



Rapport sur ce que nous avons entendu

Tables rondes
sur l'emploi
des vétérans
de 2026

Orientation de la mise
en œuvre continue de
la Stratégie nationale
d'emploi pour les vétérans
et vétéranes



Message de la ministre

Partout au Canada, les vétéranes et vétérans continuent d'apporter une contribution précieuse à nos collectivités, à nos milieux de travail et à notre économie. Des possibilités d'emploi enrichissantes favorisent une transition réussie de la vie militaire à la vie civile.

Entre juin et juillet 2026, le gouvernement du Canada a organisé une série de tables rondes avec des vétérans et des vétéranes, des employeurs, des chefs de file de l'industrie, des établissements d'enseignement, des organisations œuvrant auprès des vétérans et des partenaires gouvernementaux de partout au Canada, afin de mieux comprendre les possibilités et les obstacles qui attendent les vétéranes et vétérans sur le marché du travail actuel.

J'aimerais remercier tous ceux qui ont donné de leur temps et apporté leur expertise, leurs points de vue et leurs expériences vécues à ces discussions. Votre participation a fourni des renseignements précieux sur les facteurs qui appuient l'emploi réussi de vétéranes et vétérans ainsi que sur les possibilités qui améliorent les résultats pour les vétéranes et vétérans qui font la transition vers une carrière civile.

Ces discussions ont souligné l'importante valeur que les vétéranes et vétérans apportent à la main-d'œuvre canadienne par leur leadership, leur capacité d'adaptation, leur expertise technique, leur capacité à résoudre des problèmes et leur engagement à l'égard du service. Les participants ont également exprimé leur soutien à la Stratégie nationale d'emploi pour les vétéranes et vétérans (SNEV) et ses objectifs. Bien que la SNEV offre une solide base, les participants ont cerné des occasions d'en améliorer la mise en œuvre par le renforcement des connexions et de la coordination dans l'écosystème de l'emploi des vétéranes et vétérans.

Les commentaires recueillis lors de ces tables rondes aideront à orienter le travail de mise en œuvre à venir dans le cadre de la SNEV et assure que les programmes, les services et les partenariats continueront de répondre aux besoins changeants des vétéranes et vétérans. À partir de ce que vous avons entendu, nous pouvons renforcer les possibilités d'emploi, améliorer les résultats de la transition, et mieux soutenir les vétéranes et vétérans qui continuent de servir le Canada de manière nouvelle et significative.

Les participants ont mis l'accent sur une planification de transition plus précoce, une meilleure reconnaissance des compétences et de l'expérience militaires, une meilleure orientation dans les mesures de soutien actuelles, une participation accrue de l'employeur, un meilleur soutien à l'entrepreneuriat des vétérans et des voies mieux coordonnées jumelant les vétérans aux possibilités d'éducation, de formation et d'emploi. Ensemble, ces possibilités aideraient à tirer parti de la SNEV actuelle en renforçant la façon dont les programmes, les partenaires et les mesures de soutien contribuent à l'amélioration des résultats des vétéranes et des vétérans en matière d'emploi et de transition.



L'honorable Jill McKnight, C.P., députée
Ministre des Anciens Combattants et ministre associée de la Défense



Objectif et contexte

Les tables rondes visaient à obtenir le point de vue des personnes qui participent directement à l'emploi des vétérans, notamment dans les domaines de l'éducation, de la transition, de la formation, de l'entrepreneuriat et du perfectionnement de la main-d'œuvre.

Les personnes suivantes y ont participé :

- les vétéranes et les vétérans ainsi que les membres des Forces armées canadiennes (FAC) qui sont en transition;
- les employeurs et les associations industrielles;
- les organisations de métiers spécialisés;
- les employeurs de l'aérospatiale et de l'aviation;
- les employeurs du secteur maritime et de la construction navale;
- les employeurs dans le domaine des technologies de l'information et de la cybersécurité;
- les établissements d'enseignement et de formation;
- le secteur de la défense et de la sécurité;
- la gestion des services d'urgence;
- les vétérans entrepreneurs;
- les organismes qui servent des vétérans;
- les autres ministères.

Ce que nous avons appris

Les participants ont cerné cinq possibilités d'améliorer les résultats des vétéranes et des vétérans en matière d'emploi :

1. Appuyer une planification de la transition plus précoce et plus personnalisée;
2. Améliorer la reconnaissance de la formation, de l'expérience et des compétences transférables militaires;
3. Rendre l'accès aux mesures et aux ressources de soutien à l'emploi et l'orientation dans celles-ci plus faciles;
4. Renforcer le mentorat, la participation des employeurs et les réseaux professionnels;
5. Élargir la sensibilisation, le soutien et les voies d'accès à l'entrepreneuriat et au travail autonome chez les vétérans.

Les participants ont également mis l'accent sur le fait que les vétéranes et les vétérans possèdent un leadership, une expertise technique, une capacité d'adaptation et des compétences en résolution de problèmes précieux qui peuvent aider à répondre aux besoins en main-d'œuvre partout au Canada et à faire croître l'économie.

Ce que nous avons entendu

Thème 1 : Appuyer une planification de la transition plus précoce et plus personnalisée

Les participants ont souligné les possibilités de renforcer la planification de la transition en instaurant une exploration des carrières, une planification de l'éducation, une sensibilisation à l'entrepreneuriat et une participation des employeurs plus tôt dans la carrière militaire des membres. Bon nombre d'entre eux ont indiqué que les transitions réussies sont très individualisées et devraient refléter différentes expériences, aspirations de carrière, situations familiales, considérations relatives à la santé et circonstances géographiques.

Les participants ont mis l'accent sur l'importance des éléments suivants :

- Exposition plus précoce aux industries civiles et aux possibilités de carrière;
- Participation accrue des employeurs avant la libération;
- Élargissement de l'apprentissage, des stages et des possibilités d'apprentissage expérientiel intégrés au travail;
- Mesures de soutien à la transition flexibles qui tiennent compte des expériences diversifiées des vétérans et des vétérans;
- Appuyer les vétérans et les vétérans dans l'exploration d'objectifs et d'aspirations de carrière futurs.

Les participants ont également indiqué que l'allocation pour études et formation (AEF) est une ressource importante pour assurer une transition réussie et souligné les possibilités d'accroître la sensibilisation à l'égard de l'allocation, l'accès à cette dernière et la souplesse de l'allocation.

Thème 2 : Améliorer la reconnaissance de la formation, de l'expérience et des compétences transférables militaires

Les participants ont souligné les possibilités visant à mieux reconnaître la formation, l'expérience, le leadership et les compétences techniques militaires, tout en rendant plus facile à comprendre par les vétérans et les employeurs l'harmonisation des compétences militaires avec les carrières civiles.

Les participants ont insisté sur l'importance des éléments suivants :

- Améliorer la conversion des compétences du militaire vers le civil et l'harmonisation des titres de compétence grâce à une meilleure reconnaissance de la formation et de l'expérience militaires, tout en favorisant le perfectionnement ciblé lorsque des qualifications civiles supplémentaires sont requises;
- Élargir l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA) pour assurer que la formation et l'expérience militaires soient reconnues et prises en compte dans le cadre des exigences en matière d'éducation, d'obtention de diplômes et d'emploi dans le secteur civil;

- Accroître la compréhension des compétences militaires chez les employeurs.

Les participants ont souligné que bon nombre de vétérans possèdent des compétences précieuses qui sont très pertinentes pour l'emploi civil et qu'une meilleure reconnaissance pourrait aider à renforcer la participation au marché du travail et la mobilité professionnelle.

Thème 3 : Rendre l'accès aux mesures et aux ressources de soutien à l'emploi et l'orientation dans celles-ci plus faciles

Les participants ont souligné que, bien que certaines mesures de soutien à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à l'entrepreneuriat existent déjà, les programmes disponibles demeurent peu connus et des barrières à l'accès et à l'utilisation limitent la participation.

Les participants ont cerné des possibilités d'améliorer la sensibilisation et la coordination des ressources existantes, ainsi que la connexion avec celles-ci, pour les vétérans et les employeurs ainsi que les employeurs, dont les suivantes :

- Augmenter l'accès aux mesures de soutien et aux ressources accessibles et mieux les faire connaître;
- Accroître la coordination à l'échelle des organisations;
- Créer des parcours d'aiguillage clairs;
- Améliorer les ressources en ligne;
- Renforcer la sensibilisation des populations et des communautés mal desservies.

Les participants ont exprimé un fort

soutien envers la création d'approches plus coordonnées qui aident les vétérans à avoir recours aux programmes, aux services et aux possibilités de façon harmonieuse.

Thème 4 : Renforcer le mentorat, la participation des employeurs et les réseaux professionnels

Les participants ont indiqué que le mentorat et les réseaux professionnels sont des facteurs importants qui contribuaient à des résultats favorables en matière d'emploi. Les vétérans ont souligné l'importance de l'apprentissage auprès des pairs qui ont réussi leur transition, tandis que les employeurs ont exprimé leur intérêt à obtenir des outils et des renseignements supplémentaires pour soutenir le recrutement de vétérans et leur maintien en poste.

Les participants ont mis l'accent sur les possibilités visant ce qui suit :

- Élargir les réseaux de mentorat et de soutien par les pairs pour appuyer l'intégration, le perfectionnement professionnel et des carrières réussies à long terme pour les vétérans et les vétérans;
- Renforcer la compréhension des employeurs de l'expérience militaire;
- Échanger des pratiques prometteuses d'embauche et de maintien en poste pour aider les employeurs à attirer et à appuyer les vétérans et les vétérans;
- Appuyer les réseaux en milieu de travail et les groupes de ressources pour les employés;
- Favoriser des cultures de travail inclusives qui favorisent la réussite des vétérans.

Thème 5 : Élargir la sensibilisation, le soutien et les voies d'accès à l'entrepreneuriat et au travail autonome chez les vétérans

Les participants ont mis l'accent sur le fait que l'entrepreneuriat est une voie de transition importante, mais il arrive souvent qu'elle soit sous-reconnue. De nombreux vétérans entrepreneurs ont décrit la propriété d'entreprise comme une occasion de continuer à servir leur communauté, de tirer parti des compétences en leadership militaire et en résolution de problèmes, de créer des possibilités d'emploi flexibles et d'entreprendre une carrière intéressante après le service.

Les participants ont souligné qu'il existe déjà une variété de mesures de soutien et de programmes, mais il est souvent difficile d'y avoir accès ou de s'y retrouver. Les participants étaient fortement en faveur d'une sensibilisation accrue aux ressources existantes, d'une meilleure coordination entre les organismes de soutien à l'entrepreneuriat, d'occasions de mentorat plus solides et de voies plus claires qui permettent aux vétérans d'accéder aux ressources en matière d'entrepreneuriat.

Les participants ont souligné des possibilités visant ce qui suit :

- Mieux faire connaître les mesures de soutien à l'entrepreneuriat et les possibilités de financement;
- Renforcer les réseaux de mentorat et de pairs à l'intention des vétérans entrepreneurs;
- Améliorer les liens entre les organismes d'entrepreneuriat locaux et nationaux;
- Accroître la visibilité des possibilités d'approvisionnement et de

diversification des fournisseurs;

- Envisager une souplesse accrue dans les mesures de soutien à l'éducation et à la formation liées à l'apprentissage en matière d'entrepreneuriat;
- Établir des voies plus claires reliant la planification de la transition et l'entrepreneuriat.

Ce que nous faisons

Les tables rondes ont permis de cerner des possibilités de faire progresser la SNEV grâce à une collaboration et à une coordination améliorées ainsi qu'à une sensibilisation accrue à l'égard des mesures de soutien existantes. Les mesures suivantes décrivent les domaines d'intérêt à court, moyen et long terme.

MESURES À COURT TERME (DE 0 À 6 MOIS)

1. Voies de transition

- Mieux faire connaître et aider à utiliser les services actuels de transition de carrière, l'Allocation pour études et formation (AEF), les programmes d'emploi et les mesures de soutien à l'entrepreneuriat existantes en tirant parti des points de connexion avec le Groupe de transition des Forces armées canadiennes, avec les membres des FAC et les vétérans tout au long du parcours de transition et après ce dernier.
- Améliorer la promotion des programmes et des services

disponibles à des moments clés de la transition, comme la planification avant la libération et le suivi après celle-ci.

- Renforcer la coordination et le partage de renseignements entre le gouvernement fédéral, les fournisseurs de services et les partenaires communautaires pour assurer une connaissance cohérente et ponctuelle des ressources disponibles.
- Faire un suivi de la connaissance des programmes et de l'intégration à ceux-ci par la mesure du rendement et les commentaires des intervenants afin d'identifier les lacunes et d'appuyer l'amélioration continue.
- Collaborer avec l'industrie et le milieu universitaire pour cerner des possibilités permettant aux vétérans d'intégrer rapidement des emplois dans l'industrie de la défense ou des métiers spécialisés grâce à la microcertification et à la reconnaissance des compétences.

2. Jumelage des compétences et préparation à la carrière

- Créer un centre de ressources pour les vétérans et vétérans ainsi que les employeurs qui améliorera la connaissance des mesures de soutien disponibles et l'accès à ceux-ci.
- Effectuer un examen des outils existants de jumelage des compétences du militaire vers le civil et cerner les possibilités d'amélioration.
- Mettre à l'essai et lancer une trousse

de ressources qui comprendra des questionnaires et des outils basés sur l'IA pour la conversion des compétences afin d'aider les membres en voie d'être libérés, les vétérans et les employeurs afin de mieux comprendre la conversion des compétences du militaire au civil.

3. Navigation et coordination des systèmes

- Regrouper les renseignements concernant les ressources existantes liées à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à l'entrepreneuriat dans un centre de ressources pour l'emploi simplifié.
- Sensibiliser davantage aux programmes, services et procédures de candidature qui facilitent la transition entre le service militaire et l'emploi civil, l'éducation et la formation, et en améliorer l'accès.
- Mieux faire connaître le site « Embauchez un vétéran » sur LinkedIn, qui présente des possibilités d'emploi et des initiatives de recrutement pour les vétérans et vétérans.

4. Mentorat et participation des employeurs

- Faire la promotion des programmes de mentorat, des occasions de réseautage et des initiatives de soutien par les pairs à l'intention des vétéranes et vétérans
- Lancer et promouvoir une initiative de reconnaissance des employeurs favorables aux vétéranes et vétérans, qui encouragera les employeurs participants à adopter des pratiques exemplaires en matière de recrutement, d'intégration, de rétention, de mentorat, de développement du leadership, de compréhension de la culture militaire, d'évaluation des effectifs et d'engagement public en faveur de l'emploi des vétéranes et vétérans, et favorisera l'adoption de pratiques de travail adaptées aux vétéranes et vétérans partout au Canada.
- Promouvoir les ressources en ligne pour les employeurs, qui comprennent des guides d'emploi et des pratiques exemplaires.

financement, au mentorat et au développement d'entreprises.

- Tenir un webinaire sur les carrières qui rassemble des ressources et des intervenants clés dans le domaine de l'entrepreneuriat chez les vétérans.
- Mobiliser les vétérans entrepreneurs et les principaux partenaires de l'écosystème pour évaluer les besoins, cerner les obstacles et explorer les options pour renforcer les mesures de soutien et les services à l'entrepreneuriat destinés aux vétérans.
- Introduire le cours de formation en ligne « Vision to Venture » par les Services de transition de carrière, conçu pour appuyer les vétéranes et vétérans qui veulent se tourner vers l'entrepreneuriat comme nouvelle carrière.

5. Entrepreneuriat chez les vétérans

- Élaborer et lancer un centre d'entrepreneuriat pour les vétéranes et vétérans qui souligne l'entrepreneuriat chez les vétéranes et vétérans et les met en contact avec les mesures de soutien à la formation, au

MESURES À MOYEN TERME (DE 6 À 18 MOIS)

1. Voies de transition

- Établir des partenariats avec des représentants d'autres ministères du gouvernement et de l'industrie concernant l'élargissement des programmes d'apprentissage, des placements professionnels, des détachements et des occasions d'apprentissage expérientiel.
- Intégrer les ressources en entrepreneuriat et les parcours d'aiguillage aux programmes de transition.
- Renforcer la mesure du rendement et la collecte de données relativement à l'allocation pour études et formation afin de mieux comprendre la participation, les résultats et les besoins non satisfaits.

2. Reconnaissance des compétences et préparation à la carrière

- Concevoir une boîte à outils de conversion des compétences qui proposera des outils basés sur l'IA et des aides pratiques conçus pour aider les utilisateurs à convertir leur expérience et leurs compétences militaires en compétences civiles et à rédiger des CV et des lettres de motivation sur mesure. Cette boîte à outils aidera les utilisateurs à mieux présenter leurs compétences et leur expérience à des employeurs potentiels. Cette boîte à outils permettra aussi aux

vétérane et vétérans de générer des exemples de compétences, de qualifications et d'expérience professionnelle militaires adaptés au contexte civil et à leur situation personnelle.

- Élargir les partenariats avec les établissements d'enseignement, les organismes de réglementation et l'industrie afin d'appuyer l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ÉRA) pour développer les voies de carrière pour les vétérane et vétérans dans des secteurs prioritaires, y compris les métiers spécialisés et le secteur de la défense.
- Soutenir la mise en place de discussions sur la transition axées sur l'identité, qui aident les vétérane et vétérans à faire le lien entre leur expérience militaire, leurs compétences et leur motivation, d'une part, et leurs futures possibilités d'emploi, d'autre part.

3. Navigation et coordination des systèmes

- Mettre en œuvre une approche coordonnée de navigation en matière d'emploi afin d'aiguiller les vétérans vers les programmes, les services, les possibilités de formation et les employeurs en élargissant l'accent sur l'emploi lors de la transition.
- Élargir les activités de sensibilisation à l'intention des communautés sous-représentées, y compris les vétérane, les vétérans autochtones, les réservistes et les

vétérans dans les communautés rurales et éloignées.

- Concevoir des initiatives de reconnaissance des campus accueillant des vétérans en utilisant un cadre similaire à l'initiative de reconnaissance des employeurs embauchant des vétérans.
- Mettre en œuvre un cadre commun pour la mesure des résultats en matière d'emploi, la production de rapports et la collecte de données.

4. Mentorat et participation des employeurs

- Renforcer la participation à l'initiative de reconnaissance des employeurs prêts à embaucher des vétérans et vétérans afin d'élargir le réseau national d'employeurs reconnus et d'améliorer le répertoire en ligne ainsi que les offres d'emploi destinées aux vétérans et aux vétérans à la recherche de possibilités professionnelles.
- Élaborer un centre de ressources centralisé pour les employeurs comprenant des outils pratiques, des pratiques exemplaires et des renseignements pour soutenir le recrutement de vétérans, leur maintien en poste et l'avancement de leur carrière.
- Organiser un groupe de travail d'employeurs ouverts à l'embauche de vétérans et vétérans afin de présenter les meilleures pratiques et de cerner les obstacles et les lacunes persistants qui affectent le recrutement, l'intégration et la rétention des vétérans et vétérans sur le marché du travail.

5. Entrepreneuriat chez les vétérans

- Élaborer des voies d'aiguillage qui mettent les vétérans en contact avec des incubateurs, des accélérateurs et des organismes de soutien à l'entrepreneuriat.
- Élargir les possibilités de mentorat pour les entrepreneurs par l'intermédiaire de partenariats axés sur les vétérans.
- Mieux faire connaître les initiatives d'entrepreneuriat actuelles destinées aux vétérans en élargissant l'accès à la formation en affaires, au mentorat, aux possibilités de réseautage et à l'éducation en entrepreneuriat.
- Élaborer des options pour accroître l'intégration des mesures de soutien à l'entrepreneuriat dans les programmes de transition.

MESURES À LONG TERME (DE 18 À 24 MOIS)

1. Voies de transition

- Créer des voies claires et connectées pour soutenir les vétérans et vétérans qui font la transition du service militaire vers l'éducation, l'entrepreneuriat et l'emploi valorisant dans le secteur civil.
- Réaliser une analyse des politiques relatives à l'AEF, notamment si le cadre actuel leur offre un éventail suffisant d'options pour suivre des formations et des études qui répondent à leurs aspirations professionnelles individuelles.
- Réaliser une analyse des politiques

relatives à l'accès des vétérans à des formations spécialisées liées à l'entrepreneuriat et à la création d'entreprises.

- Favoriser la coopération internationale afin d'identifier, de partager et d'adopter les meilleures pratiques permettant d'améliorer la transition des vétéranes et vétérans vers la vie civile et leurs résultats quant à l'emploi.

2. Reconnaissance des compétences et préparation à la carrière

- Élargir les possibilités d'éducation pour les vétéranes et vétérans en travaillant avec le milieu universitaire et l'industrie pour cerner les microcompétences qui permettent une intégration dans des secteurs prioritaires.
- Faire progresser le travail de collaboration appuyant la reconnaissance des titres de compétences militaires et la transférabilité des compétences.
- Redoubler d'efforts pour reconnaître officiellement les compétences, les connaissances et l'expérience dont disposent déjà les vétérans, afin qu'ils puissent plus facilement se qualifier pour des emplois dans les secteurs où la main-d'œuvre est la plus recherchée.

3. Navigation et coordination des systèmes

- Développer la plateforme de ressources destinée aux vétéranes et vétérans ainsi qu'aux employeurs, qui sert de point d'accès centralisé aux informations, aux programmes, aux services et aux mesures de soutien en matière d'emploi, d'éducation, de formation et d'entrepreneuriat,
- Élargir le réseau national de partenaires d'emploi à l'appui de services d'emploi coordonnés destinés aux vétérans.
- Mobiliser le milieu universitaire ainsi que les établissements d'enseignement et les organisations éducatives en ce qui a trait à l'établissement d'un cadre d'ÉRA durable et intégré qui appuie la reconnaissance de l'apprentissage et de l'expérience militaires dans les secteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi, en réduisant le dédoublement de la formation et en accélérant la transition des vétérans vers une carrière civile.

4. Mentorat et participation des employeurs

- Élargir l'Initiative de reconnaissance des employeurs de vétérans, et en faire la promotion de façon régulière, afin de mettre en lumière les organisations qui font preuve de leadership dans le recrutement, l'intégration, le mentorat et l'avancement professionnel des vétérans et d'encourager une plus grande participation des employeurs.
- Mobiliser les vétéranes et vétérans ainsi que les employeurs afin de mieux comprendre les défis, les besoins et les possibilités qui se présentent lors du recrutement, de l'embauche, de l'intégration et de l'adaptation au milieu professionnel, et utiliser ces informations pour élaborer des ressources pédagogiques améliorées destinées à ces deux publics.
- Renforcer la plateforme de ressources pour l'emploi en y ajoutant une section dédiée destinée à accompagner les vétéranes et vétérans à chaque étape de leur parcours professionnel, depuis la planification de leur transition jusqu'à l'emploi, en passant par la croissance professionnelle et la propriété d'entreprise.

5. Entrepreneuriat chez les vétérans

- Établir un réseau coordonné d'entrepreneuriat destiné aux vétérans qui les aiguille vers la formation, le mentorat, l'approvisionnement et les mesures de soutien aux affaires.
- Établir des partenariats à long terme pour soutenir la création d'entreprises par des vétérans et leur croissance.
- Mettre en place un programme durable d'entrepreneuriat destiné aux vétérans, qui appuie la création et la croissance d'entreprises grâce à une formation intégrée, à du mentorat et à l'accès à des microsubventions, afin d'aider les vétérans à démarrer et à agrandir une entreprise. Mesurer les résultats économiques à long terme et améliorer le programme de façon continue afin d'optimiser la participation, la réussite des entreprises et le bien-être des vétérans.

Réflexions finales

Les tables rondes de la Stratégie nationale d'emploi pour les vétéranes et vétérans ont réaffirmé que les vétéranes et vétérans apportent des compétences, un leadership, une expérience et des points de vue précieux qui renforcent les lieux de travail, les communautés et l'économie canadienne. Les participants ont systématiquement souligné l'importance de veiller à ce que les vétéranes et vétérans puissent mettre pleinement à profit leurs talents et continuer à s'épanouir après leur service militaire.

Les discussions ont également souligné le fait que l'amélioration de la situation des vétéranes et vétérans en matière d'emploi et de résultats économiques nécessite une collaboration soutenue entre les vétéranes et vétérans, les employeurs, les établissements d'enseignement, les organisations au service des vétéranes et vétérans, les associations professionnelles et les pouvoirs publics. En travaillant ensemble, les intervenants peuvent contribuer à réduire les obstacles, à améliorer l'accès aux opportunités et à créer des parcours plus fluides vers des emplois valorisants, l'éducation, la formation et l'entrepreneuriat.

Les renseignements recueillis lors de ces tables rondes viennent appuyer les efforts plus larges visant à constituer une main-d'œuvre hautement qualifiée, résiliente et inclusive, tout en contribuant à répondre aux besoins du marché du travail et à soutenir la croissance économique partout au Canada. Les vétéranes et vétérans possèdent des compétences hautement transférables, une expérience en matière de leadership et une expertise spécialisée qui peuvent apporter une contribution significative aux secteurs prioritaires et aux possibilités économiques émergentes.

Le gouvernement du Canada et ACC restent déterminés à collaborer avec des partenaires partout au Canada pour faire progresser la Stratégie nationale d'emploi pour les vétéranes et vétérans et ses objectifs. Ce rapport marque une étape importante, mais ne représente pas la fin du débat. La Stratégie nationale d'emploi pour les vétéranes et vétérans se veut un cadre évolutif qui continue de s'adapter à mesure que les besoins des vétéranes et vétérans, les conditions du marché du travail et les possibilités changent. Les commentaires et les recommandations formulés lors des tables rondes contribueront à établir les priorités futures, à orienter les efforts de mise en œuvre en cours et à façonner la prochaine phase des travaux visant à améliorer les résultats en matière d'emploi, d'éducation et d'entrepreneuriat pour les vétéranes et vétérans ainsi que leurs familles.

Cette approche collaborative permettra de garantir que la Stratégie nationale d'emploi pour les vétéranes et vétérans reste adaptée, pertinente et efficace pour soutenir la réussite des vétéranes et vétérans dans les années à venir.



Rapport sur ce que nous avons entendu

Tables rondes sur l'emploi
des vétérans de 2026

Orientation de la mise
en œuvre continue de la
Stratégie nationale d'emploi
pour les vétérans
et vétéranes

