires sans diplôme	291	298
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	828	832
Formation en apprentissage enregistré ou autres certificats ou diplômes professionnels	92	100
Collège, cégep ou autre certificat ou diplôme non universitaire	328	323

Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	144	143
Baccalauréat	287	286
Diplôme d'études supérieures au-delà du baccalauréat	21	22

Revenu du ménage	Échantillon non pondéré	Échantillon pondéré
Moins de 20 000 \$	317	327
20 000 \$ à un peu moins de 40 000 \$	287	293
40 000 \$ à un peu moins de 60 000 \$	271	251
60 000 \$ à un peu moins de 80 000 \$	281	277
80 000 \$ à un peu moins de 100 000 \$	283	267
100 000 \$ à un peu moins de 150 000 \$	220	217
150 000 \$ et plus	106	135
Préfère ne pas répondre	266	265

Patrimoine autochtone	Échantillon non pondéré	Échantillon pondéré
Autochtones, soit Premières nations (Indiens de l'Amérique du Nord), Métis ou Inuk (Inuit)	268	102

Ethnicité	Échantillon non pondéré	Échantillon pondéré
Blanc	1090	1516
Asiatique du Sud	151	115
Chinois	202	136
Noir	156	85
Philippin	60	37
Latino-Américain	61	31
Arabe	64	30
Asiatique du Sud-Est	52	32
Asiatique du Sud-Ouest	21	11
Coréen	14	10
Japonais	15	12
Autre	11	8

MARGE D'ERREUR

Nous avons sélectionné les répondants au sondage en ligne à partir d'une liste de personnes qui étaient prêtes à participer ou qui s'étaient inscrites à des sondages en ligne. Les données ont été pondérées pour représenter la composition démographique de la population canadienne de 17 à 23 ans. Parce que l'échantillon est fondé sur des personnes qui sont prêtes à participer au panel, nous ne pouvons pas donner une estimation des erreurs d'échantillonnage. Le traitement de l'échantillon non probabiliste est en harmonie avec les Normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada pour les sondages en ligne.

DURÉE DU SONDAJE

La durée moyenne du sondage a été de 14 minutes.

ANNEXE B : QUESTIONNAIRE DE SONDAGE

Approche de recherche

Sondage en ligne à mener auprès de 2000 Canadiens âgés de 17 à 23 ans. Le sondage sera effectué auprès de Canadiens qui seraient admissibles à s’engager dans les Forces armées canadiennes (FAC) et l’échantillonnage sera divisé également entre des Canadiens qui se définissent comme faisant partie de minorités visibles ou culturelles et des Canadiens qui n’en font pas partie. Le sondage sera mené en français et en anglais et sera représentatif de la distribution des langues officielles au pays. Afin d’assurer une représentation suffisante de Canadiens, nous établirons des quotas tels que définis dans le tableau qui suit.

	Canadiens appartenant à une minorité	Canadiens n’appartenant pas à une minorité
Région		
Canada atlantique	100	100
Québec	250	250
Ontario	330	330
Prairies (MB/SK)	100	100
Alberta	100	100
Colombie-Britannique	120	120
Total	1000	1000

Invitation par courriel

THE ENGLISH VERSION FOLLOWS

Bienvenue et merci de votre intérêt pour cette étude. Earnscliffe Strategy Group, en collaboration avec Leger Marketing, est mandaté pour administrer un sondage en ligne pour le compte du gouvernement du Canada. Le but de cette étude est d’évaluer l’éducation, la planification et les choix de carrière des Canadiens.

Ce sondage en ligne devrait durer environ 15 à 17 minutes. Votre participation est volontaire et entièrement confidentielle. Toutes vos réponses demeureront anonymes et elles seront combinées à celles de tous les autres répondants. En signe de reconnaissance de votre participation, vous recevrez [insérer le montant de la compensation].

Si vous avez des questions sur le sondage ou si vous éprouvez des difficultés, veuillez envoyer un courriel [INSÉRER LE COURRIEL DE CONTACT].

Pour commencer, veuillez cliquer sur le lien ci-dessous.

[URL]

Page d’accueil

Bienvenue et merci de l’intérêt que vous portez à cette étude. Earnscliffe Strategy Group, en collaboration avec Léger, a été engagée pour réaliser un sondage en ligne au nom du gouvernement du Canada. L’étude vise à explorer l’éducation, la planification de carrière et les choix de carrière des Canadiens. Vos réponses à ce sondage demeureront entièrement confidentielles et les renseignements que vous communiquez seront administrés conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels et aux autres lois applicables en matière de protection de la vie privée. Souhaitez-vous poursuivre?

Oui

Non [TERMINEZ]

Section 1 : Sélection

2. Êtes-vous un citoyen canadien?
- | | |
|--|---|
| Oui | 1 |
| Non [REMERCIEZ ET TERMINEZ] | 2 |
| Je préfère ne pas répondre [REMERCIEZ ET TERMINEZ] | 9 |
3. Êtes-vous de sexe :
- | | |
|---|---|
| Masculin | 1 |
| Féminin | 2 |
| Genre divers | 3 |
| Préfère ne pas répondre [REMERCIEZ ET TERMINEZ] | 9 |
4. Veuillez indiquer votre année et votre mois de naissance.
- [INSÉRER L'ANNÉE. SI PLUS JEUNE/PLUS ÂGÉ QUE 17-23 ANS, REMERCIEZ ET TERMINEZ]
5. Dans quelle province ou territoire habitez-vous?
- | | |
|---|----|
| Terre-Neuve | 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 |
| Préfère ne pas répondre [REMERCIEZ ET TERMINEZ] | 99 |
6. Travaillez-vous pour les Forces armées canadiennes?
- | | |
|---|---|
| Oui [REMERCIEZ ET TERMINEZ] | 1 |
| Non | 2 |
| Préfère ne pas répondre [REMERCIEZ ET TERMINEZ] | 9 |
7. Êtes-vous un Autochtone, c'est-à-dire un membre des collectivités des Premières Nations, des Métis ou des Inuits?
- | | |
|-------------------------|---|
| Oui | 1 |
| Non | 2 |
| Préfère ne pas répondre | 9 |
8. [SI NON AUTOCHTONE] Êtes-vous...? [SÉLECTIONNER TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT]

Blanc	1
Asiatique du Sud (p. ex. Indien de l'Est, Pakistanais, Sri Lankais, etc.)	2
Chinois	3
Noir	4
Philippin	5
Latino-américain	6
Arabe	7
Asiatique du Sud-Est (p. ex. Vietnamien, Cambodgien, Malaisien, Laotien, etc.)	8
Asiatique de l'Ouest (p. ex. Iranien, Afghan, etc.)	9
Coréen	10
Japonais	11
Autre [SPÉCIFIER]	12
Je préfère ne pas répondre. [REMERCIEZ ET TERMINEZ]	99

POUR L'ÉCHANTILLON CAUCASIEN : Q6>1 ET Q7=1 SEULEMENT.

POUR L'ÉCHANTILLON NON CAUCASIEN : Q6=1 OU Q7 COMPREND AU MOINS UNE RÉPONSE ENTRE 2 ET 11.

Section 2 : Situation personnelle, perspectives d'avenir et attentes

9. Parmi les choix suivants, lequel décrit le mieux votre situation d'emploi actuelle?

Travailleur à temps plein (30 heures par semaine ou plus)	1
Travailleur à temps partiel (moins de 30 heures par semaine)	2
Travailleur autonome	3
Sans emploi, mais en recherche d'emploi [PASSEZ À Q10]	4
Étudiant à temps plein [PASSEZ À Q10]	5
Étudiant à temps partiel [PASSEZ À Q10]	6
Retraité [PASSEZ À Q10]	7
Pas sur le marché du travail (personne au foyer à temps plein, sans emploi et ne cherchant pas un emploi) [PASSEZ À Q10]	8
Je préfère ne pas répondre [PASSEZ À Q10]	9

10. Vous avez indiqué être (INSÉREZ LA RÉPONSE À Q8 : travailleur à temps plein/ travailleur à temps partiel/ travailleur autonome). Dans quel domaine travaillez-vous actuellement? [ALÉATOIRE]

Technologies de l'information	1
Entrepreneuriat/affaires	2
Fonction publique / Gouvernement	3
Services bancaires/ finances	4
Ingénierie	5
Architecture	6
Sports/ divertissement	7
Éducation	8
Soins de santé	9
Profession juridique	10
Métier qualifié	11
Police/l'application de la loi	12
L'armée	13

Commerce de détail ou les services	14
Fabrication	15
Distribution	16
Marketing/la publicité/les médias	17
Les mines	18
Voyage et le tourisme	19
Recherche et le développement	20
Journalisme	21
Une carrière créative (p. ex. designer, musicien, cinéaste)	22
Autre (spécifier)	77
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	99

11. Quels sont les trois autres domaines de carrière que vous trouvez les plus intéressants? [EXCLURE LES RÉPONSES À LA QUESTION PRÉCÉDENTE. GARDER LE MÊME ORDRE QUE POUR LA Q9.]

Technologies de l'information	1
Entrepreneuriat/affaires	2
Fonction publique / Gouvernement	3
Services bancaires/ finances	4
Ingénierie	5
Architecture	6
Sports/ divertissement	7
Éducation	8
Soins de santé	9
Profession juridique	10
Métier qualifié	11
Police/l'application de la loi	12
L'armée	13
Commerce de détail ou les services	14
Fabrication	15
Distribution	16
Marketing/la publicité/les médias	17
Les mines	18
Voyage et le tourisme	19
Recherche et le développement	20
Journalisme	21
Une carrière créative (p. ex. designer, musicien, cinéaste)	22
Autre (spécifier)	77
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	99

12. Parmi les domaines de carrière suivants, quels sont les trois qui vous intéressent le moins? Autrement dit, quelles sont les trois carrières ou professions que vous aimeriez le moins? [EXCLURE LES RÉPONSES AUX QUESTIONS PRÉCÉDENTES. GARDER LE MÊME ORDRE QUE POUR LA Q9.]

Technologies de l'information	1
Entrepreneuriat/affaires	2
Fonction publique / Gouvernement	3
Services bancaires/ finances	4
Ingénierie	5

Architecture	6
Sports/ divertissement	7
Éducation	8
Soins de santé	9
Profession juridique	10
Métier qualifié	11
Police/l'application de la loi	12
L'armée	13
Commerce de détail ou les services	14
Fabrication	15
Distribution	16
Marketing/la publicité/les médias	17
Les mines	18
Voyage et le tourisme	19
Recherche et le développement	20
Journalisme	21
Une carrière créative (p. ex. designer, musicien, cinéaste)	22
Autre (spécifier)	77
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	99

13. Parmi les éléments de la liste ci-dessous, quelles sont les trois caractéristiques qui vous importent le plus dans une carrière? [ALÉATOIRE. ANCREZ AUTRE, AUCUNE DE CES RÉPONSES ET NSP EN BAS. ALLOUEZ JUSQU'À 3 RÉPONSES]

Offre la sécurité d'emploi	1
Offre un bon salaire	2
Comporte de l'aventure; par exemple, offre la possibilité de voyager	3
Ne demande pas de déménager très loin pour le travail	4
Offre un environnement de travail positif	5
Offre des avantages sociaux comme une assurance-maladie ou une assurance-médicaments	6
Offre une rente	7
Offre la flexibilité de changer de carrière	8
Offre des études universitaires payées, avec un salaire à temps plein	9
Est respectée	10
Est prestigieuse	11
Est stimulante intellectuellement	12
Demande un effort physique	13
Est compétitive (n'est pas une chose que n'importe qui peut faire)	14
Offre de la liberté et de la flexibilité	15
Offre des possibilités de promotion et d'avancement de carrière	16
Offre une formation professionnelle gratuite, avec un salaire à temps plein	17
Offre l'égalité d'accès à l'emploi	18
Offre des possibilités d'emploi ou de carrière dans ce domaine	19
Offre un équilibre travail-vie personnelle	20
Offre de la formation	21
Offre du mentorat	22
Autre (précisez)	77
Aucune de ces réponses	98
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	99

14. Et dans quelle mesure êtes-vous confiant d’avoir une carrière qui... [INSÉREZ LES RÉPONSES CHOISIES <98 À LA Q13. POUR LES RÉPONSES 1, 2, 4, 5 ET 21 - INSÉREZ « offre » AVANT LA RÉPONSE]?

Pas du tout confiant	1
Pas très confiant	2
Plutôt confiant	3
Très confiant	4
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	

15. Et pouvez-vous indiquer les trois caractéristiques qui comptent le moins pour vous dans vos décisions de carrière? [EXCLURE LES RÉPONSES À Q12. GARDER LE MÊME ORDRE QUE POUR Q12. PERMETTRE JUSQU’À 3 RÉPONSES]

Offre la sécurité d’emploi	1
Offre un bon salaire	2
Comporte de l’aventure; par exemple, offre la possibilité de voyager	3
Ne demande pas de déménager très loin pour le travail	4
Offre un environnement de travail positif	5
Offre des avantages sociaux comme une assurance-maladie ou une assurance-médicaments	6
Offre une rente	7
Offre la flexibilité de changer de carrière	8
Offre des études universitaires payées, avec un salaire à temps plein	9
Est respectée	10
Est prestigieuse	11
Est stimulante intellectuellement	12
Demande un effort physique	13
Est compétitive (n’est pas une chose que n’importe qui peut faire)	14
Offre de la liberté et de la flexibilité	15
Offre des possibilités de promotion et d’avancement de carrière	16
Offre une formation professionnelle gratuite, avec un salaire à temps plein	17
Offre l’égalité d’accès à l’emploi	18
Offre des possibilités d’emploi ou de carrière dans ce domaine	19
Offre un équilibre travail-vie personnelle	20
Offre de la formation	21
Offre du mentorat	22
Autre (précisez)	77
Aucune de ces réponses	98
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	99

16. Dans quelle mesure diriez-vous que vous êtes satisfait de votre vie en ce moment?

Très insatisfait	1
Plutôt insatisfait	2
Ni satisfait ni insatisfait	3
Plutôt satisfait	4
Très satisfait	57
Je ne sais pas / Je préfère ne pas répondre	9

Section 3 : Valeurs et objectifs

17. Voici une liste de valeurs ou de traits de caractère qui pourraient être importants pour certaines personnes et sans importance pour d'autres. Veuillez indiquer les cinq éléments qui sont les plus importants pour vous personnellement. [ALÉATOIRE. CHOISIR CINQ VALEURS.]

Être fier d'être Canadien	1
Être au service de sa communauté	2
Changer les choses	3
Avoir bon caractère	4
Relever des défis importants	5
Être héroïque	6
Être compatissant	7
Être tolérant envers les autres	8
Respecter les traditions	9
Être déterminé ou persévérant	10
Penser de façon indépendante, pour soi-même	11
Être créatif	12
Aimer s'amuser	13
Être curieux	14
Apprendre de façon continue et se développer personnellement	15
Avoir du succès	16
Avoir la liberté de choisir sa propre voie	17
Être loyal	18

18. Quelles sont les trois choses que vous voulez le plus réaliser dans la vie? [QUESTION OUVERTE]

- a. Réponse 1 : [QUESTION OUVERTE]
- b. Réponse 2 : [QUESTION OUVERTE]
- c. Réponse 3 : [QUESTION OUVERTE]

19. Les gens peuvent avoir de nombreux différents types d'objectifs pour leur vie. Veuillez indiquer l'importance que vous accordez personnellement à chacun des objectifs suivants, le cas échéant. [ALÉATOIRE]

- a. Se marier ou avoir un conjoint
- b. Être parent
- c. Être propriétaire d'une maison
- d. Avoir un emploi stable et à temps plein
- e. Jouer un rôle actif dans sa communauté
- f. Être fier de son travail ou de sa carrière
- g. Être célèbre
- h. Réussir sur le plan financier
- i. Être reconnu (par votre communauté ou par vos pairs)
- j. Avoir un bon un équilibre travail-vie personnelle
- k. Avoir un cheminement de carrière clair

Pas du tout important	1
Pas très important	2
Plutôt important	3

Très important	4
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	9

Section 4 : Éducation civique

20. Dans quelle mesure suivez-vous de près l'actualité?

Je la suis de très près	4
Je la suis d'assez près	3
Je ne la suis pas de très près	2
Je ne la suis pas du tout	1
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	9

21. Dans quelle mesure la politique ou les questions politiques du jour vous intéressent-elles?

Beaucoup	4
Modérément	3
Pas beaucoup	2
Pas du tout	1
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	9

22. Parmi les activités de loisirs suivantes, lesquelles pratiquez-vous? [SÉLECTIONNER TOUTES LES RÉPONSES QUI S'APPLIQUENT.]

Voile	1
Canot	2
Entraînement physique	3
Sports aquatiques	4
Restauration de véhicules	5
Compétitions de sports d'équipe	6
Musique	7
Arts visuels	8
Aviation	9
Radio-amateur	10
Tir de précision	11
Chasse ou pêche	12
Jeux vidéo	13
Arts culinaires	14
Compétitions de sports individuels	15
Cyclisme	16
Arts de la scène	17
Télévision et films	18
Membre des Scouts ou des Guides	19
Membre du programme des cadets	20
Autre (précisez)	77
Aucune de ces réponses	98
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	99

Section 5 : Carrière dans les Forces armées canadiennes

23. Dans quelle mesure connaissez-vous les Forces armées canadiennes?

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

24. De façon générale, diriez-vous que vous avez une opinion très favorable, plutôt favorable, pas très favorable ou pas du tout favorable des Forces armées canadiennes?

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

25. [SI Q23=4 OU SI Q23=1] Pourquoi dites-vous cela? [QUESTION OUVERTE]

26. Diriez-vous que vous avez une opinion très favorable, plutôt favorable, pas très favorable ou pas du tout favorable des Forces armées canadiennes en tant qu'employeur?

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

27. Aujourd'hui, dans quelle mesure est-il probable que vous envisagiez une carrière au sein des Forces armées canadiennes?

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

28. [SI PAS TRÈS PROBABLE OU PAS DU TOUT PROBABLE] Avez-vous déjà envisagé une carrière au sein des Forces armées canadiennes?

Oui	2
Non	1
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	9

29. Dans quelle mesure vous sentez-vous informé sur les possibilités de carrière au sein des Forces armées canadiennes?

Très bien informé	4
-------------------	---

Assez informé	3
Pas très bien informé	2
Pas du tout informé	1
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	9

30. Si vous découvriez qu'il est possible de mener une carrière en [SI A RÉPONDU À Q10 : « [INSÉRER LES RÉPONSES À Q10] »; TOUS LES AUTRES : « qui vous intéresse »] en tant que membre des Forces armées canadiennes, dans quelle mesure serait-il probable que vous envisagiez de postuler un emploi dans les Forces armées canadiennes?

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

31. Dans quelle mesure vous sentez-vous informé sur les possibilités au sein de la Force de réserve des Forces armées canadiennes?

Très bien informé	4
Assez informé	3
Pas très bien informé	2
Pas du tout informé	1
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	9

32. Les réservistes ont généralement un emploi à temps plein ou sont aux études pendant la journée et travaillent à temps partiel dans les Forces armées canadiennes. Les réservistes jouent un rôle important pour soutenir les opérations canadiennes au pays et à l'étranger (p. ex. en participant aux secours aux victimes d'inondations au Québec et au Manitoba). Les réservistes sont également engagés dans leurs collectivités et aident à organiser des événements culturels, des défilés, des festivals et d'autres événements publics partout au Canada (p. ex. les Jeux olympiques d'hiver de 2010 à Vancouver). Les membres à temps partiel peuvent également choisir de servir à l'étranger, lorsque ces possibilités s'offrent à eux. Dans quelle mesure l'engagement dans la Force de réserve des Forces armées canadiennes vous intéresserait-il?

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

33. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec chacun des énoncés suivants? [ALÉATOIRE. PRÉSENTER L'ÉCHELLE EN HAUT, AU MILIEU ET EN BAS DE LA GRILLE.]

- Je me verrais m'engager dans les Forces armées canadiennes
- Je me verrais m'engager dans la Marine royale canadienne
- Je me verrais m'engager dans l'Armée canadienne
- Je me verrais m'engager dans l'Aviation royale canadienne
- Mes amis m'encourageraient à m'engager dans les Forces armées canadiennes si cela m'intéressait
- Ma famille m'encouragerait à m'engager dans les Forces armées canadiennes si cela m'intéressait
- Les gens s'enrôlent dans les Forces armées canadiennes lorsque peu d'autres options s'offrent à eux

- h. Il existe une grande variété de professions au sein des Forces armées canadiennes
- i. Les Forces armées canadiennes ouvrent aussi des portes vers des carrières à l'extérieur des Forces armées canadiennes
- j. Je pense que l'environnement de travail des Forces armées canadiennes est respectueux des femmes
- k. Je pense que l'environnement de travail des Forces armées canadiennes est respectueux de toutes les personnes, quel que soit leur patrimoine culturel
- l. Une carrière au sein des Forces armées canadiennes complique la vie de famille
- m. Je serais fier de faire partie des Forces armées canadiennes
- n. Je connais des gens qui pourraient faire une belle carrière au sein des Forces armées canadiennes

Fortement en accord	4
Plutôt en accord	3
Plutôt en désaccord	2
Fortement en désaccord	1
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	9

34. Les gens peuvent tenir compte d'un certain nombre de facteurs lorsqu'ils considèrent les raisons pour lesquelles ils s'enrôleraient ou non dans les Forces armées canadiennes. [CHANGEZ L'ORDRE DE A ET B ET PRÉSENTEZ LES VARIABLES DE FAÇON ALÉATOIRE AU SEIN DE CHAQUE LISTE]

- a. Voici une liste de facteurs qui pourraient inciter quelqu'un à envisager une carrière au sein des Forces armées canadiennes. Quel que soit votre intérêt actuel pour une carrière au sein des Forces armées canadiennes, veuillez choisir les trois éléments les plus convaincants, selon vous. [ALÉATOIRE]

Études payées	1
Sécurité d'emploi	2
Expérience de travail significative	3
Possibilités d'avancement de carrière	4
Grande variété d'emplois	5
Possibilité de servir le pays	6
Possibilité d'aider les autres	7
Travail avec des technologies de pointe	8
Défis intéressants	9
Voyages dans d'autres régions du pays et du monde	10
Exposition à des situations stressantes ou risquées	11
Possibilité d'aller au combat	12
Demande habituellement beaucoup de travail physique	13
Salaires et les avantages sociaux	14
Obtention de compétences transférables	15
Équilibre travail-vie personnelle	16
Formation	17
Autre [SPÉCIFIER]	98

- b. Voici une liste de facteurs qui pourraient faire en sorte qu'une personne décide de NE PAS envisager une carrière au sein des Forces armées canadiennes. Parmi les choix suivants, donnez les trois raisons qui décrivent le mieux pourquoi vous éviteriez une carrière au sein des Forces armées canadiennes? [ALÉATOIRE]

Expérience de travail qui n'est pas utile à l'extérieur des Forces armées canadiennes	1
---	---

Possibilités restreintes d’avancement de carrière	2
Choix limité d’emplois	3
Ennuyeux/Pas intéressant	4
Exposition au danger	5
Renoncement à sa liberté	6
Le fait de devoir suivre les ordres	7
Le fait d’être loin de chez soi et de sa famille	8
Possibilités d’emploi limitées dans les emplois techniques et les métiers qualifiés	9
Incapacité d’utiliser pleinement son talent	11
Possibilité d’aller au combat	12
Demande habituellement beaucoup de travail physique	13
Demande habituellement un engagement minimal de trois ans	14
Microgestion	15
Salaires et avantages sociaux	16
Équilibre travail-vie personnelle	17
Instabilité de l’emploi (risque de chômage)	18
Manque d’aventure; par exemple, offre peu de possibilités de voyager	19
N’offre pas un environnement de travail positif	20
N’offre pas la flexibilité de changer de carrière	21
N’est pas respectée	22
N’est pas prestigieuse	23
Manque de représentation des membres de mon sexe ou de ma communauté culturelle	24
Je ne m’y identifie pas/Je ne m’identifie pas aux gens qui y travaillent	25
Autre [SPÉCIFIER]	98

35. Dans quelle mesure diriez-vous que chacun des énoncés suivants décrit une carrière au sein des Forces armées canadiennes? [PRÉSENTER DANS LE MÊME ORDRE QUE POUR Q12]

Offre la sécurité d’emploi	1
Offre un bon salaire	2
Comporte de l’aventure; par exemple, offre la possibilité de voyager	3
Ne demande pas de déménager très loin pour le travail	4
Offre un environnement de travail positif	5
Offre des avantages sociaux comme une assurance-maladie ou une assurance-médicaments	6
Offre une rente	7
Offre la flexibilité de changer de carrière	8
Offre des études universitaires payées, avec un salaire à temps plein	9
Est respectée	10
Est prestigieuse	11
Est stimulante intellectuellement	12
Demande un effort physique	13
Est compétitive (n’est pas une chose que n’importe qui peut faire)	14
Offre de la liberté et de la flexibilité	15
Offre des possibilités de promotion et d’avancement de carrière	16
Offre une formation professionnelle gratuite, avec un salaire à temps plein	17
Offre l’égalité d’accès à l’emploi	18
Offre des possibilités d’emploi ou de carrière dans ce domaine	19
Offre un équilibre travail-vie personnelle	20
Offre de la formation	21

Offre du mentorat	22
Décrit très bien	4
Décrit plutôt bien	3
Ne décrit pas très bien	2
Ne décrit pas du tout	1
Je ne sais pas. / Je préfère ne pas répondre	9

Section 6 : Évaluation d'une vidéo – ANGLAIS SEULEMENT

Nous allons maintenant vous présenter une brève vidéo et vous demander de faire part de vos impressions.
[CHOISIR DE FAÇON ALÉATOIRE UNE VIDÉO À ÉTUDIER PAR RÉPONDANT.]

36. Pour chacun des éléments suivants, veuillez indiquer comment cela s'applique à ce que vous venez de voir.
[ALÉATOIRE]

a. C'était agréable à regarder	
b. C'était convaincant	
c. Cela vous semblait destiné	
d. Cela vous a incité à vous intéresser davantage à une carrière au sein des forces armées canadiennes	
Ne s'applique pas du tout	1
S'applique un peu	2
S'applique assez	3
S'applique très bien	4
Ne sait pas/Préfère ne pas répondre	9

Section 7 : Questions démographiques

Les dernières questions servent strictement à des fins statistiques. Toutes vos réponses sont entièrement confidentielles.

37. Quel est le plus haut niveau d'études que vous avez terminé?

8e année ou moins	1
Études secondaires sans diplôme	2
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	3
Formation en apprentissage enregistré ou autres certificats ou diplômes professionnels	4
Collège, cégep ou autre certificat ou diplôme non universitaire	5
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	6
Baccalauréat	7
Diplôme d'études supérieures au-delà du baccalauréat	8
Je préfère ne pas répondre	9

38. Parmi les catégories suivantes, laquelle reflète le mieux le revenu total de tous les membres de votre foyer pour l'année 2018? Veuillez tenir compte du revenu total combiné avant impôts.

Moins de 20 000 \$	1
De 20 000 \$ à un peu moins de 40 000 \$	2
De 40 000 \$ à un peu moins de 60 000 \$	3
De 60 000 \$ à un peu moins de 80 000 \$	4

De 80 000 \$ à un peu moins de 100 000 \$	5
De 100 000 \$ à un peu moins de 150 000 \$	6
De 150 000 \$ à un peu moins de 200 000 \$	7
200 000 \$ et plus	8
Je préfère ne pas répondre	9

39. Comment décririez-vous le milieu dans lequel vous habitez?

Milieu urbain	1
Milieu suburbain	2
Milieu rural	3
Je préfère ne pas répondre	9

40. Quelle est votre situation matrimoniale?

Célibataire	1
Marié/vit avec quelqu'un/conjoint de fait	2
Séparé/divorcé	3
Veuf	4
Autre	5
Je préfère ne pas répondre	9

41. Quels sont les trois premiers caractères de votre code postal?

[INSÉRER LES TROIS PREMIERS CARACTÈRES DU CODE POSTAL. FORMAT A1A]	
Je préfère ne pas répondre	9

Ceci conclut l'enquête. Merci pour votre participation!