



Sondage dans le cadre de l'initiative ENG 2025 : Façonner l'avenir de la communauté ENG du Groupe des matériels

Défense nationale

Rapport final

Mars 2021

Préparé pour :

Ministère de la Défense nationale
Fournisseur : Le groupe-conseil Quorus Inc.
Date d'octroi du contrat : 10 juillet 2020
Date de livraison : mars 2021
Valeur du contrat (TVH incluse) : 67 027,65 \$
Numéro de contrat : W2177-210016/001/CY
Numéro de ROP : 013-20

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

POR-ROP@forces.gc.ca

This report is also available in English.

Sondage dans le cadre de l'initiative ENG 2025 : Façonner l'avenir de la communauté ENG du Groupe des matériels
Rapport final

Préparé pour le ministère de la Défense nationale
Fournisseur : le groupe-conseil Quorus Inc.
Mars 2021

Le présent rapport de recherche sur l'opinion publique contient les résultats d'un sondage en ligne mené par le groupe-conseil Quorus au nom du ministère de la Défense nationale. Au total, 261 sondages en ligne ont été réalisés avec des membres de la communauté d'ENG du MDN. La recherche s'est déroulée du 26 novembre au 21 décembre 2020.

This publication is also available in English, entitled ENG 2025 Survey: Shaping the Future of the Materiel Group ENG Community

Le présent document peut être reproduit pour des fins non commerciales uniquement. Une permission écrite doit être obtenue au préalable auprès du ministère de la Défense nationale. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le présent rapport, veuillez communiquer avec le MDN à POR-ROP@forces.gc.ca ou par la poste à l'adresse suivante :

Ministère de la Défense nationale
1745 Alta Vista Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0K6

Numéro de catalogue :
D2-439/2021F-PDF

Numéro international normalisé du livre (ISBN) :
ISBN 978-0-660-38042-1

Publications connexes (numéro d'enregistrement: POR 013-20):
Numéro de catalogue D2-439/2021E-PDF (rapport final en anglais)
ISBN 978-0-660-38041-4

© Sa Majesté la reine du chef du Canada, représentée par le Ministre de la Défense nationale, 2021



Attestation de neutralité politique

J'atteste, par les présentes, à titre de président du groupe-conseil Quorus, que les produits livrables sont entièrement conformes aux exigences en matière de neutralité politique du gouvernement du Canada énoncées dans la [Politique sur les communications et l'image de marque](#) et la [Directive sur la gestion des communications – Annexe C](#).

Plus précisément, les produits livrables ne comprennent pas d'information sur les intentions de vote électoral, les préférences quant aux partis politiques, les positions des partis ou l'évaluation de la performance d'un parti politique ou de ses dirigeants.

Signé :

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rick Nadeau', is centered on a white rectangular background with a fine grid pattern.

Rick Nadeau, président
Le groupe-conseil Quorus Inc.

Table des matières

Sommaire	5
Contexte et objectifs de la recherche	16
Méthodologie	17
Résultats de la recherche	21
1. Soutien par les pairs et encadrement.....	21
2. Perfectionnement professionnel et cheminement de carrière	30
3. Soutien pour les études supérieures	58
4. Occasions de promotion	65
5. L'équité, la diversité et l'inclusion	87
6. Gestion de la communauté.....	94
Conclusions	102
Annexes	108
Annexe A – Données démographiques.....	109
Appendix B – Questionnaire	116

Sommaire

Contexte et objectifs de la recherche¹

Le Groupe des matériels (Gp Mat) compte près de 800 ingénieurs qui assument plusieurs fonctions en acquisition d'immobilisations, gestion d'équipement en service et spécialités techniques. La communauté d'ingénieurs du Groupe des matériels (ENG) apporte son appui pour bâtir et maintenir les effectifs dans cette communauté de professionnels. En réponse à la nouvelle politique de défense : *Protection, Sécurité, Engagement* (PSE), le comité consultatif sur les ENG a créé ENG 2025 dans le but ultime d'examiner la situation des ingénieurs au sein de la Défense. Cette initiative vise des outils et des occasions pour permettre à la communauté d'ENG d'atteindre tout son potentiel².

ENG 2025 veut sonder les opinions des membres de la profession à l'égard de nouvelles initiatives. Le comité souhaite avoir une meilleure compréhension des perspectives et des expériences de divers groupes au sein de la profession d'ingénieur, y compris les groupes pour l'équité en matière d'emploi (p. ex., les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées, les Autochtones) et une variété de spécialités d'ingénierie (mécanique, électrique, aérospatial, maritime, etc.).

Les résultats de la présente étude permettront au SMA(Mat) et au comité principal de l'ENG 2025 d'orienter les changements relatifs à la carrière d'ingénieur, y compris les activités d'embauche, les possibilités de formation, les programmes d'encadrement et la gestion des talents.

Méthodologie

Environ 750 candidats admissibles au sondage ont reçu une invitation par courriel de la part du comité sur les ENG 2025. Ce dernier avait pris les mesures nécessaires pour obtenir un taux de réponse maximum en faisant parvenir par courriel un lien unique à chacun des membres du groupe d'ingénieurs, suivi de deux courriels de rappel.

Au total, 261 sondages ont été remplis, pour un taux de participation de 35 %. Compte tenu de ce résultat, la distribution des répondants au sondage ne reflète pas nécessairement celle des ingénieurs civils à l'emploi du SMA(Mat).

Le questionnaire utilisé pour le sondage en ligne prenait en moyenne 20 à 25 minutes à remplir, et comportait une combinaison de questions ouvertes et fermées. La collecte de données pour le sondage en ligne s'est déroulée du 26 novembre au 21 décembre 2020.

¹ Le libellé de cette section est une adaptation du document *Statement of Work* publié par le ministère de la Défense nationale, (2019), *ADM(MATERIEL) ENGINEER (ENG) 2025 SURVEY STATEMENT OF WORK*, pp. 1-2.

² (ADM[MAT], 2018). *Statement of Work for ADM(MATERIEL) ENGINEER (ENG) 2025*, Ottawa, ON.

Étant donné l'échantillonnage non probabiliste provenant d'une liste d'ingénieurs, une marge d'erreur valide n'a pas pu être calculée. Les résultats ont été recoupés selon un plan d'analyse préétabli et approuvé par le chargé de projet et la personne-ressource du groupe d'ingénieurs.

Résultats de la recherche

1. Soutien par les pairs et encadrement

Accompagnement professionnel et encadrement

Lorsque nous leur avons demandé quelles étaient les méthodes que leurs superviseurs avaient utilisées pour les aider à améliorer leur rendement au travail au cours de la dernière année, près de 3 ingénieurs sur 5 ont dit avoir reçu une rétroaction et du soutien pour augmenter leur expérience (57 %) et pour augmenter leur capacité à contribuer à l'équipe (56 %). Plus de la moitié a reçu du soutien pour améliorer son rendement global (51 %) ou a été dirigée vers la formation pertinente pour améliorer ses compétences (51 %).

En ce qui a trait aux nouvelles méthodes, près de 2 ingénieurs sur 3 (62 %) étaient extrêmement intéressés ou plutôt intéressés à recevoir l'encadrement de leur superviseur pour leur rendement au travail et 58 %, de l'encadrement pour leur cheminement de carrière.

Ressources pour l'encadrement

Une autre méthode de soutien qui a été examinée était les ressources d'encadrement formel. Plus de 6 ingénieurs sur 10 (62 %) étaient extrêmement intéressés ou plutôt intéressés à recevoir de l'encadrement formel pour leur cheminement de carrière.

En ce qui concerne les ressources existantes, 63 % des ingénieurs étaient au courant qu'il existait des ressources d'encadrement formel pour les aider dans leur cheminement de carrière. Un peu plus d'un ingénieur sur 10 (14 %) connaissait l'existence de ces ressources et les avait utilisées, alors que 49 % savaient qu'elles existaient, mais ne les avaient pas utilisées. Les 37 % restants ignoraient leur existence.

Parmi ceux qui connaissaient et avaient utilisé ces ressources, plus de 7 sur 10 (73 %) ont répondu que ces ressources avaient eu une incidence importante sur leur carrière au sein du Groupe des matériels.

Les répondants qui connaissaient l'existence des ressources d'encadrement formel, mais qui ne les avaient jamais utilisées dans leur cheminement de carrière ont invoqué le manque de temps comme principale raison de ne pas utiliser ces ressources (41 %). De façon générale, 36 % n'avaient jamais pensé à les utiliser ou n'en avaient pas besoin.

2. Perfectionnement professionnel et cheminement de carrière

Priorités en matière de cheminement de carrière

Pour ce qui est des priorités, les répondants ont évalué plusieurs facteurs pour leur importance dans leur perfectionnement et leur cheminement de carrière au sein du Groupe des matériels pour les 12 prochains mois. La majorité des facteurs jugés hautement prioritaires (priorité importante ou légère priorité) concernaient le perfectionnement et le développement de compétences précises : amélioration des compétences en communication (67 %), perfectionnement des compétences en leadership (62 %), développement de nouvelles compétences techniques (60 %) et amélioration des compétences techniques (60 %).

Les ingénieurs pour qui l'amélioration des compétences en communication était une priorité ont mentionné les communications écrites ou techniques (17 %), les exposés et séances d'information (16 %) et les communications avec les employés clés (14 %).

Les ingénieurs pour qui l'amélioration des compétences en leadership était une priorité ont mentionné des aspects plus généraux comme la gestion efficace (22 %), le leadership efficace (13 %), l'engagement (9 %) et la communication (9 %).

Parmi les répondants qui ont sélectionné le perfectionnement ou l'amélioration de nouvelles compétences techniques comme étant une priorité, les réponses qui sont revenues le plus souvent avaient rapport aux compétences plus globales du domaine de l'ingénierie. Plus d'un répondant sur 10 (12 %) ont mentionné la gestion de projet et environ 1 sur 10, de logiciels et programmes de formation (10 %), de compétences techniques générales (9 %) et des principes fondamentaux de l'ingénierie des systèmes (8 %).

Accès à la formation sur le cheminement de carrière

Les répondants ont été invités à évaluer les occasions qu'ils avaient d'avoir accès à certaines ressources et certains types de formation pour les aider dans leur perfectionnement professionnel et leur cheminement de carrière au sein du Groupe des matériels.

Plus d'un ingénieur sur deux a qualifié d'excellentes ou très bonnes les occasions d'accès aux ressources et à la formation sur la gestion de projet (55 %) et la formation propre au gouvernement (52 %). Le bassin de candidats pour une mutation latérale a également obtenu des notes plutôt positives (48 %).

Relations entre les priorités et l'accès

Pour évaluer la mesure dans laquelle les priorités des ingénieurs du Groupe des matériels sont satisfaites, nous avons analysé la relation entre les priorités en matière de perfectionnement professionnel et l'accès aux ressources et à la formation à cette fin, en utilisant les deux meilleures notes obtenues aux questions portant sur les perceptions à ce sujet. Plus l'écart entre les priorités et l'accès à la formation est grand, plus important est le problème pour le perfectionnement professionnel.

Les éléments où l'on constate les écarts les plus importants sont l'amélioration des connaissances en communication (écart de 48 points de pourcentage), les occasions d'innovation et de pensée créative (écart de 42 points de pourcentage), perfectionnement des compétences en leadership (écart de 37 points de pourcentage), développement de nouvelles compétences techniques (écart de 35 points de pourcentage) et amélioration des compétences techniques (écart de 34 points de pourcentage).

Faible participation à la mutation latérale

Près d'un répondant sur deux (45 %) a mentionné s'être joint au bassin de candidats pour une mutation latérale pendant qu'il travaillait pour le Groupe des matériels.

Près de 9 répondants sur 10 (87 %) qui se sont joints au bassin de candidats pour une mutation latérale ont mentionné l'exposition à de nombreuses autres possibilités comme principal avantage, suivi du processus qui est plus facile et moins stressant que le processus concurrentiel traditionnel (67 %) et la divulgation de leurs qualifications aux gestionnaires responsables de l'embauche (47 %).

On constate un certain degré de satisfaction à l'égard des bassins de candidats pour une mutation latérale puisque 25 % des répondants ne voyaient pas la nécessité de modifier quoi que ce soit au cours des cinq prochaines années. Trente-neuf pour cent (39 %) ignoraient comment les bassins pourraient être améliorés à l'avenir. Quelques répondants ont suggéré d'inclure toutes les affectations, tous les niveaux et les candidats (5 %) et de préciser le potentiel de croissance et l'aide disponible pour le cheminement professionnel et la gestion du bassin de candidats (4 %).

Formation en langue seconde

Près de 2 répondants sur 3 (64 %) ont indiqué que le français était leur deuxième langue officielle et 31 % ont affirmé que c'était l'anglais.

Invités à décrire leur niveau de confort avec l'utilisation du français au travail, près de 2 répondants sur 3 (64 %) ont expliqué qu'une formation en français leur serait bénéfique.

Environ un répondant sur 3 (31 %) était tout à fait à l'aise d'utiliser l'anglais et le français au travail, et n'avait donc pas besoin d'une formation linguistique.

Plus du quart des répondants (27 %) ont dit avoir un profil BBB ou supérieur en langue seconde. Plus d'un répondant sur trois a précisé que son profil en langue seconde était inférieur au niveau BBB (36 %) et 36 % n'avaient pas de profil en langue seconde.

Au travail, l'activité la plus fréquente pour améliorer sa capacité à communiquer dans la langue seconde consiste à échanger avec des collègues dans cette langue aussi souvent que possible (15 %). Cependant, près de la moitié des répondants (49 %) ne font rien en particulier au travail pour améliorer leur capacité à communiquer dans leur langue seconde.

Dans leurs temps libres, les répondants tentent d'améliorer leur capacité à communiquer dans leur langue seconde en lisant (15 %), en regardant du contenu vidéo comme des émissions de télé, des films ou des balados (12 %), en parlant avec des membres de la famille (12 %) et en écoutant la radio (10 %). Près de la moitié des répondants (47 %) ont dit ne rien faire en particulier dans leurs temps libres pour améliorer leur capacité à communiquer dans leur langue seconde.

Participation au cours sur les compétences clés en leadership

Près du tiers des ingénieurs (31 %) ont suivi le cours d'introduction aux compétences clés en leadership (CCL) du Conseil du Trésor offert dans une salle de conférence de septembre 2019 à février 2020. Plus d'un répondant sur dix (13 %) a suivi le cours d'introduction aux CCL offert en ligne depuis juin 2020 et 8 % ont suivi le cours avancé sur les compétences clés en leadership du Conseil du Trésor. Plus de la moitié des répondants (56 %) n'ont suivi aucun cours sur les CCL.

Plus de la moitié des répondants qui ont suivi au moins un cours d'introduction aux CCL du Conseil du Trésor (53 %) ont terminé leur autoévaluation au complet ou en partie et 36 % l'ont terminé au complet.

Commentaires au sujet des cours sur les compétences clés en leadership

Les deux tiers des participants du cours avancé (66 %) ont indiqué que celui-ci leur avait été très utile ou plutôt utile pour se préparer à des concours. La proportion équivalente parmi ceux qui ont suivi le cours d'introduction aux CCL du Conseil du Trésor par vidéoconférence était de 66 %, et 59 % parmi ceux qui ont fait le cours en personne dans une salle de conférence.

Plus d'un participant sur deux (52 %) du cours avancé avaient l'impression que le contenu leur était utile dans leur travail au quotidien. La proportion était de 37 % pour ceux qui ont suivi la plus récente version du cours d'introduction aux CCL offert par vidéoconférence et de 28 % pour ceux qui ont suivi ce cours dans une salle de conférence.

Parmi les suggestions pour améliorer les cours sur les CCL, notons la publication de questions de pratique pour se préparer aux examens (24 %), une fréquence accrue de présentation des cours sur les CCL (20 %) et des séances axées exclusivement sur l'entrevue (19 %).

Possibilités de formation pour le cheminement de carrière

Près de la moitié des répondants (49 %) étaient fortement ou plutôt d'accord pour dire que les possibilités de formation offertes par le MDN répondaient pleinement à leurs besoins pour leur cheminement de carrière.

3. Soutien pour les études supérieures

Plus de 2 répondants sur 5 (43 %) avaient envisagé de faire des études supérieures pendant qu'ils travaillaient au sein du Groupe des matériels. Un répondant sur deux (50 %) était extrêmement intéressé ou plutôt intéressé par la possibilité que le MDN développe des programmes d'études supérieures qui lui permettraient d'obtenir une expertise très spécialisée.

Les répondants ont démontré de l'intérêt pour les technologies basées sur un système, comme l'intelligence artificielle (49 %), les systèmes autonomes (44 %) et la cybersécurité (39 %). Parmi les autres sujets d'intérêt, notons la robotique (32 %), l'impression 3D (26 %), les dispositifs portables (21 %) et la nanotechnologie (20 %).

Environ 3 répondants sur 5 seraient prêts à accepter un programme à temps plein entièrement financé par le MDN (57 %) et 54 % accepteraient de suivre un programme à temps partiel entièrement financé par le MDN pendant qu'ils travaillent. Près de 9 répondants sur 10 qui ont choisi au moins une option de financement parmi celles suggérées (88 %) accepteraient de travailler au sein du Groupe des matériels pendant le double du nombre de mois ou d'années qu'il leur a fallu pour terminer le programme, en échange du financement de leurs études supérieures pendant qu'ils sont à l'emploi du Groupe des matériels.

4. Occasions de promotion

Historique de processus de dotation

Un tiers des répondants (34 %) ont posé leur candidature une seule fois pour un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06, comparativement à 25 % qui l'ont fait deux fois et 11 %, trois fois. Par ailleurs, environ un répondant sur quatre (23 %) n'a jamais posé sans candidature.

Parmi les répondants qui avaient posé leur candidature pour un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06, 46 % ont vu leur candidature retenue une fois, 13 %, deux fois et 6%, trois fois ou plus. Par ailleurs, 32 % ont répondu que leur candidature n'avait jamais été retenue. Près de

2 candidats sur 3 qui ont été retenus (64 %) ont été promus ou choisis pour un poste au sein du Groupe des matériels, comparativement à 24 % qui ne l'ont jamais été.

Récente demande de dotation

Pour ce qui est de la préparation en vue de l'examen écrit dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06, la moitié de tous les candidats antérieurs ont répondu y avoir consacré 10 heures ou moins, 18 % se sont préparés pendant 10 à 20 heures et 26 %, plus de 20 heures. La moyenne pour tous les répondants était de 15 heures.

Pour ce qui est de la préparation pour une entrevue dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06, près des deux tiers des candidats y ont consacré 10 heures ou moins (64 %). La moyenne parmi tous les répondants était de 10 heures.

Plus de 3 candidats sur 4 qui avaient précédemment été retenus (76 %) l'ont également été la dernière fois qu'ils ont posé leur candidature pour le processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06. Plus d'un candidat sur 5 qui a été retenu a attribué son succès principalement à sa préparation et sa pratique pour les entrevues ou les questions types (21 %), 20 % l'ont attribué à leur niveau d'expérience, et 10 %, à la formation sur les CCL et la révision du matériel de cours.

Rétroaction au processus de dotation

Les répondants devaient indiquer leur niveau de satisfaction avec différents aspects du processus de dotation d'ENG dans le Groupe des matériels. Deux répondants sur cinq (40 %) étaient extrêmement ou plutôt satisfaits avec l'information envoyée à propos des processus de dotation une fois que l'annonce avait été publiée, 33 % avec l'information envoyée à propos des processus de dotation avant la publication de l'annonce, 31 % avec l'information envoyée à propos des processus de dotation durant tout le processus d'évaluation et 30 % avec l'équité du processus de dotation dans le Groupe des matériels.

La suggestion la plus courante en ce qui a trait à l'information requise durant le processus de dotation était l'information qui décrit clairement les critères de sélection et les exigences du processus de dotation (11 %). Parmi les autres suggestions pour les activités de préparation pour l'examen écrit et l'entrevue dans le cadre du processus de dotation ENG, on retrouvait fournir des exemples de questions et du matériel de pratique pour mieux se préparer (12 %) et offrir des cours et de l'encadrement supplémentaires pour aider avec la préparation (11 %).

Pour ce qui est des approches de dotation collective, 65 % des répondants ont classé les promotions sur une base continue comme étant la plus intéressante, suivie du processus tous les deux ans (26 %) et du renouvellement tous les cinq ans (8 %).

Améliorations au processus de dotation

Près d'un répondant sur trois (30 %) a posé sa candidature pour le dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05. Les suggestions pour améliorer l'Exercice de mises en situation pour la gestion intermédiaire (MMSE 840) dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05 incluaient fournir une rétroaction après le test pour apprendre de ses erreurs (59 %) et fournir une orientation pour se préparer au test (48 %).

En ce qui concerne les améliorations à apporter à l'examen écrit, près d'un candidat sur 10 au dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05 a suggéré de donner des indications quant à la matière à étudier et faciliter l'accès au matériel (8 %). Un autre 8 % a suggéré de choisir le plus grand nombre possible de candidats qualifiés plutôt que de mettre l'accent sur l'élimination.

Invités à faire des suggestions sur les améliorations à apporter à l'entrevue, bon nombre de répondants étaient d'accord à ce qu'on utilise les compétences clés de leadership, mais sans qu'elles viennent faire ombre à l'expérience et aux aptitudes en communication.

Pour ce qui est des méthodes utilisées pour évaluer les candidats pour les processus de dotation futurs, plusieurs ont suggéré d'accorder la priorité au rendement au travail et à l'expérience plutôt qu'aux examens et aux tests, comme c'était le cas auparavant (15 %).

Joindre l'équipe du SMA(Mat) à titre d'ENG civil

Un répondant sur cinq (20 %) s'est joint à l'équipe du SMA(Mat) comme ENG civil au cours des deux dernières années. Parmi les sujets explorés avec ce groupe durant l'étude, la formation (90 %), le cheminement de carrière (87 %), le perfectionnement personnel (85 %) et le processus de dotation d'ENG (83 %) ont été classés comme étant ce qu'il y avait de plus important.

5. Équité, diversité et inclusion

Obstacles au cheminement de carrière

Les ingénieurs étaient invités à décrire les obstacles auxquels ils auraient pu faire face dans leur cheminement de carrière au sein du Groupe des matériels. Dans l'ensemble, 44 % avaient fait face à des obstacles, notamment un problème de nature linguistique (16 %), un statut de civil sans expérience militaire (12 %), être une femme (4 %) ou autres (11 %).

Identification des obstacles au cheminement de carrière

Plus de 2 répondants sur 5 (41 %) se sont eux-mêmes identifiés comme appartenant à au moins un groupe d'équité en matière d'emploi. Plus précisément, près d'un répondant sur quatre (24 %)

a affirmé être un membre d'une minorité visible, 16 %, une femme, 3 %, une personne handicapée, 1 %, un Autochtone et 3 %, membre d'un groupe d'équité en matière d'emploi, sans toutefois préciser lequel.

Les ingénieurs qui ont fait face à des obstacles au travail et qui font partie d'au moins un groupe d'équité en matière d'emploi devaient décrire les obstacles auxquels ils avaient été confrontés, le cas échéant, en raison de leur identité. Près d'un répondant sur dix (9 %) était d'avis que son genre est un obstacle, 7 % ont répondu la langue, 4 %, le fait d'être un civil sans expérience militaire, 4 % ont mentionné la discrimination générale pour les promotions et 11 % ont fourni d'autres exemples. Cependant, la majorité a affirmé ne jamais avoir confronté d'obstacles ou ont refusé de répondre (30 % dans chacun des deux cas).

Interrogés sur les programmes qui devraient être mis en place pour aider les employés à surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés en raison de leur identité, la majorité des répondants n'ont su quoi répondre (59 %). Parmi les suggestions de thèmes à inclure dans les programmes, notons les changements dans la culture de leadership pour aider ceux qui occupent un niveau inférieur, et l'encouragement à surmonter les obstacles grâce à la formation.

Discussions informelles

Environ un répondant sur cinq (17 %) a précisé avoir participer aux discussions informelles sur l'équité en matière d'emploi. Parmi les suggestions les plus courantes pour les sujets à aborder lors des prochaines discussions, notons la gestion de carrière ou le perfectionnement (4 %), ainsi que les exigences de langue seconde au MDN (3 %).

Formation sur les groupes d'équité en matière d'emploi

Environ le quart des répondants a proposé des sujets de formation qui pourraient aider les membres du Groupe des matériels en général à mieux comprendre les besoins de certains groupes qui ont tendance à faire face à des obstacles en raison de leur identité. Parmi les sujets mentionnés : améliorer les connaissances sur différentes cultures et les obstacles auxquels les membres des groupes cultures sont confrontés au travail, et sensibiliser davantage pour réduire les préjugés culturels.

6. *Rétroaction sur la gestion de la communauté*

Les répondants étaient invités à formuler leurs commentaires sur le rôle du champion des ENG et sur le but du comité consultatif sur les ENG. Après avoir lu une courte description, 56 % ont répondu que ce rôle et ce but étaient importants, 52 % ont dit qu'ils étaient clairs, 50 %

s'entendaient pour dire qu'ils étaient concentrés sur les bonnes choses et 49 % estimaient qu'ils étaient sur la bonne voie.

De façon générale, plus de 3 répondants sur 5 (62 %) ont qualifié chacun des groupes de travail d'ENG 2025 d'extrêmement pertinents ou de pertinents pour réaliser la vision de l'initiative ENG 2025. Les groupes de travail considérés comme étant les plus pertinents étaient les suivants :

- Perfectionnement professionnel et cheminement de carrière (75 %)
- Développement des compétences des ENG (74 %)
- Processus et programmes de progression latérale (72 %).

Lorsqu'on leur a demandé si des groupes de travail additionnels devraient être créés pour réaliser la vision ENG 2025, certains répondants ont proposé de se concentrer sur la formation technique ou de qualification pour aider au cheminement de carrière, alors que d'autres s'intéressaient aux compétences non techniques pour améliorer la communication et le leadership.

Pour ce qui est des forums pour les ENG, le forum communautaire de l'automne a été jugé extrêmement important ou important par 54 % des répondants, comparativement à 49 % pour le forum technique du printemps.

Interrogés sur la manière dont ils préfèrent recevoir de l'information de la communauté d'ENG, plus de 3 répondants sur 5 (62 %) ont choisi le courriel.

Fournisseur : Le groupe-conseil Quorus Inc.

Numéro du contrat : W2177-210016/001/CY

Date d'octroi du contrat : 10 juillet 2020

Valeur du contrat (TVH incluse) : 67 027,65 \$

Pour de plus amples renseignements, communiquer avec le MDN à : POR-ROP@forces.gc.ca

Contexte et objectifs de la recherche¹

Le Groupe des matériels (Gp Mat) compte près de 800 ingénieurs qui assument plusieurs fonctions en acquisition d'immobilisations, gestion d'équipement en service et spécialités techniques. La communauté d'ingénieurs du Groupe des matériels (ENG) apporte son appui pour bâtir et maintenir les effectifs dans cette communauté de professionnels. En réponse à la nouvelle politique de défense : *Protection, Sécurité, Engagement* (PSE), le comité consultatif sur les ENG a créé ENG 2025 dans le but ultime d'examiner la situation des ingénieurs au sein de la Défense¹. Cette initiative vise des outils et des occasions pour permettre à la communauté d'ENG d'atteindre tout son potentiel².

Une étude sur les données démographiques des ingénieurs du Gp Mat, laquelle comportait deux sondages, a été proposée pour appuyer les travaux d'ENG 2025. Le Directeur général – Recherche et analyse (Personnel militaire) avait déjà réalisé le premier des deux sondages pour le Sous-ministre adjoint (Matériels) ou SMA(Mat) en 2018. Il s'agissait d'un sondage sur les données démographiques pour tous les ingénieurs civils du Groupe des matériels, lequel a fourni les données préliminaires pour ENG 2025.

L'étude permanente a pour but d'appuyer le SMA(Mat) dans ses efforts pour possiblement modifier le cheminement de carrière des ingénieurs, Initiative 07 du plan de campagne d'acquisition et de soutien du matériel et le Ministère dans son ensemble en harmonisant ses efforts avec l'Initiative PSE 98 (c.à-d. la professionnalisation du milieu de l'approvisionnement).

Le comité d'ENG 2025 souhaite sonder les attitudes des membres de la profession à l'égard de nouvelles initiatives potentielles. Il désire également mieux comprendre les perspectives et les expériences de divers groupes au sein de la profession d'ingénieur, y compris les groupes d'équité en matière d'emploi (p. ex., les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées, les Autochtones) et une variété de spécialisations ENG (mécanique, électrique, aérospatial, maritime, etc.).

Le SMA(Mat) et le comité principal d'ENG 2025 se serviront des résultats de l'étude pour apporter des changements au cheminement de carrière des ingénieurs. Plus précisément, les objectifs de l'étude quantitative sont les suivantes :

¹ Le libellé de cette section est une adaptation du document *Statement of Work* publié par le ministère de la Défense nationale, (2019), *ADM(MATERIEL) ENGINEER (ENG) 2025 SURVEY STATEMENT OF WORK*, pp. 1-2.

¹ (ENG 2025, 2017). *Statement of Work for ADM(MATERIEL) ENGINEER (ENG) 2025*, Ottawa, ON.

² (ADM[MAT], 2018). *Statement of Work for ADM(MATERIEL) ENGINEER (ENG) 2025*, Ottawa, ON.

- Mener une analyse des données démographiques et des facteurs connexes qui pourraient influencer sur la capacité du SMA(Mat) à embaucher et à garder ses ingénieurs;
- Améliorer la compréhension des besoins de perfectionnement professionnel de la communauté ENG au sein du Groupe des matériels pour orienter l’initiative ENG 2025;
- Comprendre les expériences des ingénieurs en ce qui concerne leur cheminement de carrière pour moderniser la profession et accroître la diversité au sein de celle-ci.

Les résultats de la présente étude permettront au SMA(Mat) et au comité principal de l’ENG 2025 d’orienter les changements relatifs à la carrière d’ingénieur, y compris les activités d’embauche, les possibilités de formation, les programmes d’encadrement et la gestion des talents.

Méthodologie

Sommaire

La méthodologie de recherche consistait en un sondage en ligne réalisé avec des ingénieurs civils à l’emploi du SMA(Mat). Quorus était responsable de coordonner presque tous les aspects du projet de recherche, notamment la conception du questionnaire, la coordination de certains aspects de la collecte de données et la livraison du rapport demandé et des documents de présentation.

Groupe cible et échantillon

Pour le sondage en ligne, le groupe cible devait remplir les critères suivants :

- des ingénieurs civils de 18 ans et plus, et
- à l’emploi du SMA(Mat).

Environ 750 candidats admissibles au sondage, provenant exclusivement de la base de données du client, laquelle n’a jamais été partagée avec Quorus, ont reçu une invitation par courriel de la part du comité sur les ENG 2025. Ce dernier avait pris les mesures nécessaires pour obtenir un taux de réponse maximum en faisant parvenir par courriel un lien unique à chacun des membres du groupe d’ingénieurs, suivi de deux courriels de rappel.

L’étude avait pour but de mener un recensement auprès du groupe d’ENG. Au total, 261 sondages ont été remplis, pour un taux de participation de 35 %. Les données contenues dans le présent rapport n’ont pas été pondérées. La distribution des répondants au sondage ne reflète pas nécessairement celle des ingénieurs civils à l’emploi du SMA(Mat). Étant donné le pourcentage élevé de non-réponses, les résultats ne peuvent pas être extrapolés à l’ensemble de la

communauté d'ENG. Ces résultats représentent les opinions d'un sous-groupe de la communauté qui ont accepté de partager leurs commentaires. Leur profil est présenté avec les données démographiques en annexe du présent rapport.

Conception du questionnaire

Le questionnaire a été conçu en collaboration avec la personne-ressource d'ENG 2025, qui a coordonné les renseignements provenant du comité d'ENG 2025 et de ses groupes de travail. Le sondage était divisé en six thèmes : soutien par les pairs et encadrement, perfectionnement professionnel et cheminement de carrière, soutien pour les études supérieures, occasions de promotion, équité/diversité/inclusion et gestion de la communauté. D'une durée moyenne variant entre 20 et 25 minutes, le sondage en ligne contenait des questions fermées et des questions ouvertes.

L'équipe de Quorus a produit d'autre contenu pour favoriser la participation au sondage, comme le courriel d'invitation et l'écran d'introduction du questionnaire. Sur approbation du client, le MDN (par le biais du Bureau de la traduction) a traduit et vérifié tout le matériel de recherche. Les répondants avaient le choix de faire le sondage en anglais ou en français.

Tous les travaux de recherche ont été menés selon les *Normes pour la recherche sur l'opinion publique effectuée par le gouvernement du Canada – Sondages en ligne*.

Description des méthodes de collecte de données

Sur approbation des versions finales des questionnaires par ENG 2025 et le responsable de l'instruction du DGRAPM, Quorus a programmé le sondage en ligne dans les deux langues officielles, en utilisant sa licence pour la plateforme de sondage Q-Fi. Quorus s'est assuré que les données étaient stockées sur des serveurs canadiens. Le processus de recherche comprenait un essai préliminaire du questionnaire auprès de 15 répondants potentiels, dont 5 qui ont participé au sondage. Ces résultats sont inclus dans l'échantillon final. La collecte de données pour le sondage en ligne a eu lieu du 26 novembre au 21 décembre 2020.

Analyse des données

Étant donné l'échantillon non probabiliste provenant d'une liste de membres de la communauté d'ENG, une marge d'erreur valide n'a pu être calculée. Au terme de la période de sondage, un fichier de données non pondérées a été produit en SPSS. Les résultats ont été recoupés selon un plan d'analyse ayant fait l'objet de discussions au préalable et approuvé par le chargé du projet et la personne-ressource du groupe d'ENG.

Les réponses aux questions ouvertes ont été codées par les analyses de Quorus dans une liste selon les thèmes clés identifiés. Le même processus a été suivi en ce qui concerne les questions pour lesquelles un ensemble prédéfini de codes a été présenté aux répondants, de même que l'option « autre » pour préciser leur réponse.

Pour ce qui est des questions à choix de réponses multiples dans le questionnaire, les résultats ont été notés sous forme de pourcentage de tous les cas pour l'ensemble de l'échantillon.

Les variables continues ont été codées par échelles, mais des moyennes ont également été calculées et présentées. Les autres questions fermées ou à réponse unique ont été analysées à l'aide de statistiques descriptives. Pour les questions comportant une échelle, les deux notes les plus élevées ont été calculées pour obtenir des résultats nets dans tout le rapport, permettant ainsi d'identifier les tendances plus vastes en fréquences. Les deux meilleures notes fournies pour chaque tableau représentent le total des résultats obtenus, mais peuvent différer légèrement des données présentées dans le tableau en raison d'un arrondissement.

L'analyse était axée sur les résultats globaux, mais des fréquences croisées ont également été produites pour comparer les résultats parmi les principaux sous-groupes de la population. Ceux-ci, qu'on appelle les sous-groupes ou les segments clés dans le présent rapport, avaient été déterminés au préalable avec l'équipe du MDN, dans un plan d'analyse. Afin que chacun des sous-groupes proposés soit considéré valable, nous avons suivi une approche qui nous permettait d'utiliser les sous-groupes avec un échantillon minimum de 30 cas. Pour ce qui est de l'analyse statistique effectuée pour comparer les sous-groupes, les données ont été analysées à l'aide de tests-t indépendants pour obtenir des moyennes et de tests-z indépendants pour des pourcentages à un niveau significatif de 95 %. Dans le rapport des écarts entre les sous-groupes, le mot « significatif » a été exclu, compte tenu de l'utilisation d'un échantillon non aléatoire composé d'un nombre restreint de participants. Le rapport fait uniquement état des écarts importants dans le contexte de la question; toutefois, tous les écarts entre les sous-groupes sont indiqués en rouge dans les tabulations de données présentées dans un document distinct.

Une analyse comparative a été effectuée parmi les sous-groupes suivants de la population :

- Les ingénieurs militaires à la retraite ou actifs par rapport aux non militaires.
- Les ingénieurs parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel par rapport à ceux qui ne le sont pas.
- Les ingénieurs qui se sont joints au MDN en provenance de l'industrie, du milieu universitaire ou de la fonction publique.
- Les hommes par rapport aux femmes.

- Les membres d'un groupe d'équité en matière d'emploi (p. ex., les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones), par rapport à ceux qui ne font partie d'aucun de ces groupes.
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, par rapport à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe d'équité en matière d'emploi ou ceux qui se sont identifiés à un autre groupe d'équité en matière d'emploi.
- Les répondants du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur, par rapport à ceux du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur
- Les ingénieurs qui œuvrent dans le domaine de l'acquisition de matériel, du soutien du matériel ou dans les domaines de spécialité technique ou réglementaire.
- Les ingénieurs à leur niveau actuel depuis moins de cinq ans, par rapport à ceux qui ont plus d'expérience.
- Les répondants qui travaillent depuis moins de cinq ans pour le Groupe des matériels, par rapport à ceux qui y travaillent depuis au moins cinq ans.
- Les répondants qui ont moins d'un an d'expérience, d'un à cinq ans et ceux qui cumulent plus de cinq ans d'expérience dans leur poste actuel.
- Les ingénieurs qui travaillent dans les divisions Directeur général – Gestion d'équipement du programme terrestre (DGGPET), Directeur général – Gestion du programme d'équipement maritime (DGGPEM) ou Directeur général – Gestion du programme d'équipement aérospatial (DGGPEA)
- Les répondants qui possèdent un baccalauréat, par rapport à ceux qui ont une maîtrise ou un doctorat.
- Les répondants qui habitent au Québec, par rapport à ceux qui habitent en Ontario.

Il est possible que certains graphiques dans le présent rapport ne présentent pas de pourcentages inférieurs à 2 %, pour une représentation plus nette des résultats.

En dernier lieu, tous les travaux de recherche ont été menés selon les normes professionnelles établies par l'industrie et les lois fédérales applicables (p. ex., la *Loi sur la protection des renseignements personnels*). Plus précisément, Quorus a informé les répondants de leurs droits en vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* et s'est assuré de protéger ces droits tout au long du processus de recherche. Cela consistait notamment à informer les répondants du but de la recherche, d'identifier le ministère responsable et le fournisseur des services de recherche, et de préciser aux répondants qu'ils étaient libres de participer et que les renseignements qu'ils fourniraient seraient gérés conformément aux exigences de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Résultats de la recherche

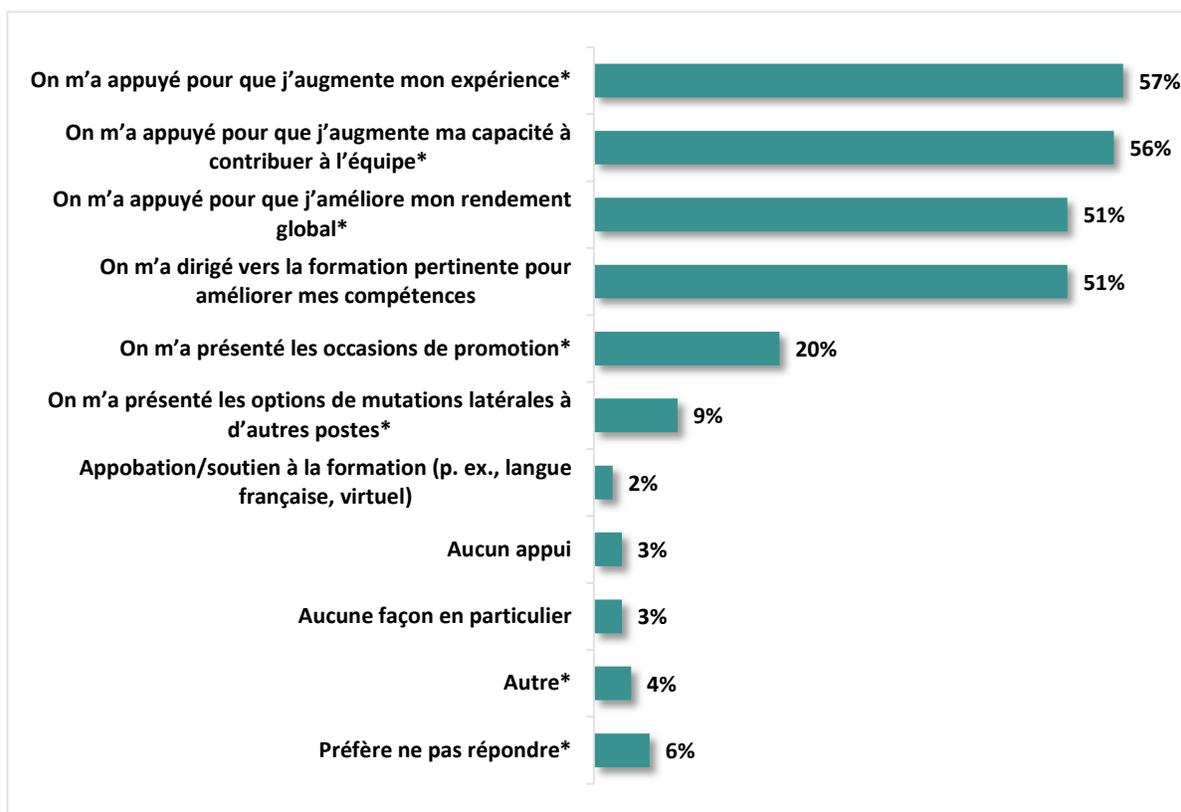
Le présent rapport fait état des résultats pour les 261 membres du personnel de l'équipe de la Défense dont les données sont incluses dans les analyses. Le profil démographique complet des répondants est présenté à l'annexe A.

1. Soutien par les pairs et encadrement

1.1 Soutien des superviseurs

Nous avons demandé aux répondants de nous indiquer quelles étaient les méthodes informelles qu'utilisaient leurs superviseurs pour les aider à améliorer leur rendement au travail au cours de la dernière année. Les réponses les plus souvent mentionnées par les ingénieurs étaient la rétroaction et le support qu'ils reçoivent pour accroître leur expérience dans leurs fonctions actuelles (57 %) et l'appui qu'ils reçoivent pour augmenter leur capacité à contribuer à l'équipe (56 %).

Figure 1 – Soutien informel reçu des superviseurs pour améliorer le rendement au travail



Q1. Parmi les méthodes informelles suivantes, quelles méthodes vos superviseurs ont-ils utilisées pour vous aider à améliorer votre rendement au travail au cours de la dernière année? (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES) Base : tous les répondants, n=261. *Des choix de réponses étaient fournis.

Plus d'un répondant sur deux a reçu du soutien pour améliorer son rendement global (51 %) et a été dirigé vers la formation pertinente pour améliorer ses compétences (51 %). Un répondant sur cinq (20 %) a indiqué qu'on lui avait présenté des occasions de promotion dans la dernière année, alors qu'environ un répondant sur dix (9 %) a été informé des options de mutations latérales à d'autres postes.

Segments clés

En général, les ingénieurs comptant moins de cinq ans d'expérience à leur niveau actuel étaient plus nombreux à avoir reçu du soutien de leurs superviseurs dans plusieurs secteurs, comparativement aux ingénieurs plus expérimentés :

- Appui pour augmenter l'expérience (68 % contre 42 %)
- Appui pour augmenter la capacité à contribuer à l'équipe (66 % contre 42 %)
- Direction vers la formation pertinente pour améliorer les compétences (60 % contre 36 %)
- Appui pour améliorer le rendement global (59 % contre 40 %)
- Présentation des occasions de promotion (24 % contre 14 %)

Plus précisément, les segments les plus nombreux à affirmer recevoir un **appui pour augmenter leur expérience** étaient les suivants :

- Les répondants qui travaillaient dans la fonction publique avant de se joindre au MDN, par rapport à ceux provenant du milieu universitaire (70 % contre 64 %).
- Les ingénieurs qui occupent leur niveau actuel depuis moins de cinq ans, par rapport à ceux qui ont plus d'expérience (68 % contre 42 %).
- Les répondants de moins de 55 ans, par rapport aux plus âgés (61 % contre 44 %).

Les segments les plus susceptibles d'affirmer recevoir un **appui pour augmenter leur capacité à contribuer à l'équipe** étaient les suivants :

- Les répondants de moins de 35 ans, par rapport à ceux âgés d'au moins 55 ans (86 % contre 52 %).
- Les ingénieurs qui occupent leur niveau actuel depuis moins de cinq ans, par rapport à ceux qui ont plus d'expérience (66 % contre 42 %).

Les ingénieurs comptant moins de cinq ans d'expérience à leur niveau actuel étaient plus nombreux à affirmer recevoir un **appui pour améliorer leur rendement global**, comparativement à ceux qui ont plus d'expérience (59 % contre 40 %).

Les segments les plus susceptibles d'affirmer **être dirigés vers la formation pertinente pour améliorer leurs compétences** sont les suivants :

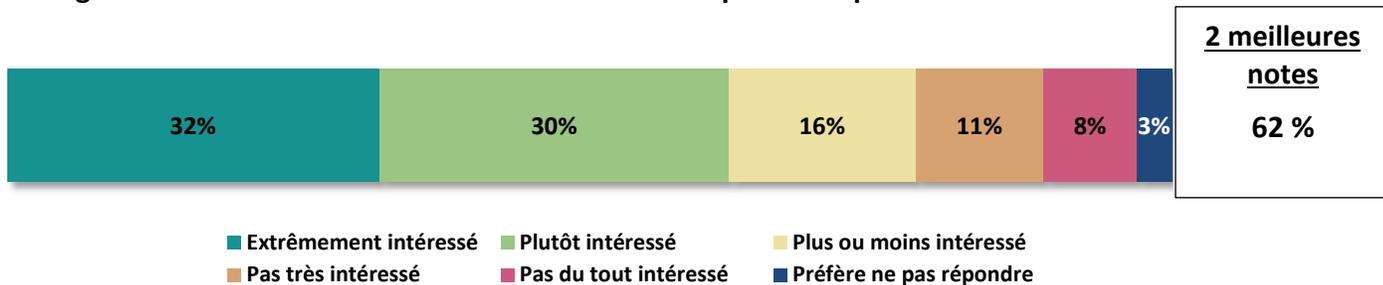
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, par rapport à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe d'équité en matière d'emploi (63 % contre 47 %).
- Les ingénieurs qui occupent leur niveau actuel depuis moins de cinq ans, comparativement à ceux qui ont plus d'expérience (60 % contre 36 %).
- Les ingénieurs qui travaillent pour la division du DGGPET, par rapport à ceux dans la division du DGGPEM (59 % contre 36 %).
- Les ingénieurs non militaires, comparativement aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (56 % contre 40 %).

Les ingénieurs de la division du DGGPEM (27 %) et du DGGPET (23 %) étaient plus susceptibles d'affirmer que leurs superviseurs leur **présentaient des occasions de promotion**, par rapport à ceux dans la division du DGGPEA (4 %).

1.2 Encadrement pour le rendement au travail

En ce qui concerne les nouvelles méthodes utilisées pour fournir du soutien, les répondants devaient indiquer dans quelle mesure ils étaient intéressés à recevoir un encadrement de leur superviseur pour leur rendement au travail. Près de 2 répondants sur 3 (62 %) étaient extrêmement intéressés ou plutôt intéressés; de ce nombre, 32 % étaient extrêmement intéressés.

Figure 2 – Intérêt à recevoir un encadrement du superviseur pour le rendement au travail



Q2. Dans quelle mesure souhaiteriez-vous recevoir l'encadrement de votre superviseur pour votre rendement au travail? Base : tous les répondants, n=261.

Segments clés

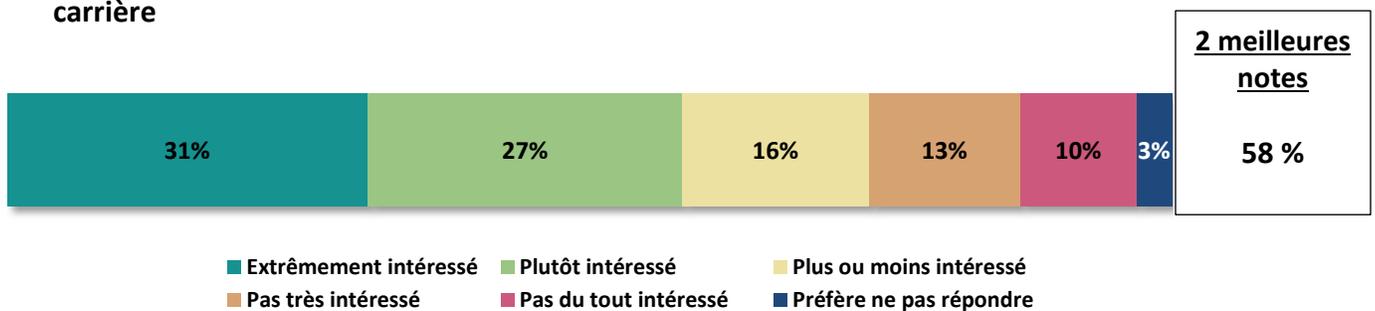
Les segments les plus susceptibles d'être intéressés à recevoir de l'encadrement du superviseur pour le rendement au travail étaient les suivants :

- Les répondants qui ont travaillé dans la fonction publique avant de se joindre au MDN (77 %), comparativement à ceux qui travaillent pour l'industrie de la défense (55 %) ou les FAC (48 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, comparativement à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe d'équité en matière d'emploi (73 % contre 58 %).
- Les ingénieurs non militaires par rapport aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (67 % contre 51 %).
- Les ingénieurs de moins de 55 ans, comparativement aux plus âgés (66 % contre 48 %). En fait, les plus jeunes sont ceux qui démontrent le plus grand intérêt pour ce type d'encadrement – plus de la moitié (53 %) des répondants de 18 à 34 ans sont *extrêmement intéressés*, comparativement à 23 % pour les 55 ans et plus.

1.3 Encadrement pour le cheminement de carrière

Les répondants devaient également nous indiquer dans quelle mesure ils étaient intéressés à recevoir de l'encadrement de leur superviseur pour leur cheminement de carrière. Près de 3 ingénieurs sur 5 (58 %) étaient extrêmement intéressés ou plutôt intéressés; de ce nombre, 31 % étaient extrêmement intéressés.

Figure 3 – Intérêt à recevoir de l'encadrement du superviseur pour le cheminement de carrière



Q3. Dans quelle mesure souhaiteriez-vous recevoir l'encadrement de votre superviseur pour votre cheminement de carrière? Base : tous les répondants, n=261.

Segments clés

Les segments qui sont plus nombreux à se dire extrêmement intéressés ou plutôt intéressés à recevoir de l'encadrement de leur superviseur pour le cheminement de carrière sont les suivants :

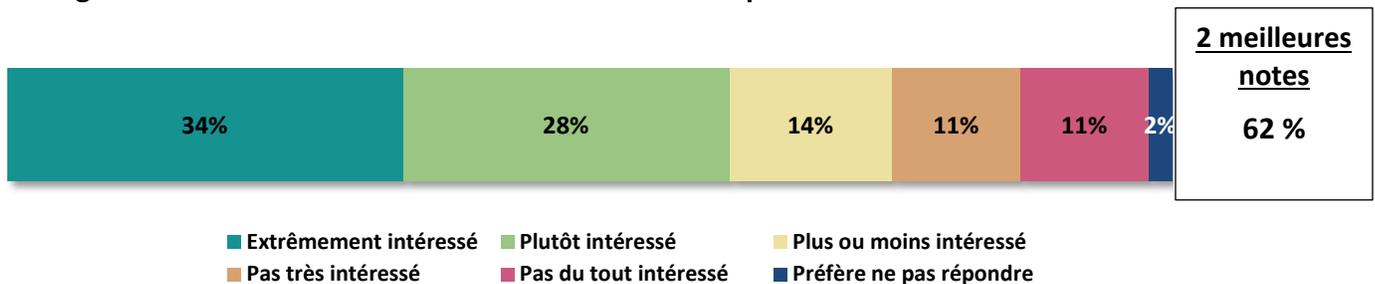
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, comparativement à ceux qui ne font partie d'aucun groupe d'équité en matière d'emploi (75 % contre 50 %).
- Les femmes, par rapport aux hommes (74 % contre 55 %).

- Les répondants qui se sont identifiés comme issus d'un groupe d'équité en matière d'emploi, par rapport à ceux qui n'appartiennent à aucun de ces groupes (70 % contre 50 %).
- Les ingénieurs parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel par rapport à ceux qui ne le sont pas (68 % contre 54 %).
- Les ingénieurs non militaires, comparativement aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (67 % contre 40 %).
- Les ingénieurs qui occupent leur niveau actuel depuis moins de cinq ans, comparativement à ceux qui ont plus d'expérience (65 % contre 48 %).
- Les répondants de moins de 55 ans, par rapport aux 55 ans et plus (64 % contre 38 %).

1.4 Intérêt à l'égard des ressources d'encadrement formel

Le sujet de l'encadrement formel comme méthode de soutien a également été abordé. Les répondants étaient invités à indiquer leur degré d'intérêt envers ce type de soutien. Près de 2 ingénieurs sur 3 (62 %) étaient extrêmement intéressés ou plutôt intéressés à recevoir un encadrement formel pour leur cheminement de carrière.

Figure 4 – Intérêt à recevoir un encadrement formel pour le cheminement de carrière



Q4. Dans quelle mesure souhaiteriez-vous recevoir de l'encadrement formel pour votre cheminement de carrière? Base : tous les répondants, n=261.

Plus de 3 répondants sur 10 (34 %) étaient extrêmement intéressés à recevoir un encadrement formel pour leur cheminement de carrière. Plus d'un répondant sur 10 (11 %) n'était pas du tout intéressé.

Segments clés

Les segments qui sont plus nombreux à se dire extrêmement intéressés ou plutôt intéressés à recevoir un encadrement formel pour leur cheminement de carrière sont les suivants :

- Les femmes, par rapport aux hommes (80 % contre 57 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, comparativement à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe d'équité en matière d'emploi (78 % contre 52 %).
- Les répondants qui se sont identifiés comme faisant partie d'un groupe d'équité en matière d'emploi, comparativement à ceux qui n'appartiennent à aucun de ces groupes (74 % contre 52 %).
- Les ingénieurs qui occupent leur niveau actuel depuis moins de cinq ans, par rapport à ceux qui ont plus d'expérience (69 % contre 50 %).
- Les répondants âgés de 18 à 54 ans (69 %), comparativement aux 55 ans et plus (39 %).
- Les ingénieurs non militaires, comparativement aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (68 % contre 51 %).
- Les répondants du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur, par rapport à ceux du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur (68 % contre 55 %).

1.5 Connaissance des ressources pour l'encadrement formel

En ce qui concerne les ressources existantes, près de 2 répondants sur 3 (63 %) connaissaient l'existence des ressources d'encadrement formel offertes pour le cheminement de carrière.

Figure 5 – Connaissance des ressources d'encadrement formel pour le cheminement de carrière



Q5. Saviez-vous qu'il existe des ressources d'encadrement formel que vous pouvez utiliser pour vous aider dans votre cheminement de carrière? Base : tous les répondants, n=261.

Un peu plus d'un ingénieur sur 10 (14 %) étaient **au courant de l'existence des ressources d'encadrement formel pour le cheminement de carrière et les avaient utilisées**, alors que 49 % **savaient qu'elles existaient, mais ne les avaient jamais utilisées**. Les 37 % qu'il reste ne **savaient pas que ces ressources existaient**.

Segments clés

La connaissance et l'utilisation des ressources d'encadrement formel étaient relativement élevées parmi les groupes suivants :

- Les femmes, comparativement aux hommes (26 % contre 12 %).
- Les ingénieurs parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel par rapport à ceux qui ne le sont pas (25 % contre 11 %).
- Les ingénieurs du domaine de l'acquisition de matériel, par rapport à ceux du domaine du soutien du matériel (18 % contre 5 %).

La connaissance sans l'utilisation des ressources d'encadrement formel était relativement élevée parmi les groupes suivants :

- Les ingénieurs de 55 ans et plus, comparativement aux plus jeunes (64 % contre 50 %).
- Les répondants qui ne se sont pas identifiés comme faisant partie d'un groupe d'équité en matière d'emploi, comparativement à ceux qui ont dit appartenir à l'un de ces groupes (55 % contre 42 %).
- Les hommes, par rapport aux femmes (53 % contre 33 %).
- Les ingénieurs qui travaillent dans les domaines de spécialité technique ou réglementaire, comparativement à ceux du domaine de l'acquisition de matériel (60 % contre 44 %).

Le manque de connaissance générale était plus élevé parmi les groupes suivants :

- Les répondants du niveau ENG-04, comparativement à ceux du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur (44 % contre 25 %).
- Les ingénieurs qui occupent leur niveau depuis moins de cinq ans, comparativement à ceux qui ont plus d'expérience (43 % contre 25 %).

1.6 Raisons qui expliquent l'utilisation peu fréquente des ressources d'encadrement formel

Les répondants qui connaissaient l'existence des ressources d'encadrement formel, mais qui ne les avaient pas utilisées pour leur cheminement de carrière devaient en fournir les raisons. Plus de 2 répondants sur 5 (41 %) ont évoqué le manque de temps comme principale raison.

Figure 6 – Principales raisons de ne pas utiliser les ressources d'encadrement formel



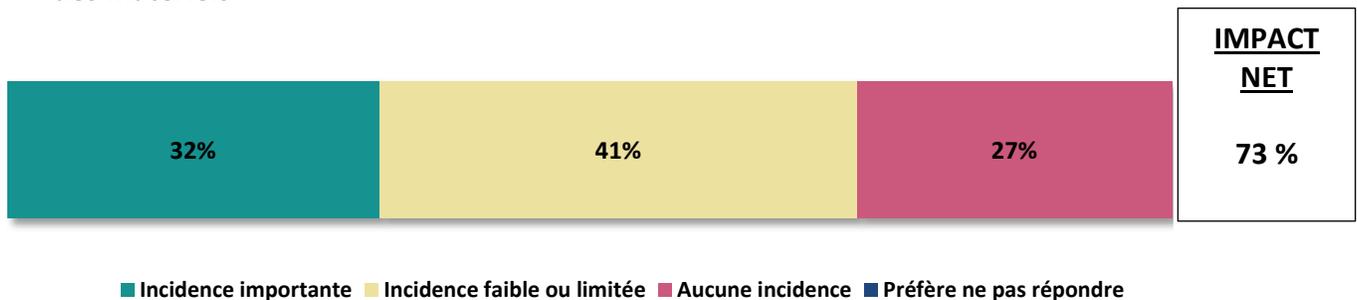
Q6. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous n'avez pas utilisé ces ressources d'encadrement formel? (**COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES**) Base : Les répondants qui connaissent les ressources d'encadrement formel, mais qui ne les ont pas utilisées, n=128. * Des choix de réponses étaient proposés.

En général, plus d'un répondant sur 3 (36 %) n'avait pas songé à utiliser les ressources d'encadrement formel ou n'en avait pas besoin, sans préciser la raison. Les autres ingénieurs ont cité plusieurs raisons, dont le fait de ne pas avoir besoin ou de ne pas vouloir se perfectionner étant donné le poste qu'ils occupent, leur spécialisation ou l'étape de leur carrière.

1.7 Utilisateurs des ressources d'encadrement formel

Les répondants qui connaissaient les ressources d'encadrement formel et qui les avaient utilisées devaient indiquer la mesure dans laquelle ces ressources avaient eu un impact positif sur leur cheminement de carrière au sein du Groupe des matériels. Dans l'ensemble, près de 3 ingénieurs sur 4 (73 %) ont affirmé que ces ressources ont eu une incidence importante, une incidence faible ou limitée sur leur carrière au sein du Groupe des matériels.

Figure 7 – Incidence des ressources d'encadrement formel sur la carrière au sein du Groupe des matériels



Q7. Quelle a été l'incidence de ces ressources d'encadrement formel sur votre carrière **au sein du Groupe des matériels**? Base : Les répondants qui connaissent les ressources d'encadrement formel et qui les ont utilisées, n=37.

Plus précisément, près d'un répondant sur 3 qui a utilisé les ressources d'encadrement formel (32 %) a affirmé que celles-ci avaient eu une incidence positive sur leur carrière au sein du Groupe des matériels, 41 % ont dit que ces ressources avaient eu une incidence faible ou limitée et 27 % ont répondu que ces ressources n'avaient eu aucune incidence sur leur carrière au sein du Groupe des matériels.

2. Perfectionnement professionnel et cheminement de carrière

2.1 Priorités en matière de perfectionnement professionnel

Plusieurs aspects du perfectionnement professionnel et du cheminement de carrière ont été abordés, y compris les priorités de carrière, les perceptions des occasions de formation et la participation au bassin de déploiement et les attentes à l'égard de celui-ci.

Tout d'abord, les répondants ont noté plusieurs aspects et leur importance pour leur perfectionnement professionnel et leur cheminement de carrière au sein du Groupe des matériels au cours des 12 prochains mois. Dans l'ensemble, la plupart des priorités (importantes ou légères) avaient rapport avec l'amélioration et le développement de compétences bien précises :

- Amélioration des compétences en communication (67 %)
- Perfectionnement des compétences en leadership (62 %)
- Développement de nouvelles compétences techniques (60 %)
- Amélioration des compétences techniques (60 %)

Parmi les aspects les plus importants (priorité importante ou légère priorité), notons également les occasions d'accéder et d'explorer ce qui suit :

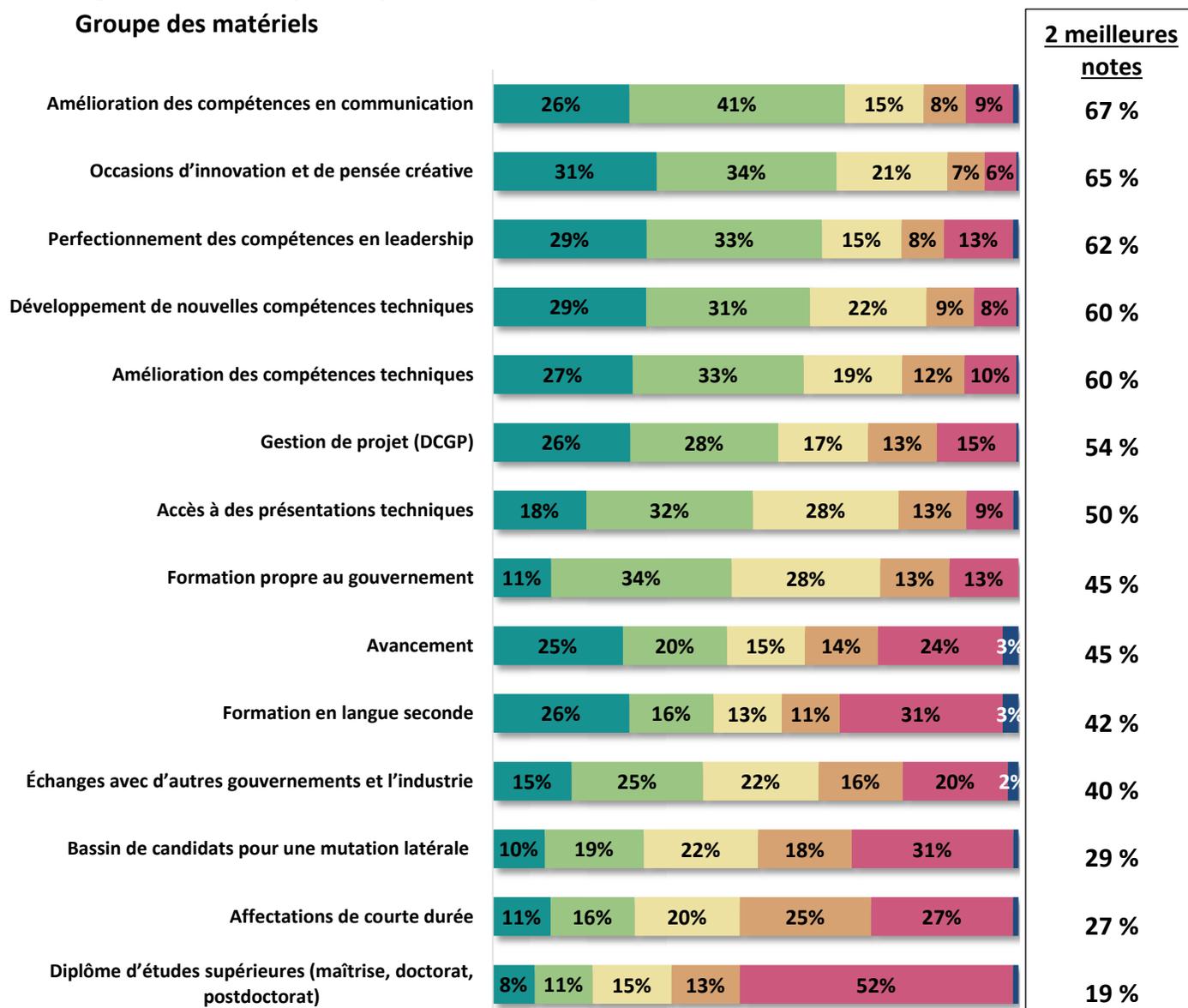
- Occasions d'innovation et de pensée créative (65 %)
- Gestion de projet – DCGP (54 %)
- Accès à des présentations techniques (50 %)
- Formation propre au gouvernement (45 %)
- Avancement (45 %)
- Formation en langue seconde (42 %)

Les aspects suivants étaient une priorité moindre pour le perfectionnement professionnel et le cheminement de carrière au sein du Groupe des matériels au cours des 12 prochains mois :

- Échanges avec d'autres gouvernements et l'industrie (40 %)
- Bassin de candidats pour une mutation latérale (29 %)
- Affectations de courte durée (27 %)
- Diplômes d'études supérieures (19 %)

L'aspect le plus souvent considéré comme n'étant **aucunement une priorité** pour le perfectionnement professionnel et le cheminement de carrière était l'obtention d'un diplôme d'études supérieures (52 %).

Figure 8 – Priorités pour le perfectionnement professionnel et le chemine de carrière au sein du Groupe des matériels



■ Priorité importante ■ Légère priorité ■ Neutre ■ Pas vraiment une priorité ■ Aucunement une priorité ■ Ne sait pas

Q8. Dans les 12 prochains mois, dans quelle mesure les éléments suivants seront-ils une priorité pour vous pour votre perfectionnement professionnel et votre cheminement de carrière au sein du Groupe des matériels? Base : tous les répondants, n=261.

Segments clés

L'analyse des grandes priorités démontre que les segments qui ont tendance à dire que l'amélioration des compétences en communication est une priorité importante ou une légère priorité sont les suivants :

- Les femmes, comparativement aux hommes (83 % contre 65 %).
- Les répondants parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel par rapport à ceux qui ne le sont pas (81 % contre 64 %).
- Les ingénieurs qui travaillaient dans le secteur public avant de se joindre au MDN, par rapport à ceux provenant des Forces armées canadiennes (80 % contre 62 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, comparativement à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe d'équité en matière d'emploi (79 % contre 62 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme appartenant à un groupe d'équité en matière d'emploi, par rapport à ceux qui ne font partie d'aucun de ces groupes (75 % contre 62 %).

Les ingénieurs qui travaillent pour une division, quelle qu'elle soit, étaient plus nombreux à considérer les **occasions d'innovation et de pensée créative** comme étant une priorité, comparativement à ceux dans la division du DDGPGM (54 % contre 48 %).

Les segments les plus susceptibles de considérer le **perfectionnement des compétences en leadership** comme étant une priorité importante ou une légère priorité étaient les suivants :

- Les ingénieurs qui travaillaient dans le secteur public avant de se joindre au MDN (77 %) ou issus du milieu universitaire (69 %), comparativement aux Forces armées canadiennes (48 %).
- Les femmes, par rapport aux hommes (74 % contre 59 %).
- Les répondants parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel par rapport à ceux qui ne le sont pas (73 % contre 59 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme faisant partie d'un groupe d'équité en matière d'emploi, par rapport à ceux qui n'appartiennent à aucun de ces groupes (70 % contre 56 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, comparativement à ceux qui ne font partie d'aucun groupe d'équité en matière d'emploi (70 % contre 56 %).
- Les ingénieurs non militaires, comparativement aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (69 % contre 50 %).
- Les répondants de moins de 55 ans, comparativement aux plus âgés (68 % contre 42 %).

Les segments qui avaient tendance à dire que le **développement de nouvelles compétences techniques** était une priorité importante ou une légère priorité étaient les suivants :

- Les répondants de moins de 35 ans, par rapport aux plus âgés (75 % contre 57 %).
- Les ingénieurs qui travaillent présentement dans la division du DDGPEA, comparativement à ceux dans la division du DGGPET (74 % contre 57 %).

- Les ingénieurs qui travaillent dans les domaines de spécialité technique ou réglementaire, comparativement à ceux du domaine de l'acquisition de matériel (73 % contre 57 %).
- Les répondants du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur, par rapport à ceux du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur (69 % contre 51 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, comparativement à ceux qui font partie d'un autre groupe d'équité en matière d'emploi (65 % contre 47 %).

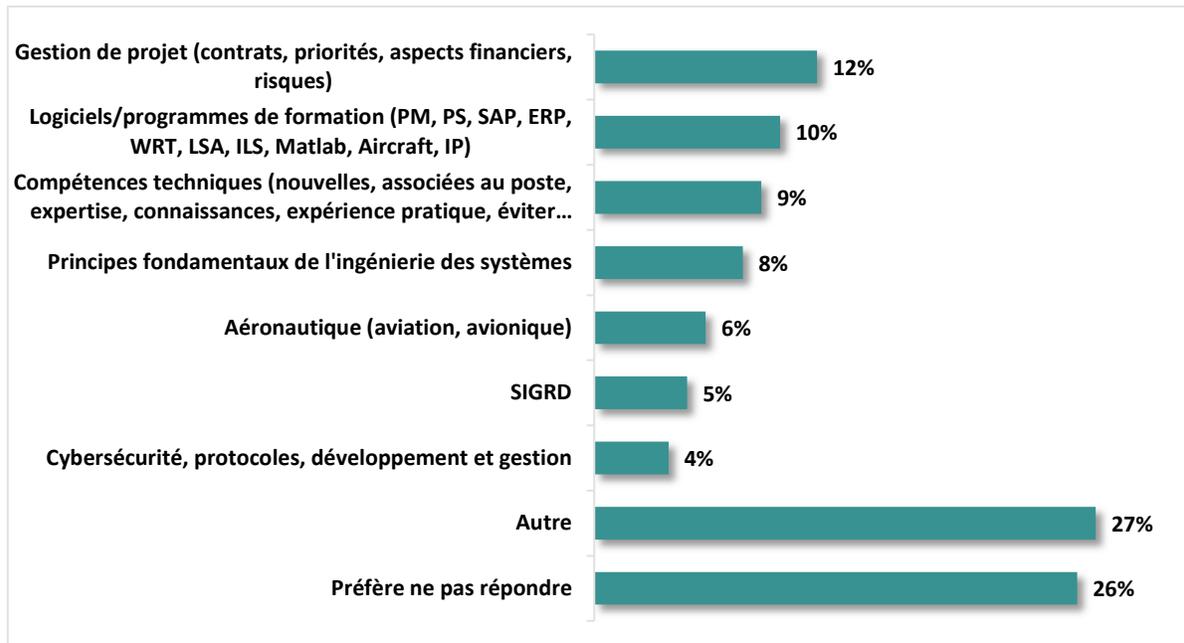
Les segments qui avaient tendance à dire que l'**amélioration des compétences techniques** était une priorité importante ou une légère priorité étaient les suivants :

- Les répondants qui travaillent depuis moins de cinq ans au sein du Groupe des matériels, par rapport à ceux qui y travaillent depuis au moins cinq ans (76 % contre 53 %).
- Les répondants de moins de 35 ans, comparativement aux plus âgés (75 % contre 57 %).
- Les ingénieurs qui travaillent dans les domaines de spécialité technique ou réglementaire (75 %), comparativement à ceux du domaine du soutien du matériel (57 %) ou de l'acquisition de matériel (56 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, par rapport à ceux qui appartiennent à un autre groupe d'équité en matière d'emploi (62 % contre 44 %).

2.2 *Priorité des compétences techniques*

Les répondants qui ont indiqué que l'amélioration ou le développement de nouvelles compétences techniques était une priorité pour eux devaient nous expliquer quelles étaient ces compétences. Celles qui sont revenues le plus souvent étaient liées aux compétences générales parmi les domaines de l'ingénierie, alors qu'un peu plus d'un répondant sur 10 (12 %) a mentionné les compétences en gestion de projet. Un répondant sur 10 (10 %) a mentionné les logiciels et programmes de formation (10 %), les compétences techniques en général (9 %) et les principes fondamentaux de l'ingénierie des systèmes (8 %).

Figure 9 – Compétences techniques à améliorer ou à développer



Autres compétences techniques mentionnées (3 % ou moins)			
Intelligence artificielle	3 %	Analyses de rentabilisation	2 %
Expérience navale, architecture, bâtiment	3 %	Développement de plans d'essai	2 %
Rédaction technique ou de politiques, et engagement	3 %	Navigabilité	2 %
Armements, munitions et explosifs	2 %	Gestion de données/analyse des tendances	2 %
Conception technique (science, compétences)	2 %		

Q9. Vous avez affirmé que l'amélioration ou le développement de compétences techniques est une priorité pour vous. Quelles compétences techniques précises est-il important pour vous d'améliorer ou de développer? Base : Les répondants qui ont sélectionné « légère priorité » ou « priorité importante » pour l'amélioration ou le développement des compétences techniques, n=172.

Les autres réponses tournaient autour des compétences techniques basées sur des éléments spécifiques au rôle au sein de la communauté d'ENG, y compris l'aéronautique (6 %), le SIGRD (5 %) et la cybersécurité (4 %).

Segments clés

Les répondants qui travaillaient pour les Forces armées canadiennes avant de se joindre au MDN étaient plus susceptibles de dire que la **gestion de projet** était une compétence technique importante à améliorer ou à développer, comparativement à ceux qui étaient dans le milieu universitaire avant de se joindre au MDN (20 % contre 8 %).

Les ingénieurs de 55 ans et plus étaient plus nombreux à dire que les **logiciels et les programmes de formation** étaient une compétence technique essentielle à améliorer ou à développer, comparativement aux 18 à 34 ans (19 % contre 4 %).

Les ingénieurs qui travaillent dans la division du DGGPEA étaient plus susceptibles d'affirmer que les **compétences techniques** en général étaient importantes à améliorer ou à développer, par rapport à ceux dans la division du DGGPEM (16 % contre 3 %).

2.3 Priorité des compétences en leadership

Parmi les ingénieurs qui ont indiqué que le perfectionnement des compétences en leadership était une priorité, les compétences les plus souvent mentionnées étaient de nature générale, comme la gestion efficace (22 %), le leadership efficace (13 %), l'engagement (9 %) et la communication (9 %).

Figure 10 – Compétences en leadership à acquérir ou à développer



Autres compétences en leadership mentionnées (3 % ou moins)			
Empathie, compassion	3 %	Amélioration du français	1 %
Identification/amélioration des lacunes avec l'équipe, suivi	2 %	Art oratoire, présentations	1 %
Stimuler le changement, le changement de culture	2 %	Mentor, soutien pour le développement de carrière	1 %
Négociation	1 %		

Q10. Vous avez affirmé que l'amélioration de vos compétences en leadership est une priorité pour vous. Quelles compétences précises est-il important pour vous d'apprendre ou de développer? Base : Les répondants qui ont sélectionné « légère priorité » ou « priorité importante » pour le perfectionnement des compétences en leadership, n=162.

Les autres réponses concernaient des compétences de communication précises, comme les compétences clés en leadership (8 %), la pensée stratégique (6 %), la collaboration (4 %) et la formation des RH pour les aider à gérer des situations difficiles (4 %).

Segments clés

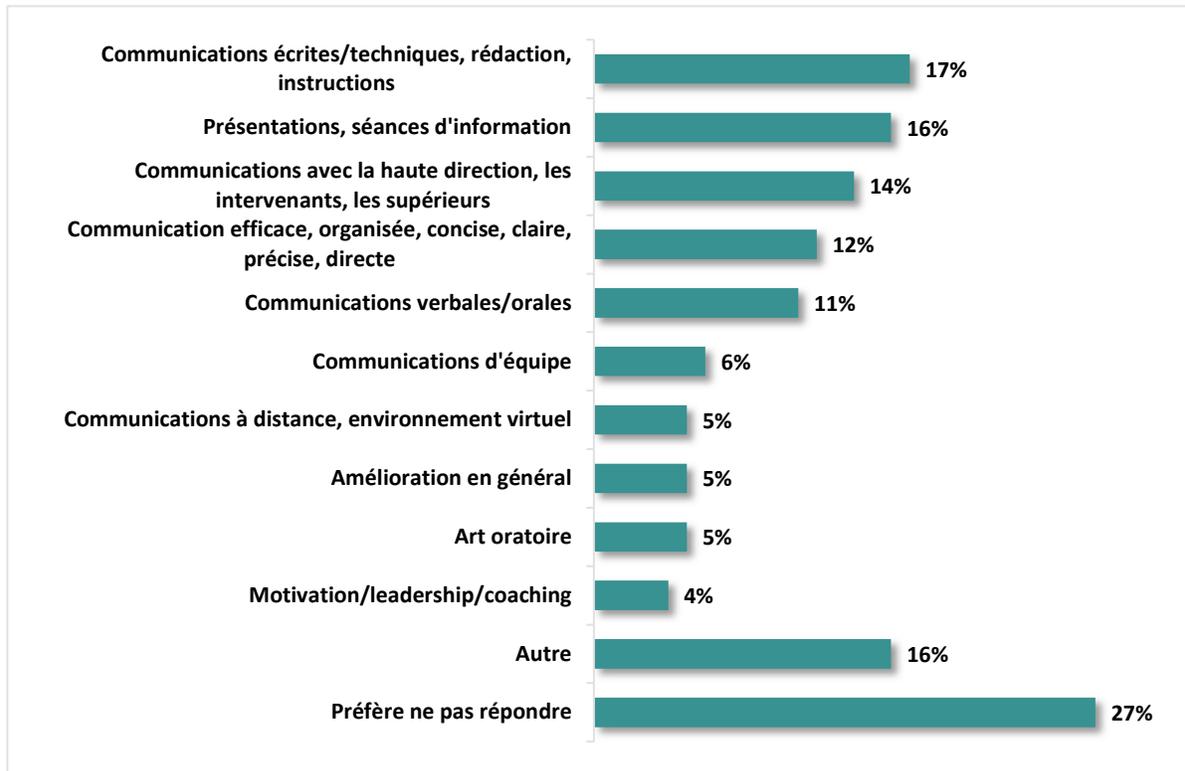
Les ingénieurs non militaires étaient plus susceptibles de mentionner l'apprentissage et le développement des **compétences en communication** comme étant une priorité, comparativement aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (11 % contre 2 %).

Les ingénieurs qui possèdent au moins une maîtrise étaient plus nombreux que les bacheliers à dire que l'apprentissage et le développement des **compétences clés en leadership** étaient une priorité (16 % contre 1 %).

2.4 Priorité des compétences en communication

Parmi les ingénieurs qui ont affirmé que l'amélioration des compétences en communication était une priorité, les compétences les plus souvent mentionnées étaient les communications écrites ou techniques (17 %), les présentations/séances d'information (16 %), les communications avec le personnel clé (14 %), les communications verbales/orales (11 %), les communications d'équipe (6 %) et les communications à distance (5 %).

Figure 11 – Compétences en communication à acquérir ou développer



Autres compétences en communication mentionnées (3 % ou moins)			
Deux langues officielles	3 %	Réalisations/réussites	1 %
Communication avec les subordonnés	1 %	Compétences requises pour accéder au niveau ENG-06-EX	1 %
Communication avec les civils	1 %	Écoute passive et active	1 %
Influence et persuasion	1 %		

Q11. Vous avez affirmé que l'amélioration de vos compétences en communication est une priorité pour vous. Quelles compétences précises est-il important pour vous d'apprendre ou de développer? Base : Les répondants qui ont sélectionné « légère priorité » ou « priorité importante » pour l'amélioration des compétences en communication, n=177.

Segments clés

Dans leurs suggestions de compétences de communication de priorité importante, les répondants ayant cumulé d'une à cinq années d'expérience à leur poste actuel (21 %) et ceux qui ont moins

d'un an d'expérience (18 %) étaient plus susceptibles de mentionner les **présentations et les séances d'information**, comparativement à ceux qui comptent cinq ans et plus d'expérience à leur poste actuel (3 %).

Les ingénieurs qui travaillent dans le domaine de l'acquisition de matériel d'ingénierie étaient plus susceptibles de prioriser les **communications écrites ou techniques**, par rapport à ceux qui œuvrent dans le domaine du soutien du matériel (22 % contre 8 %).

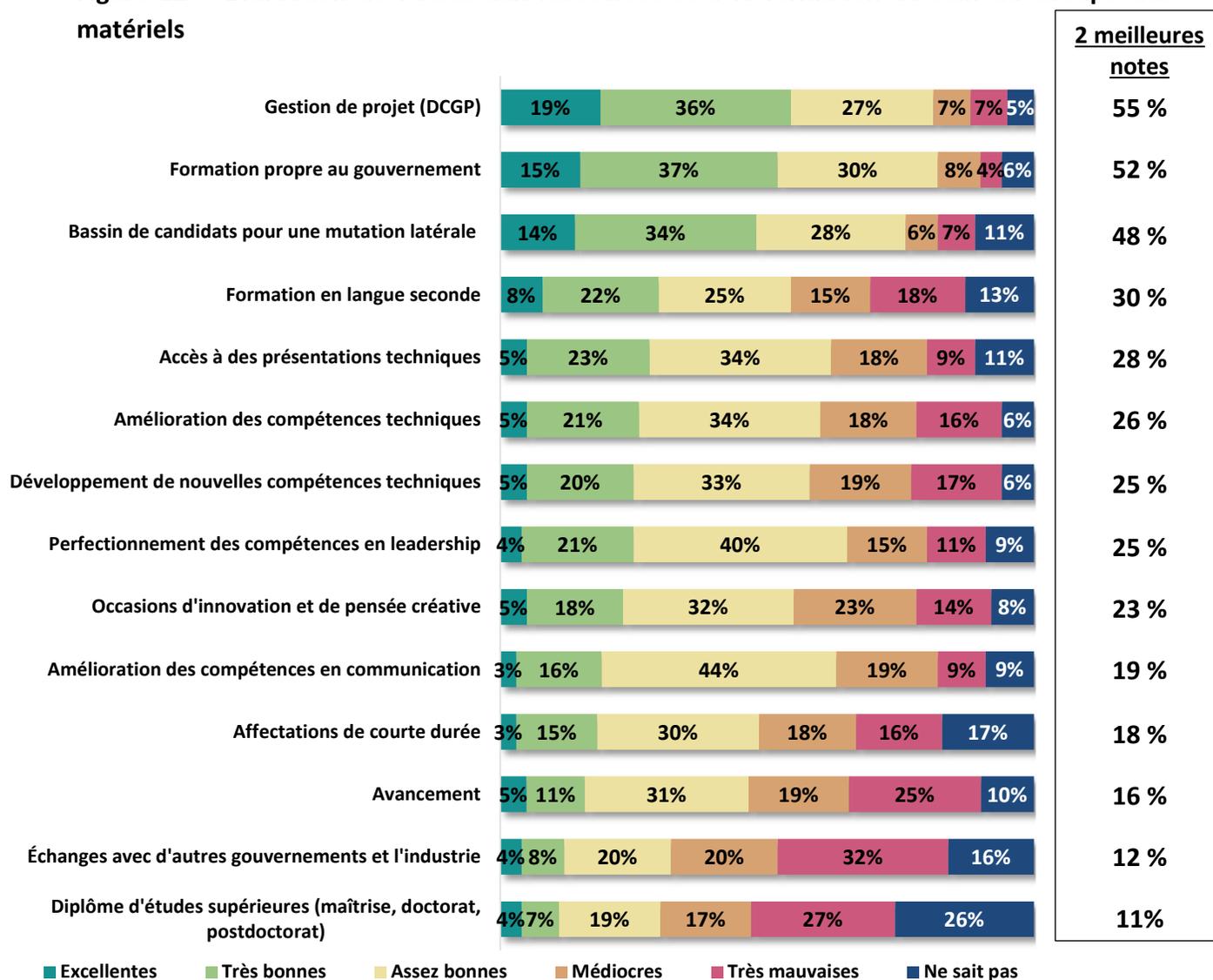
Les ingénieurs qui travaillaient dans la fonction publique avant de se joindre au MDN étaient plus nombreux à prioriser les **communications efficaces et organisées**, comparativement à ceux qui travaillent pour les Forces armées canadiennes (20 % contre 3 %).

À l'inverse, les répondants qui travaillent pour les Forces armées canadiennes étaient plus susceptibles de prioriser les **communications verbales ou orales**, comparativement à ceux qui travaillaient dans la fonction publique avant de se joindre au MDN (16 % contre 3 %).

2.5 Occasions au sein du Groupe des matériels

Les perceptions concernant les occasions d'accéder à la formation ont fait l'objet de commentaires de la part des répondants. Ceux-ci devaient évaluer l'accès à divers types de ressources et de formation pour les aider dans leur perfectionnement professionnel et leur cheminement de carrière au sein du Groupe des matériels. Dans l'ensemble, plus d'un répondant sur dix (11 %) a qualifié d'excellentes ou très bonnes les occasions d'accès aux ressources et à la formation. Plus d'un ingénieur sur deux a qualifié d'excellentes ou très bonnes les occasions d'accès aux ressources et à la formation pour la gestion de projet (55 %) et la formation propre au gouvernement (52 %) au sein du Groupe des matériels. Les occasions d'accéder au bassin de candidats pour une mutation latérale a également obtenu de bons résultats, 48 % les considérant comme étant excellentes ou très bonnes.

Figure 12 – Évaluation de l'accès aux ressources et à la formation au sein du Groupe des matériels



Q12. Comment évaluez-vous les occasions que vous avez d'avoir accès aux ressources et aux types de formation suivants pour vous aider dans votre perfectionnement professionnel et votre cheminement de carrière au sein du Groupe des matériels? Base : tous les répondants, n=261.

Parmi les occasions qui ont obtenu un taux de satisfaction élevé de 20 à 30 % des répondants, notons l'accès aux présentations techniques (28 %) et les occasions d'innovation et de pensée créative (23 %).

Plus d'un répondant sur cinq ont qualifié d'excellentes ou très bonnes les occasions d'accès aux ressources et à la formation sur les compétences, y compris la formation en langue seconde (30 %), l'amélioration des compétences techniques (26 %), le développement de nouvelles compétences techniques (25 %), le perfectionnement des compétences en leadership (25 %) et l'amélioration des compétences en communication (19 %).

Segments clés

L'analyse des grandes priorités démontrent que les segments les plus susceptibles d'affirmer que les occasions d'accès à la formation sur la **gestion de projet (DCGP)** sont excellentes ou très bonnes sont les suivants :

- Les répondants de 18 à 34 ans, comparativement aux plus âgés (72 % contre 53 %).
- Les répondants qui occupent leur poste actuel depuis un an ou moins, comparativement à ceux qui occupent leur poste actuel depuis au moins cinq ans (68 % contre 45 %).
- Les ingénieurs du domaine de l'acquisition du matériel, par rapport à ceux dans les domaines de spécialité technique ou réglementaire (67 % contre 40 %).
- Les ingénieurs de la division du DGGPET, par rapport à ceux dans la division DGGPGM (65 % contre 46 %).
- Les répondants du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur, par rapport à ceux du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur (62 % contre 48 %).

Les ingénieurs parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel étaient plus nombreux à dire que les occasions d'accès aux **bassins de candidats pour une mutation latérale** étaient excellentes ou très bonnes, comparativement à ceux qui ne sont pas parrainés (62 % contre 44 %).

Les ingénieurs de la division du DDGPGM étaient les moins susceptibles à affirmer que les occasions d'accès à la **formation en langue seconde** étaient excellentes ou très bonnes (16 %), comparativement aux répondants d'autres divisions (34 %).

Les segments les plus susceptibles de dire que les occasions d'accès à l'**amélioration des compétences techniques** étaient excellentes ou très bonnes étaient les suivants :

- Les ingénieurs qui occupent leur poste actuel depuis cinq ans ou moins, par rapport à ceux qui l'occupent depuis au moins cinq ans (30 % contre 14 %).
- Les ingénieurs en Ontario, comparativement à ceux au Québec (29 % contre 15 %).

2.6 Relations entre l'accès et l'importance perçue

Pour évaluer la mesure dans laquelle les priorités des ingénieurs du Groupe des matériels sont satisfaites, nous avons analysé la relation entre les priorités en matière de perfectionnement professionnel et l'accès aux ressources et à la formation à cette fin, en utilisant les deux meilleures notes obtenues aux questions portant sur les perceptions à ce sujet. Plus l'écart entre les priorités et l'accès à la formation est grand, plus important est le problème pour le perfectionnement professionnel.

Les secteurs où on constate les plus grands écarts sont l'amélioration des compétences en communication (48 %), les occasions d'innovation et de pensée créative (42 %), le perfectionnement des compétences en leadership (37 %), le développement de nouvelles compétences techniques (35 %) et l'amélioration des compétences techniques (34 %).

Figure 13 – Écarts relatifs au perfectionnement professionnel au sein du Groupe des matériels

Ressources et formation	Priorité pour le perfectionnement professionnel	Accès aux ressources et à la formation	Écart lié aux besoins des ingénieurs
Amélioration des compétences en communication	67 %	19 %	48 %
Occasions d'innovation et de pensée créative	65 %	23 %	42 %
Perfectionnement des compétences en leadership	62 %	25 %	37 %
Développement de nouvelles compétences techniques	60 %	25 %	35 %
Amélioration des compétences techniques	60 %	26 %	34 %
Avancement	45 %	16 %	29 %
Échanges avec d'autres gouvernements ou l'industrie	40 %	12 %	28 %
Accès à des présentations techniques	50 %	28 %	22 %
Formation en langue seconde	42 %	30 %	12 %
Affectations de courte durée	27 %	18 %	9 %
Diplôme d'études supérieures (maîtrise, doctorat, postdoctorat)	19 %	11 %	8 %
Gestion de projet (DCGP)	54 %	55 %	-1 %
Formation propre au gouvernement	45 %	52 %	-7 %
Bassin de candidats pour une mutation latérale	29 %	48 %	-19 %

Q8. Dans les 12 prochains mois, dans quelle mesure les éléments suivants seront-ils une priorité pour vous pour votre perfectionnement professionnel et votre cheminement de carrière **au sein du Groupe des matériels**? Base : tous les répondants, n=261. Q12. Comment évaluez-vous les occasions que vous avez d'avoir accès aux ressources et aux types de formation suivants pour vous aider dans votre perfectionnement professionnel et votre cheminement de carrière **au sein du Groupe des matériels**? Base : tous les répondants, n=261.

Parmi les autres secteurs où on constate un écart entre l'accès et la priorité, il y a l'avancement (29 %), les échanges avec d'autres gouvernements ou l'industrie (28 %) et l'accès à des présentations techniques (22 %). Les secteurs où l'écart est plus réduit sont la formation en

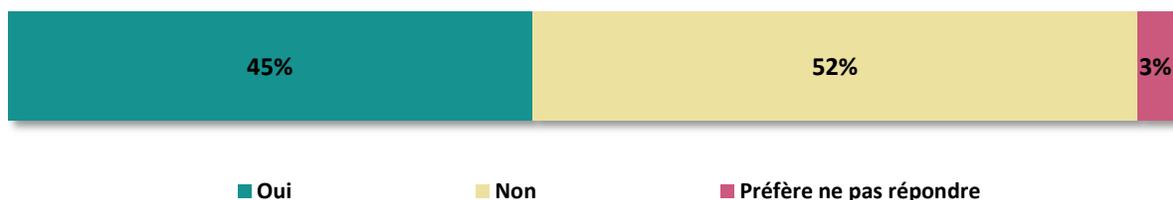
langue seconde (12 %), les affectations de courte durée (9 %) et les diplômes d'études supérieures (8 %).

À l'opposé, les secteurs où les priorités sont satisfaites ou surpassées, nous retrouvons le bassin de candidats pour une mutation latérale (19 %), la formation propre au gouvernement (7 %) et la gestion de projet (1 %).

2.7 Participation au bassin de candidats pour une mutation latérale

Près d'un répondant sur deux (45 %) a mentionné s'être joint au bassin de candidats pour une mutation latérale pendant qu'il travaillait pour le Groupe des matériels.

Figure 14 – Participation au bassin de candidats pour une mutation latérale durant l'affectation au Groupe des matériels



Q13. Avez-vous rejoint le bassin de candidats pour une mutation latérale pendant que vous travailliez au sein du Groupe des matériels?
Base : tous les répondants, n=261.

Segments clés

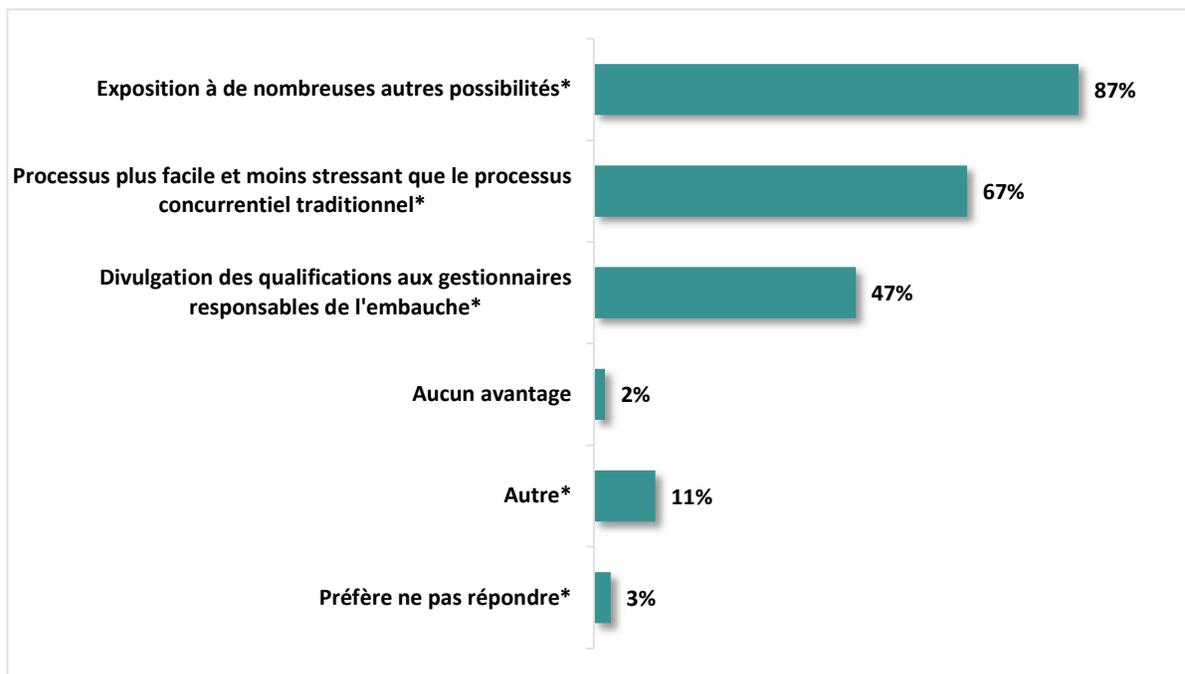
Les segments les plus susceptibles de s'être joints au bassin de candidats pour une mutation latérale étaient les suivants :

- Les répondants au Québec, comparativement à leurs homologues de l'Ontario (65 % contre 48 %).
- Les ingénieurs parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel, comparativement à ceux qui ne le sont pas (57 % contre 42 %).
- Les répondants qui occupent leur niveau actuel depuis cinq ans ou plus, par rapport à ceux qui ont moins d'expérience (54 % contre 40 %).
- Les ingénieurs non militaires, comparativement aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (50 % contre 37 %).

2.8 Avantages de se joindre au bassin de candidats pour une mutation latérale

Environ 9 répondants sur 10 qui se sont joints au bassin de candidats pour une mutation latérale pendant qu'ils travaillaient au sein du Groupe des matériels (87 %) ont mentionné l'exposition à de nombreuses autres possibilités comme principal avantage. Les deux tiers (67 %) ont mentionné le processus plus facile et moins stressant que le processus concurrentiel traditionnel comme premier avantage, alors que 47 % ont répondu la divulgation de leurs qualifications aux gestionnaires responsables de l'embauche.

Figure 15 – Principaux avantages à accéder ou utiliser le bassin de candidats pour une mutation latérale



Q14. Selon vous, quels sont les principaux avantages d'avoir accès à un bassin de candidats pour une mutation latérale ou de l'utiliser? (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES) Base : Les répondants qui se sont joints au bassin de candidats pour une mutation latérale pendant qu'ils travaillaient pour le Groupe des matériels, n=118. *Des choix de réponses étaient fournis.

Segments clés

Les répondants plus âgés étaient les plus nombreux à affirmer que le principal avantage à se joindre au bassin de candidats pour une mutation latérale était **la divulgation de leurs qualifications aux gestionnaires responsables de l'embauche**. Cette réponse était celle de 18 % des 18 à 34 ans, 45 % des 35 à 54 ans, et de 70 % des répondants de 55 ans et plus.

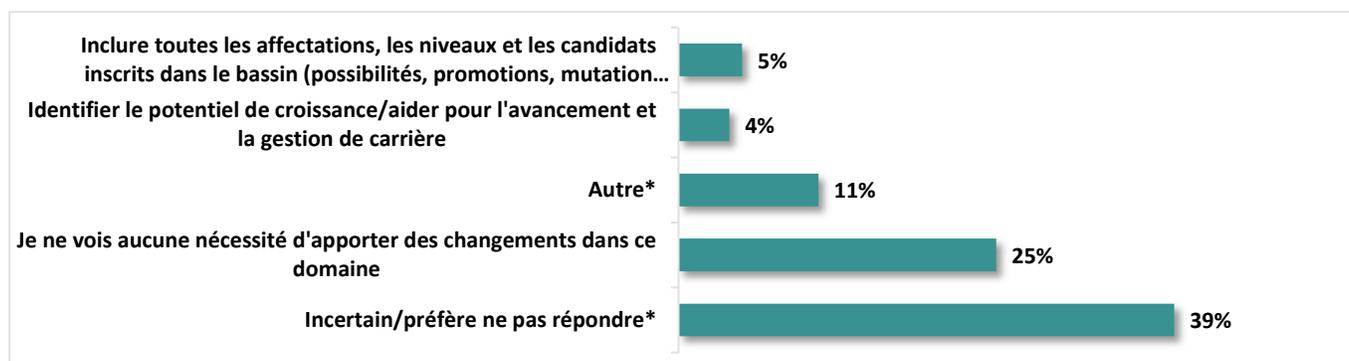
Les ingénieurs qui travaillent pour la division du DGGPET étaient plus susceptibles de sélectionner le **processus plus facile et moins stressant que le processus concurrentiel traditionnel** comme

principal avantage à se joindre au bassin de candidats pour une mutation latérale, comparativement à ceux de la division du DGGPEA (82 % contre 53 %).

2.9 Évolution des bassins de candidats pour une mutation latérale

Nous avons demandé aux répondants de nous dire comment ils aimeraient voir évoluer les bassins de candidats pour une mutation latérale au cours des cinq prochaines années. Ceux-ci ont suggéré d'inclure toutes les possibilités et les promotions basées sur la mutation latérale et les postes à pourvoir (5 %), suivi de près par identifier le potentiel de croissance et d'assistance pour l'avancement et la gestion de carrière (4 %).

Figure 16 – Suggestions relatives à l'évolution du bassin de candidats pour une mutation latérale au cours des cinq prochaines années



Autres changements à apporter aux bassins de candidats pour une mutation latérale (3 % ou moins)			
Inclure l'ensemble du MDN, tous les ministères et les organisations partenaires	3 %	Inclure les affectations intérimaires ou de courte durée	2 %
Sites Web et base de données dédiées et faciles à consulter	3 %	Plus de transparence (façon dont la liste est gérée)	1 %
Rôles et responsabilités clairement définis, exigences relatives au poste, aptitudes techniques	3 %	Profil linguistique qui restreint les transferts latéraux	1 %
Prioriser l'utilisation du bassin, en faire un élément essentiel pour l'embauche/l'avancement (plutôt que de chercher à l'extérieur)	2 %	Entièrement accessibles aux gestionnaires responsables de l'embauche	1 %
Accessible aux employés, tous les candidats peuvent voir les possibilités (plutôt que d'attendre d'être contacté)	2 %	Supprimer le bassin/organiser des concours/améliorer le processus d'embauche	1 %
Actualisation continue du bassin (automatisation)	2 %		

Q15. Comment les bassins de candidats pour une mutation latérale devraient-ils évoluer au cours des cinq prochaines années? Base : tous les répondants, n=261. * Des choix de réponses étaient fournis.

Les répondants ont fait plusieurs suggestions visant à élargir les bassins de candidats pour une mutation latérale et d'améliorer la communication avec les futurs candidats dans les cinq prochaines années.

Un répondant sur quatre (25 %) ne voyait pas la nécessité de changer quoi que ce soit au bassin de candidats pour mutation latérale au cours des cinq prochaines années, et 39 % n'étaient pas certains de la façon dont il pourrait évoluer.

Segments clés

Les répondants qui travaillent actuellement dans la division du DGGPEA étaient plus nombreux à mentionner **inclure toutes les affectations et les possibilités dans les bassins de candidats pour mutation latérale** (15 %) au cours des cinq prochaines années, comparativement à ceux de la division du DGGPGM (4 %) et du DGGPET (3 %).

Les segments les plus susceptibles d'affirmer qu'il **n'était pas nécessaire de changer quoi que ce soit dans ce domaine** étaient les suivants :

- Les ingénieurs des Forces armées canadiennes (38 %), par rapport à ceux qui avaient travaillé dans la fonction publique (18 %) et l'industrie de la Défense (7 %) avant de se joindre au MDN.
- Les ingénieurs militaires actifs ou retraités, comparativement aux ingénieurs non militaires (37 % contre 18 %).
- Les ingénieurs issus du milieu universitaire, par rapport à ceux qui avaient travaillé dans la fonction publique avant de se joindre au MDN (24 % contre 7 %).

2.10 Identification de la langue seconde

La disponibilité et la pertinence de la formation et des efforts en langue seconde ont fait l'objet de commentaires. Tout d'abord, les répondants devaient indiquer la langue officielle du Canada qu'ils considéraient comme étant leur langue seconde. Près de 2 répondants sur 3 (64 %) ont affirmé que leur langue seconde était le français, contre un sur trois (31 %) qui ont dit l'anglais.

Figure 17 – Le français ou l'anglais comme langue seconde

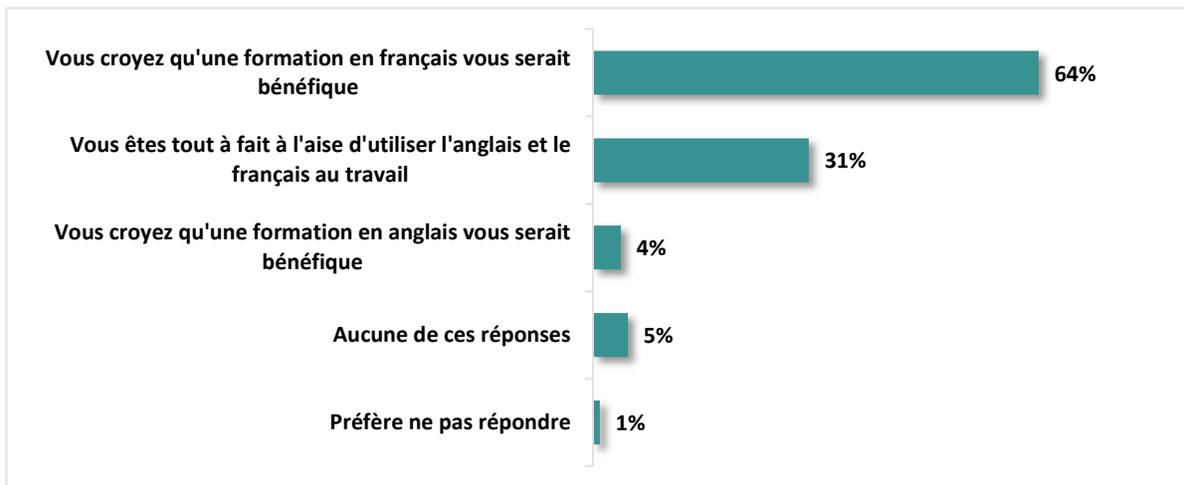


Q16. Quelle langue (anglais ou français) considérez-vous comme votre langue seconde? Base : tous les répondants, n=261.

2.11 Formation linguistique au travail

Lorsque nous leur avons demandé de décrire leur niveau de confort à utiliser le français au travail, près de 2 répondants sur 3 (64 %) ont dit qu'ils pourraient bénéficier d'une formation dans cette langue. Environ un répondant sur trois (31 %) se sentaient à l'aise d'utiliser le français et l'anglais au travail, et n'avaient donc pas besoin d'une formation linguistique. Quelques répondants seulement (4 %) croyaient pouvoir bénéficier d'une formation en anglais.

Figure 18 – Formation linguistique pour l'utilisation de l'anglais et du français au travail



Q17. En ce qui concerne la formation linguistique, lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre niveau de confort avec l'utilisation de l'anglais et du français au travail? (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES) Base : tous les répondants, n=261.

Segments clés

Les segments les plus susceptibles de dire qu'ils **pourraient bénéficier d'une formation en français** au travail étaient les suivants :

- Les répondants en Ontario, comparativement à ceux au Québec (75 % contre 19 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, comparativement à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe d'équité en matière d'emploi (78 % contre 58 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme faisant partie d'un groupe d'équité en matière d'emploi, par rapport à ceux qui n'appartiennent à aucun de ces groupes (75 % contre 58 %).
- Les ingénieurs non militaires, par rapport aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (69 % contre 57 %).

Les segments qui ont affirmé être à l'aise dans les deux langues officielles au travail étaient les suivants :

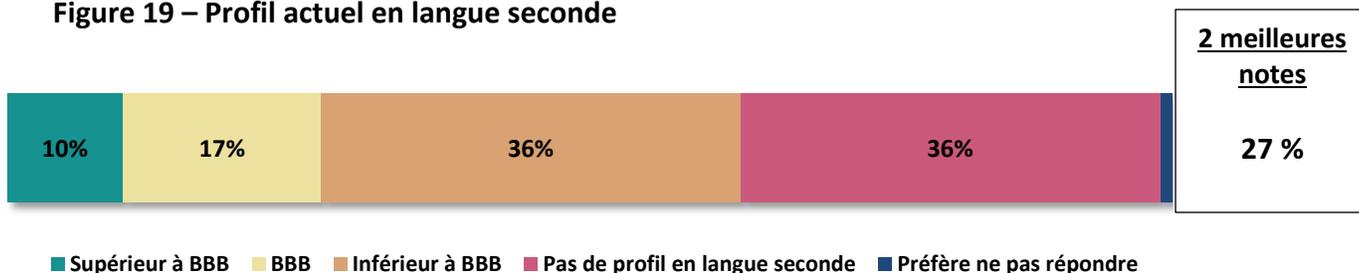
- Les répondants qui habitent au Québec, comparativement à ceux qui habitent en Ontario (69 % contre 22 %).
- Les ingénieurs militaires actifs ou retraités, comparativement aux ingénieurs non militaires (40 % contre 25 %).

Les répondants au Québec étaient plus nombreux à dire qu'ils **pourraient bénéficier d'une formation en anglais** au travail, comparativement à ceux qui habitent en Ontario (17 % contre 1 %).

2.12 Profil en langue seconde

Pour mieux comprendre les perspectives d'une formation en langue seconde, les répondants devaient fournir leur profil en langue seconde relativement au niveau de compétence linguistique BBB. Près d'un répondant sur trois (27 %) ont affirmé avoir un profil BBB ou un niveau supérieur.

Figure 19 – Profil actuel en langue seconde



Q18. Quel est votre profil actuel en langue seconde? Base : tous les répondants, n=261.

Plus d'un répondant sur trois a mentionné que son profil en langue seconde était inférieur au niveau BBB (36 %) et 36 % n'avaient pas de profil en langue seconde.

Segments clés

Les segments les plus susceptibles d'affirmer que leur profil en langue seconde était de **niveau BBB ou d'un niveau inférieur** étaient les suivants :

- Les répondants qui habitent au Québec, par rapport à ceux qui habitent en Ontario (77 % contre 49 %).
- Les répondants du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur, par rapport à ceux du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur (74 % contre 36 %).

- Les ingénieurs militaires actifs ou retraités, par rapport aux ingénieurs non militaires (67 % contre 45 %).
- Les ingénieurs qui ne se sont pas identifiés comme faisant partie d'un groupe d'équité en matière d'emploi, par rapport à ceux qui appartiennent à l'un de ces groupes (61 % contre 43 %).
- Les ingénieurs qui travaillent dans la division du DGGPET, comparativement à ceux de la division du DGGPGM (59 % contre 41 %).
- Les répondants qui travaillent pour le Groupe des matériels depuis au moins cinq ans, par rapport à ceux qui ont moins de cinq ans d'expérience (58 % contre 42 %).
- Les répondants de 35 ans et plus, par rapport aux plus jeunes (56 % contre 36 %).

Les segments les plus susceptibles d'affirmer que leur profil en langue seconde était **inférieur au niveau BBB** étaient les suivants :

- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, comparativement à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe d'équité en matière d'emploi (22 % contre 5 %).
- Les répondants qui habitent en Ontario, comparativement à ceux qui habitent au Québec (12 % contre 1 %).

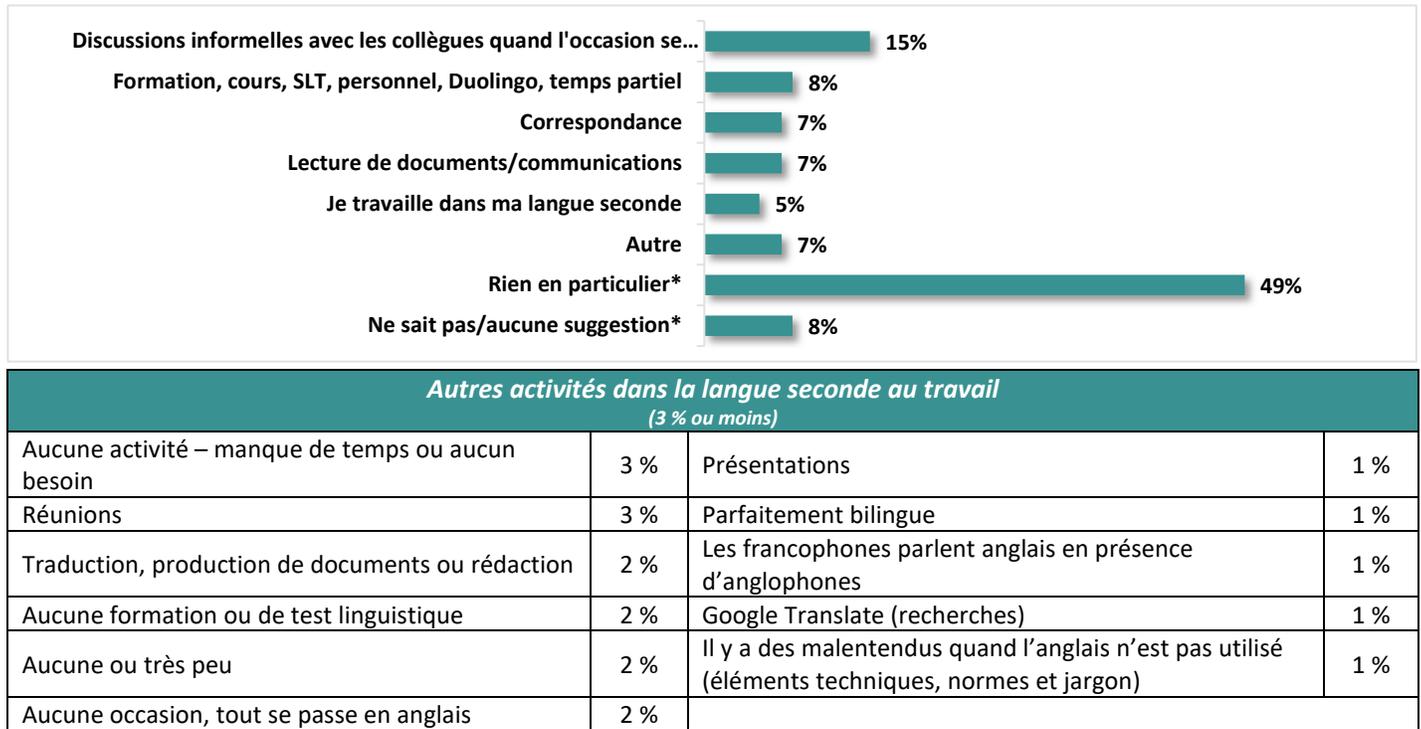
Les segments les plus susceptibles de dire qu'ils **n'avaient pas de profil en langue seconde** étaient les suivants :

- Les répondants de 18 à 34 ans, par rapport aux 35 ans et plus (56 % contre 32 %).
- Les répondants du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur, par rapport à ceux du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur (51 % contre 17 %).
- Les répondants qui ont travaillé dans le milieu universitaire avant de se joindre au MDN (49 %), par rapport à ceux qui travaillaient dans la fonction publique (27 %) ou les Forces armées canadiennes (22 %).
- Les ingénieurs parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel, comparativement à ceux qui ne sont pas (48 % contre 32 %).
- Les ingénieurs non militaires, par rapport aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (43 % contre 23 %).
- Les répondants dont le plus haut niveau de scolarité est un baccalauréat, par rapport à ceux qui détiennent une maîtrise ou un doctorat (42 % contre 29 %).

2.13 Amélioration de la langue seconde au travail

Les répondants ont également été invités à décrire les types d'activités qu'ils menaient au travail, dans le but bien précis d'améliorer leur capacité à communiquer dans leur langue seconde. Plus d'un répondant sur dix (15 %) ont mentionné qu'ils discutent avec des collègues et communiquent dans leur langue seconde lorsqu'ils en ont l'occasion.

Figure 20 – Activités au travail pour améliorer la communication dans la langue seconde



Q19. Quels types d'activités faites-vous au travail dans le but précis d'améliorer votre capacité à communiquer dans votre langue seconde? Base : tous les répondants, n=261. *Des choix de réponses étaient fournis.

Les autres activités pour améliorer la capacité à communiquer dans la langue seconde au travail incluent des activités de formation, notamment des cours interactifs comme Duolingo (8 %), la correspondance (7 %), la lecture de documents et de communications variées (7 %).

La moitié des répondants (49 %) ont dit qu'ils ne faisaient rien de particulier au travail pour améliorer leur capacité à communiquer dans leur langue seconde.

Segments clés

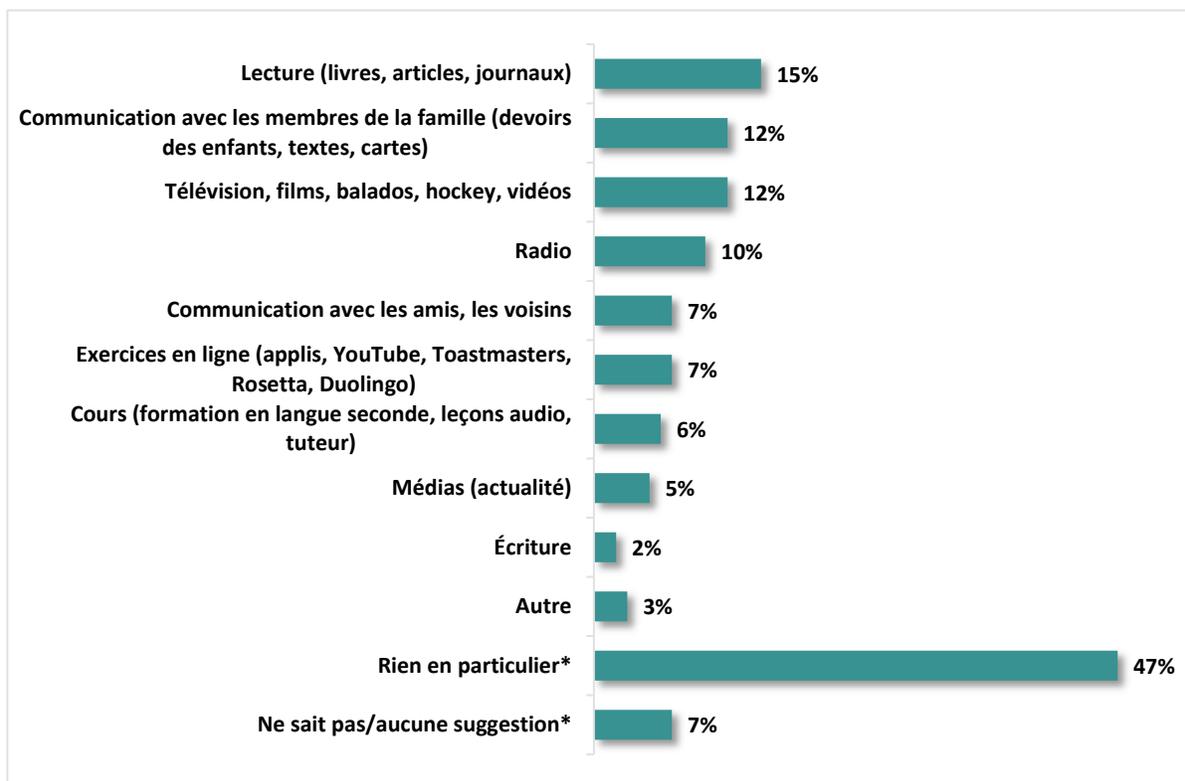
Les segments les plus susceptibles de **lire des documents et des communications variées** pour améliorer leur capacité à communiquer dans leur langue seconde sont les suivants :

- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, comparativement à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe d'équité en matière d'emploi (14 % contre 3 %).

2.14 Amélioration de la langue seconde à l'extérieur du travail

Les répondants devaient également décrire les types d'activités qu'ils menaient à l'extérieur du travail dans le but d'améliorer leur capacité à communiquer dans leur langue seconde. Les activités les plus courantes étaient la lecture (15 %), le visionnement de contenu vidéo – télévision, films, balados, etc. – (12 %), la communication avec les membres de la famille (12 %) et la radio (10 %).

Figure 21 – Activités à l'extérieur du travail pour améliorer la communication dans la langue seconde



Q20. Quels types d'activités faites-vous dans vos temps libres (c.-à-d., quand vous n'êtes pas au travail) dans le but précis d'améliorer votre capacité à communiquer dans votre langue seconde? Base : tous les répondants, n=261. *Des choix de réponses étaient fournis.

Près d'un répondant sur deux (47 %) a affirmé ne rien faire en particulier à l'extérieur du travail pour améliorer sa capacité à communiquer dans sa langue seconde.

Segments clés

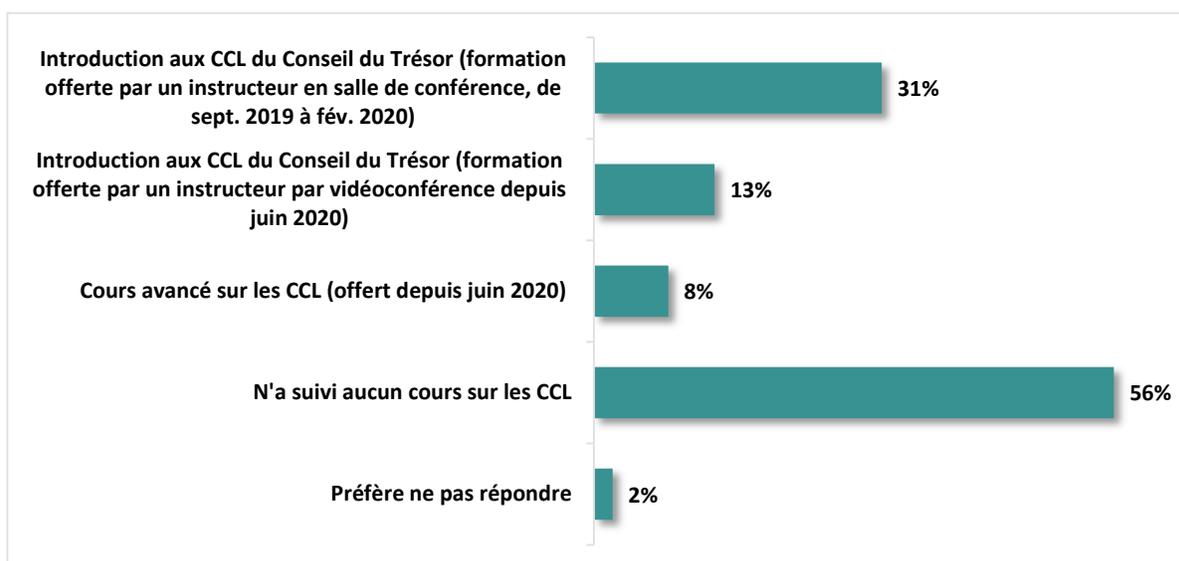
Les ingénieurs qui travaillaient dans le milieu universitaire avant de se joindre au MDN étaient plus susceptibles d'être inscrits dans des **cours spécialisé**, y compris la formation en langue seconde, des leçons sur support audio ou avec un tuteur (14 %), comparativement à ceux qui avaient précédemment travaillé dans la fonction publique (2 %), les Forces armées canadiennes (3 %) et l'industrie de la Défense (3 %).

Les ingénieurs parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel étaient plus nombreux à dire qu'ils **utilisaient les exercices en ligne**, par rapport à ceux qui ne sont pas parrainés (14 % contre 5 %).

2.15 Cours sur les compétences clés en leadership

Afin de mieux comprendre l'impact des cours sur les compétences clés en leadership (CCL), le sondage contenait des questions sur l'utilisation, l'utilité et les possibilités d'amélioration. Pour ce qui est de l'utilisation, 31 % des répondants avaient suivi le cours sur les CCL offerts en salle de réunion de septembre 2019 à février 2020.

Figure 22 – Expérience des cours sur les compétences clés en leadership (CCL)



Q21. Lesquels des cours suivants sur les compétences clés en leadership (CCL) avez-vous suivis? (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES) Base : tous les répondants, n=261.

Plus d'un répondant sur dix (13 %) avait suivi un cours d'introduction aux CCL du Conseil du Trésor offert en ligne depuis juin 2020. Près d'un répondant sur dix (8 %) avait suivi le cours avancé sur les CCL du Conseil du Trésor et plus d'un sur deux (56 %) a mentionné n'avoir suivi aucun cours sur les CCL.

Segments clés

Les segments qui ont été plus nombreux à suivre un **cours d'introduction aux CCL en personne** étaient les suivants :

- Les répondants qui travaillent dans les domaines de spécialité technique ou réglementaire par rapport à ceux dans le domaine du soutien du matériel (42 % contre 25 %).
- Les répondants qui possèdent une maîtrise ou un doctorat, comparativement à ceux qui ont un baccalauréat (39 % contre 25 %).
- Les ingénieurs provenant du milieu universitaire par rapport à ceux qui travaillaient pour les Forces armées canadiennes avant de se joindre au MDN (42 % contre 22 %).

Les ingénieurs qui avaient travaillé dans la fonction publique avant de se joindre au MDN étaient plus susceptibles d'avoir suivi le **cours d'introduction aux CCL en ligne** (25 %), comparativement à ceux qui travaillaient dans l'industrie de la Défense (8 %) et ceux provenant du milieu universitaire (8 %).

Les répondants de niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur étaient plus nombreux à avoir suivi le **cours avancé sur les CCL**, comparativement à ceux du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur (15 % contre 3 %).

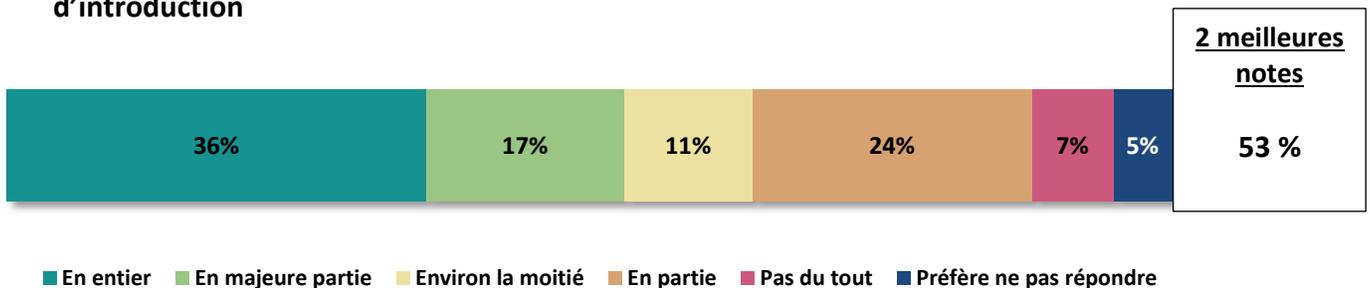
Les segments qui étaient les plus susceptibles d'affirmer **n'avoir suivi aucun** des cours sur les CCL étaient les suivants :

- Les répondants qui habitent au Québec, par rapport à ceux qui habitent en Ontario (67 % contre 52 %).
- Les ingénieurs de la division du DGGPEA, comparativement à ceux qui travaillent dans la division du DGGPET (70 % contre 52 %).

2.16 Autoévaluation des compétences clés en leadership

Les répondants qui avaient suivi au moins un des cours d'introduction aux compétences clés en leadership du Conseil du Trésor devaient indiquer la proportion de l'autoévaluation qu'ils avaient complétée durant le cours. De façon générale, plus d'un participant sur deux (53 %) avaient terminé l'autoévaluation en entier ou en majeure partie. De ce nombre, 36 % ont répondu qu'ils l'avaient terminé en entier.

Figure 23 – Achèvement de l'autoévaluation des compétences clés en leadership dans le cours d'introduction



Q22. Lorsque vous avez suivi le cours d'introduction, dans quelle mesure avez-vous complété votre autoévaluation sur les compétences clés en leadership?
Base : les répondants qui ont suivi au moins un cours d'introduction aux CCL du Conseil du Trésor, n=107.

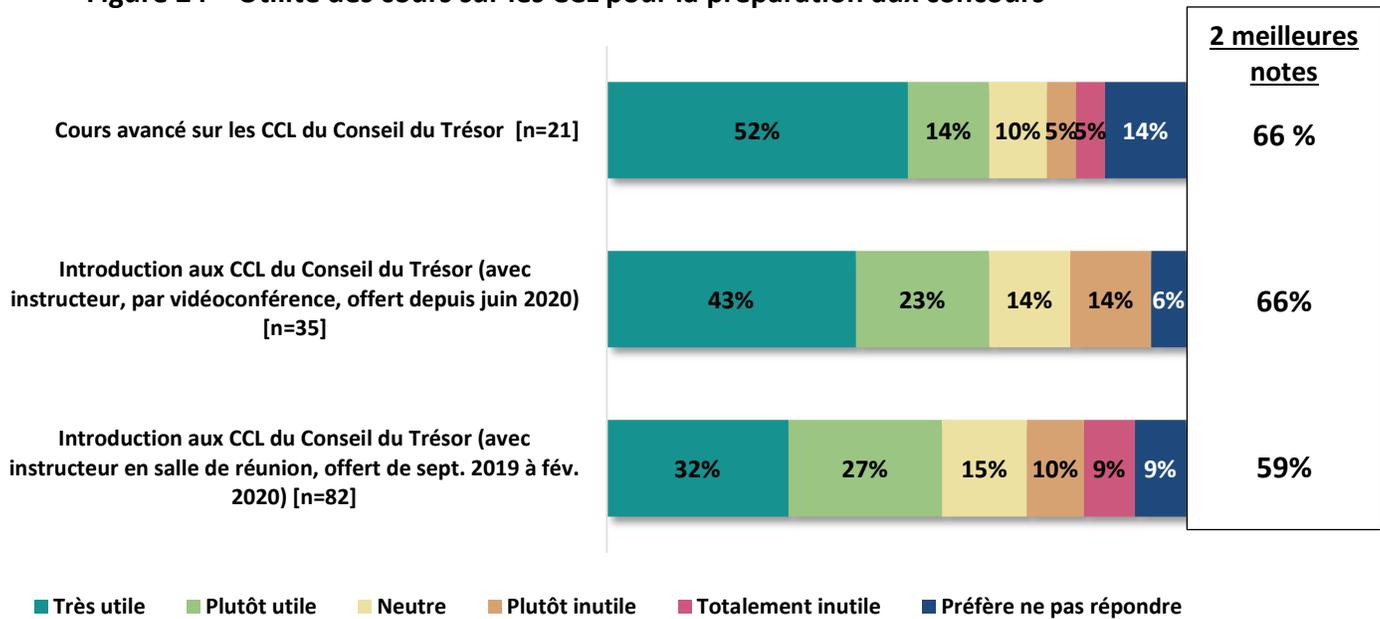
Segments clés

Les ingénieurs qui n'avaient pas été parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel étaient plus nombreux à affirmer qu'ils avaient **fait l'autoévaluation de toutes les CCL**, comparativement à ceux qui avaient été parrainés (43 % contre 20 %).

2.17 Compétences clés en leadership pour les concours

Les répondants qui avaient suivi au moins un cours sur les compétences clés en leadership devaient indiquer son utilité pour les préparer à des concours. Près de 3 participants sur 5 (59 %) ont répondu que chacun des cours sur les CCL qu'ils avaient suivi leur avaient été très utile ou plutôt utile pour la préparation aux concours.

Figure 24 – Utilité des cours sur les CCL pour la préparation aux concours



Q23. Veuillez préciser dans quelle mesure le contenu des cours sur les CCL que vous avez suivis a été utile pour vous préparer à des concours. Base : les répondants qui ont suivi au moins un cours sur les CCL, n=109.

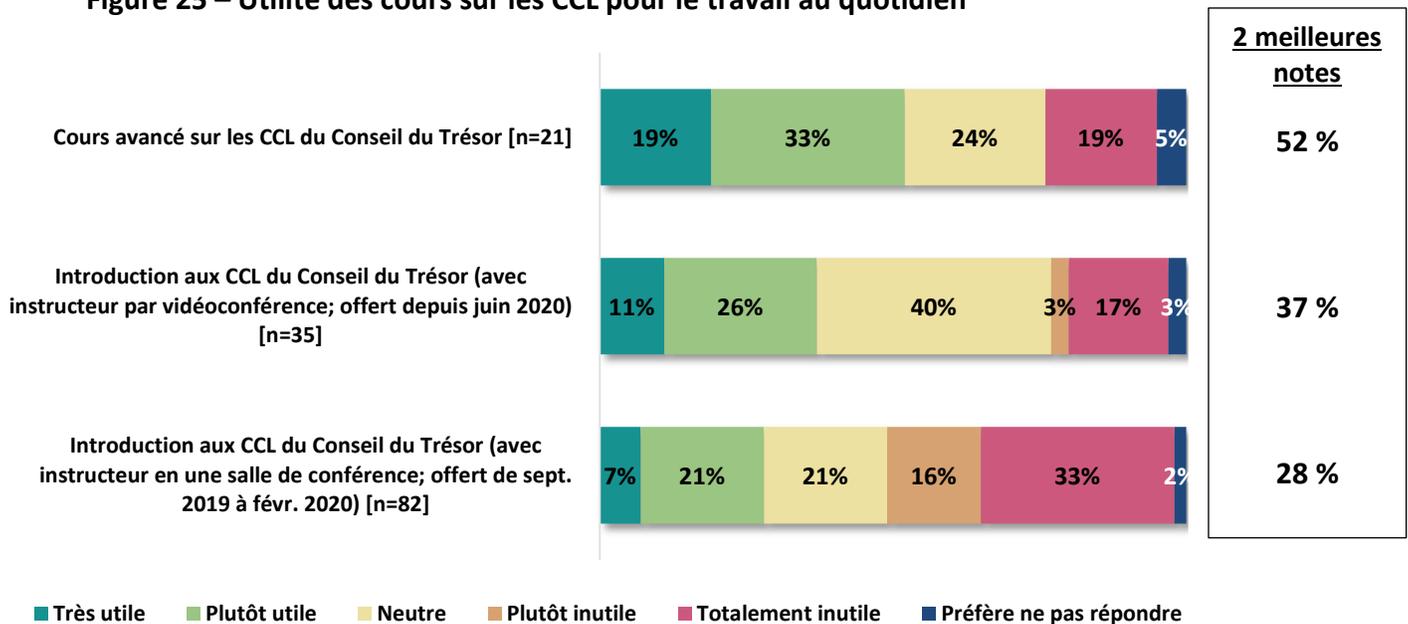
Les deux tiers des participants au cours avancé (66 %) étaient d'avis qu'il était très utile ou plutôt utile pour les préparer à des concours. Plus d'un sur deux (52 %) ont affirmé que le cours avancé était très utile pour les préparer à des concours; il s'agit du meilleur résultat parmi tous les cours sur les CCL.

Le cours d'introduction aux CCL du Conseil du Trésor était considéré comme étant très utile ou plutôt utile pour la préparation aux concours par 2 répondants sur 3 (66%) lorsqu'il a lieu par vidéoconférence; ce résultat est légèrement supérieur au cours précédemment offert en salle de réunion (59 %).

2.18 Utilité des cours sur les compétences clés en leadership

Les répondants qui avaient suivi au moins un cours sur les compétences clés en leadership devaient indiquer dans quelle mesure le contenu leur était utile dans leur travail au quotidien. Environ un participant sur trois (28 %) a affirmé que son cours lui était très utile ou plutôt utile pour son travail au quotidien.

Figure 25 – Utilité des cours sur les CCL pour le travail au quotidien



Q24. Veuillez préciser dans quelle mesure le contenu des cours sur les CCL que vous avez suivis a été utile pour votre travail quotidien : Base: les répondants qui ont suivi au moins un cours sur les CCL, n=109.

Plus d'un participant sur deux au cours avancé (52 %) était d'avis que le contenu lui était utile dans son travail au quotidien; ce résultat est le plus élevé parmi tous les cours sur les CCL offerts.

La dernière version du cours d'introduction aux CCL présenté par vidéoconférence a obtenu les notes les plus élevées (très utile ou plutôt utile), comparativement au cours d'introduction donné en personne dans une salle de conférence (37 % contre 28 %).

Un participant sur trois (33 %) au cours d'introduction aux CCL offert en personne était d'avis que le contenu lui était totalement inutile pour son travail quotidien; il s'agit du cours le moins utile de tous ceux offerts.

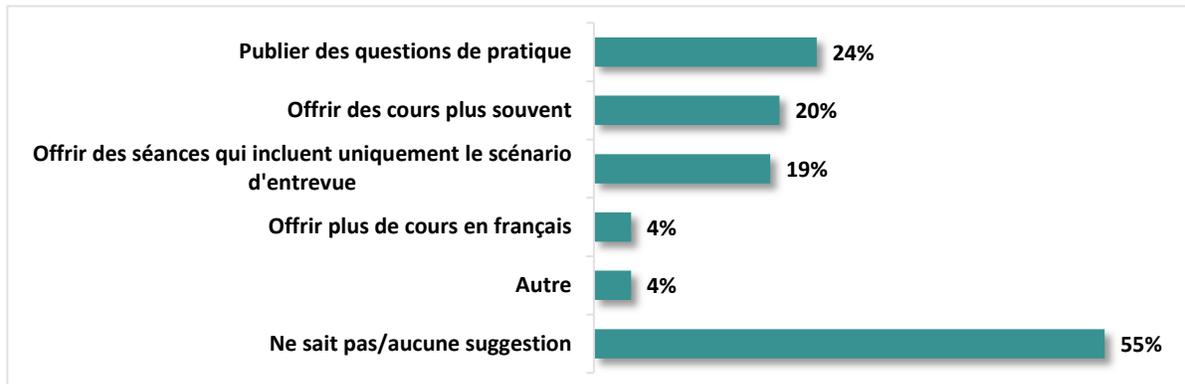
Segments clés

Les répondants du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur étaient plus susceptibles d'affirmer que le cours d'introduction aux CCL offert en personne était très utile ou plutôt utile, comparativement à ceux du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur (49 % contre 12 %).

2.19 Suggestions pour les cours sur les compétences clés en leadership

Les répondants étaient invités à faire des suggestions pour améliorer les cours sur les compétences clés en leadership. Environ un participant sur quatre (24 %) croyait que le fait de publier des questions de pratique pour se préparer au test serait une amélioration. Un répondant sur cinq (20 %) ont suggéré d’offrir des cours plus souvent, alors qu’environ un sur cinq (19 %) aimerait qu’on offre des séances axées exclusivement sur le scénario d’entrevue.

Figure 26 – Suggestions pour améliorer les cours sur les CCL



Autres suggestions pour améliorer les cours sur les CCL (3 % ou moins)			
Plus d'exemples de scénarios et de questions (mise à jour régulière des exemples)	2 %	Matériel précis : MDN, SMA(Mat)	2 %
Compétences pratiques basées sur le code d'éthique pour le travail quotidien ou les promotions	2 %	Ignorait leur existence	1 %
Information, annonces ou communications quant à l'endroit où seront offerts les cours	2 %	Autres formats (apprentissage asynchrone, études de cas en groupe)	1 %
Exemples de questions (bonnes-neutres-mauvaises)	2 %	Soutien par une équipe d'instructeurs ou un coach	1 %
Inutile/pas certain si ça aide	2 %		

Q25. Avez-vous des suggestions pour améliorer les cours sur les CCL? (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES) Base : tous les répondants, n=261.

D'autres ont suggéré de fournir des exemples précis ou des compétences pour les questions de pratique, et de promouvoir les cours sur les CCL et publier les horaires, car certains ignoraient l'existence de ces cours et leurs avantages. Plus d'un répondant sur deux (55 %) n'avaient aucune suggestion pour améliorer les cours sur les CCL actuellement offerts.

Segments clés

Les ingénieurs qui se sont identifiés comme appartenant à un groupe d'équité en matière d'emploi étaient plus nombreux à dire qu'ils aimeraient voir les améliorations suivantes aux cours sur les CCL, comparativement à ceux qui ne font partie d'aucun de ces groupes :

- Publier des questions de pratique (35 % contre 18 %)
- Offrir des cours plus souvent (29 % contre 12 %)
- Offrir quelques séances qui incluent uniquement la partie du scénario d'entrevue (27 % contre 14 %).

Plus précisément, les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible étaient plus susceptibles d'affirmer qu'ils aimeraient voir les améliorations suivantes aux cours sur les CCL, comparativement à ceux qui ne font partie d'aucun groupe d'équité en matière d'emploi :

- Publier des questions de pratique (41 % contre 18 %)
- Offrir des cours plus souvent (40 % contre 12 %)
- Offrir quelques séances qui incluent uniquement la partie du scénario d'entrevue (33 % contre 14 %)

Les segments les plus susceptibles de mentionner **offrir des cours plus souvent** étaient les suivants :

- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, comparativement à ceux qui font partie d'un autre groupe d'équité en matière d'emploi (40 % contre 17 %).
- Les répondants qui travaillaient pour les Forces armées canadiennes ou le milieu universitaire avant de se joindre au MDN, comparativement à ceux qui travaillaient dans l'industrie de la Défense (22 % respectivement contre 8 %).

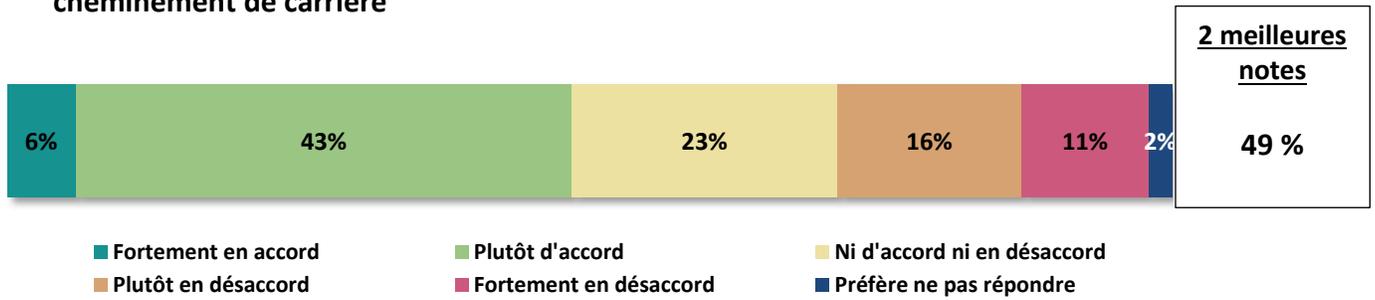
2.20 Possibilités de formation pour le cheminement de carrière

Pour une évaluation globale des possibilités de formation pour le cheminement de carrière, les répondants devaient indiquer leur degré d'accord avec l'énoncé suivant :

Compte tenu de toutes les possibilités de formation qui me sont offertes par le MDN, je crois que les listes de formation répondent pleinement à mes besoins pour mon cheminement de carrière.

Près d'un répondant sur deux (49 %) était fortement en accord ou plutôt d'accord pour dire que les possibilités de formation offertes par le MDN répondent pleinement à leurs besoins pour leur cheminement de carrière. Plus de 2 répondants sur 5 (43 %) étaient plutôt d'accord, et 6 % ont affirmé que les possibilités actuelles répondaient pleinement à leurs besoins.

Figure 27 – Accord avec les possibilités de formation qui répondent aux besoins pour le cheminement de carrière



Q26. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : Compte tenu de toutes les possibilités de formation qui me sont offertes par le MDN, je crois que les listes de formation répondent pleinement à mes besoins pour mon cheminement de carrière. Base : tous les répondants, n=261.

À l'inverse, plus d'un répondant sur quatre (26 %) était plutôt d'accord ou fortement en accord pour dire que les possibilités de formation actuellement offertes par le MDN répondaient à leurs besoins.

Segments clés

Les segments les plus susceptibles à se dire fortement en accord ou plutôt d'accord que leurs besoins en cheminement de carrière étaient satisfaits étaient les suivants :

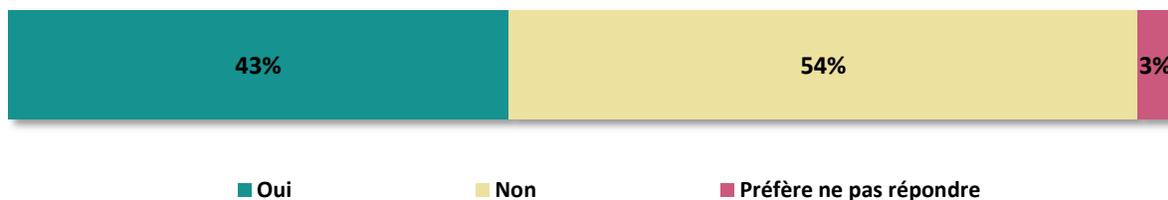
- Les répondants qui étaient dans le milieu universitaire avant de se joindre au MDN (66 %), par rapport à ceux qui travaillaient dans la fonction publique (45 %) et de l'industrie de la Défense (34 %).
- Les ingénieurs qui ne se sont pas identifiés comme faisant partie d'un groupe d'équité en matière d'emploi, comparativement à ceux qui font partie d'un de ces groupes, autre qu'une minorité visible (54 % contre 36 %).

3. Soutien pour les études supérieures

3.1 Considérations pour un diplôme d'études supérieures

Plus de 2 répondants sur 5 (43 %) ont envisagé de faire des études supérieures pendant qu'ils travaillaient au sein du Groupe des matériels.

Figure 28 – Considération pour obtenir un diplôme d'études supérieures pendant l'affectation au Groupe des matériels



Q27. Avez-vous envisagé de faire des études supérieures pendant que vous travailliez au sein du Groupe des matériels? Base : tous les répondants, n=261.

Segments clés

Les ingénieurs parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel étaient plus nombreux à envisager de faire des études supérieures pendant qu'ils travaillaient au sein du Groupe des matériels, comparativement à ceux qui ne sont pas parrainés (62 % contre 38 %).

Les répondants âgés de 18 à 34 ans (58 %) et ceux de 35 à 54 ans (48 %) étaient plus susceptibles d'envisager de faire des études supérieures pendant qu'ils travaillaient au sein du Groupe des matériels, par rapport aux 55 ans et plus (23 %).

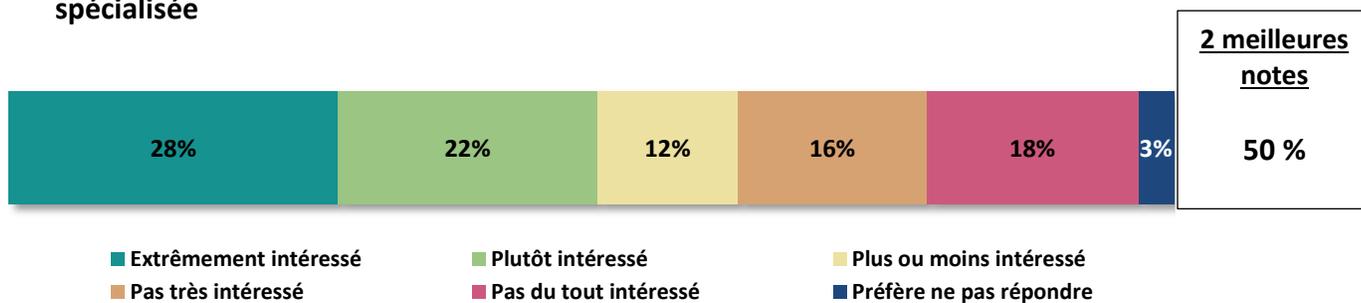
3.2 Programmes d'études supérieures pour obtenir une expertise technique

Nous avons demandé aux répondants d'indiquer leur degré d'intérêt pour des programmes d'études supérieures hautement spécialisés, en leur présentant l'énoncé suivant :

Au MDN, les employés peuvent présenter une demande et travailler pour obtenir différentes certifications et qualifications et différents titres professionnels après des études supérieures. Si le MDN développait d'autres programmes d'études supérieures qui permettraient aux employés d'obtenir de l'expertise très spécialisée dans des domaines comme les armes téléguidées, les radars militaires, la balistique, etc., dans quelle mesure souhaiteriez-vous suivre ce genre d'études supérieures?

Un répondant sur deux (50 %) était extrêmement intéressé ou plutôt intéressé par des programmes d'études supérieures développés par le MDN pour l'obtention d'une expertise hautement spécialisée, et 28 % se sont dit extrêmement intéressés.

Figure 29 – Intérêt à poursuivre des études supérieures pour obtenir une expertise hautement spécialisée



Q28. Au MDN, les employés peuvent présenter une demande et travailler pour obtenir différentes certifications et qualifications et différents titres professionnels après des études supérieures. Si le MDN développait d'autres programmes d'études supérieures qui permettraient aux employés d'obtenir de l'expertise très spécialisée dans des domaines comme les armes téléguidées, les radars militaires, la balistique, etc., dans quelle mesure souhaiteriez-vous suivre ce genre d'études supérieures? Base : tous les répondants, n=261.

Segments clés

Les répondants du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur étaient plus susceptibles d'être extrêmement intéressés ou plutôt intéressés dans les programmes d'études supérieures hautement spécialisées, comparativement à ceux du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur (59 % contre 41 %).

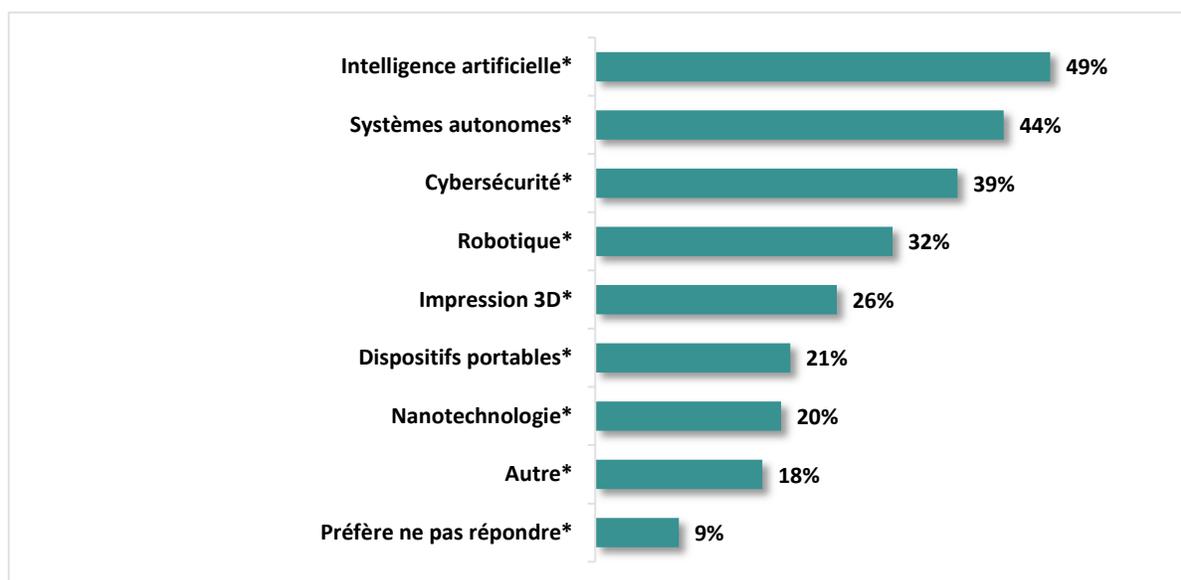
Les ingénieurs qui travaillent actuellement dans les domaines de spécialité technique ou réglementaire (38 %) ou d'acquisition du matériel (33 %) étaient les plus susceptibles d'être *extrêmement intéressés* dans les programmes d'études supérieures hautement spécialisées, comparativement à ceux qui travaillent dans le domaine du soutien du matériel (18 %).

3.3 Domaines d'études pour obtenir une expertise spécialisée

Les répondants qui étaient extrêmement ou plutôt intéressés à suivre un programme d'études supérieures pour obtenir une expérience hautement spécialisée devaient préciser les domaines dans lesquels ils souhaiteraient étudier. Près d'un répondant sur deux qui étaient intéressés ont mentionné les technologies de systèmes, comme l'intelligence artificielle (49 %), les systèmes autonomes (44 %) et la cybersécurité (39 %).

Les autres domaines qui ont suscité de l'intérêt étaient la robotique (32 %), l'impression 3D (26 %), les dispositifs portables (21 %) et la nanotechnologie (20 %).

Figure 30 – Intérêt pour les domaines d'études très spécialisés



Autres intérêts pour les domaines d'études hautement spécialisés (3 % ou moins)			
Munitions	3 %	Radar	2 %
Aérospatial, avionique	3 %	Infrarouge	2 %
Simulation (modélisation, conception, formation)	3 %	Marine, vaisseaux	2 %
Armement/armes	2 %	Sécurité des systèmes	2 %
Explosifs	2 %	Acoustique	2 %
Véhicules militaires (conception, technologie)	2 %	Système d'arme télécommandé	2 %
Balistique/systèmes de missile	2 %	Logiciels	1 %

Q29. Dans quels domaines très spécialisés souhaiteriez-vous étudier? (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES) Base : les répondants qui étaient « extrêmement intéressés » ou « plutôt intéressés » à faire des études supérieures pour obtenir une expertise très spécialisée, n=131. *Des choix de réponses étaient fournis.

Segments clés

Les ingénieurs les plus susceptibles de s'intéresser à l'**intelligence artificielle** comme domaine d'études étaient les suivants :

- Les répondants qui travaillent en acquisition du matériel, comparativement à ceux dans les domaines de spécialité technique ou réglementaire (57 % contre 36 %).
- Les ingénieurs qui occupent leur niveau actuel depuis moins de cinq ans, par rapport à ceux qui ont plus d'expérience (55 % contre 37 %).

Les ingénieurs en acquisition du matériel étaient plus nombreux à s'intéresser aux **systèmes autonomes**, comparativement à ceux qui travaillent au soutien du matériel (56 % contre 30 %).

Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible étaient plus susceptibles de s'intéresser à la **cybersécurité** comme domaine d'études, par rapport à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe d'équité en matière d'emploi (53 % contre 31 %).

Les ingénieurs en acquisition du matériel étaient plus nombreux à s'intéresser à la **robotique**, comparativement à ceux en soutien du matériel ou dans les domaines de spécialité technique ou réglementaire (44 % contre 19 %).

Les ingénieurs qui tendaient le plus à s'intéresser aux **dispositifs portables** comme domaine d'études étaient les suivants :

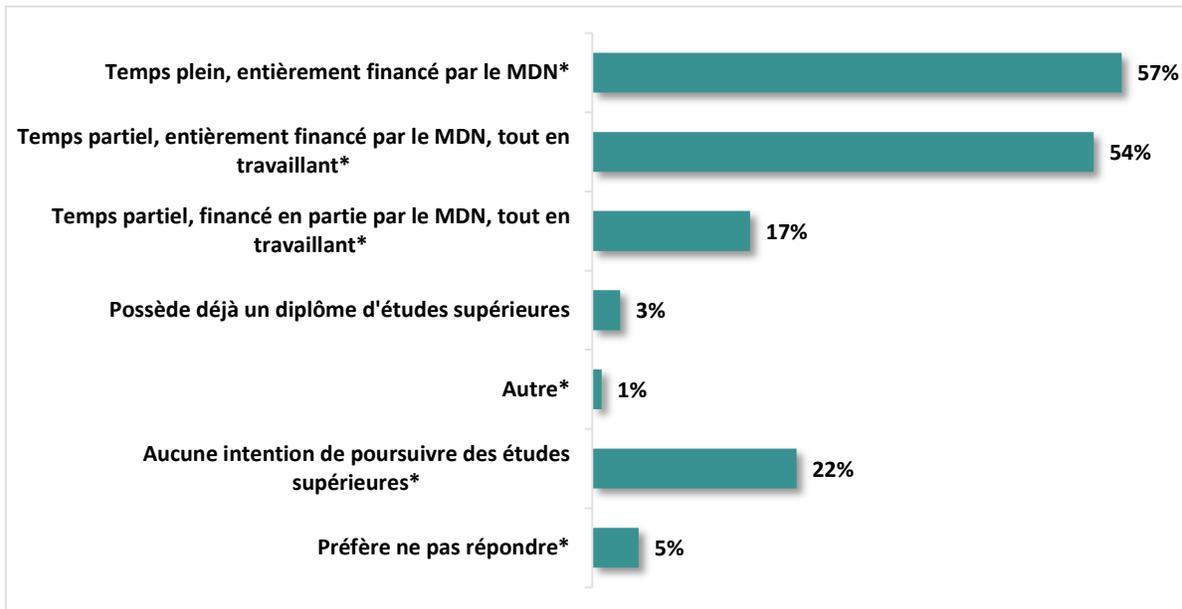
- Les femmes comparativement aux hommes (50 % contre 16 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme faisant partie d'un groupe d'équité en matière d'emploi autre que les minorités visibles, par rapport à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe d'équité en matière d'emploi (46 % contre 15 %).

Les ingénieurs non militaires étaient plus nombreux à démontrer de l'intérêt pour la **nanotechnologie**, comparativement aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (25 % contre 10 %).

3.4 Options de financement pour les études supérieures

Les répondants étaient invités à examiner une liste de conditions de financement à envisager pour entreprendre un programme d'études supérieures pendant qu'ils travaillent au sein du Groupe des matériels. Près de 3 répondants sur 5 (57 %) seraient disposés à accepter un programme à temps plein entièrement financé par le MDN, alors que 54 % seraient réceptifs à l'idée d'un programme à temps partiel entièrement financé par le MDN pendant qu'ils travaillent. Le programme à temps partiel financé en partie par le MDN pendant qu'ils travaillent a été classé au dernier rang.

Figure 31 – Options de financement pour les études supérieures



Q30. Nous aimerions comprendre quelles conditions devraient être remplies pour que vous envisagiez d'entreprendre un programme d'études supérieures pendant que vous travaillez au sein du Groupe des matériels. Tout d'abord, différentes options de financement sont énumérées ci-dessous. Veuillez sélectionner toutes les options que vous seriez prêt à accepter. **(COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)** Base : tous les répondants, n=261. *Des choix de réponses étaient fournis.

Plus d'un répondant sur cinq (22 %) n'a aucun intérêt à entreprendre un programme d'études supérieures, peu importe les conditions qui sont remplies par le MDN.

Segments clés

Les segments les plus susceptibles de s'intéresser à un programme à **temps plein et entièrement financé par le MDN** étaient les suivants :

- Les répondants âgés de 18 à 34 ans (89 %), comparativement aux 35 à 54 ans (61 %) ou aux 55 ans et plus (32 %).
- Les ingénieurs parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel par rapport à ceux qui ne le sont pas (83 % contre 49 %).
- Les ingénieurs provenant du milieu universitaire (71 %), comparativement à ceux qui travaillaient pour les Forces armées canadiennes (53 %) ou l'industrie de la Défense (50 %) avant de se joindre au MDN.
- Les répondants du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur, par rapport à ceux du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur (64 % contre 50 %).

Les segments qui ont démontré le plus d'intérêt pour un programme à **temps partiel, entièrement financé par le MDN** étaient les suivants :

- Les ingénieurs parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel par rapport à ceux qui ne le sont pas (68 % contre 49 %).
- Les ingénieurs provenant du milieu universitaire, comparativement à ceux qui travaillent pour les Forces armées canadiennes (64 % contre 45 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme faisant partie d'un groupe d'équité en matière d'emploi, par rapport à ceux qui n'appartiennent à aucun de ces groupes (61 % contre 48 %).
- Les répondants du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur, par rapport à ceux du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur (60 % contre 45 %).

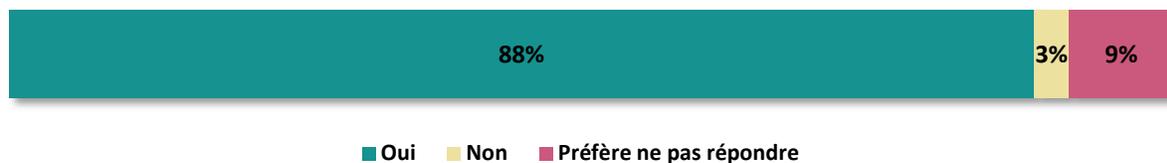
3.5 Durée du travail en échange du financement

Les répondants qui ont sélectionné au moins une option de financement ont reçu le scénario suivant :

Travailler au sein du Groupe des matériels pendant le double du nombre de mois ou d'années qu'il vous a fallu pour terminer le programme (p. ex., si vous avez terminé le programme en un an, vous vous engagez à travailler au sein du Groupe des matériels pendant au moins deux ans après avoir fini vos études). Veuillez noter que cet engagement ne vous empêcherait pas d'accepter toute promotion qui vous serait offerte.

Près de 9 répondants sur 10 (88 %) qui ont démontré de l'intérêt accepterait ce scénario.

Figure 32 – Volonté à travailler au sein du Groupe des matériels pendant le double du temps requis pour terminer le programme



Q31. Veuillez indiquer si, après avoir fini vos études, vous seriez prêt à prendre l'engagement suivant en échange de ce financement : travailler au sein du Groupe des matériels pendant le double du nombre de mois ou d'années qu'il vous a fallu pour terminer le programme (p. ex., si vous avez terminé le programme en un an, vous vous engagez à travailler au sein du Groupe des matériels pendant au moins deux ans après avoir fini vos études). Veuillez noter que cet engagement ne vous empêcherait pas d'accepter toute promotion qui vous serait offerte. Base : les répondants qui ont sélectionné au moins une option de financement, n=204.

Segments clés

Les segments les plus susceptibles de s'intéresser au scénario présenté étaient les suivants :

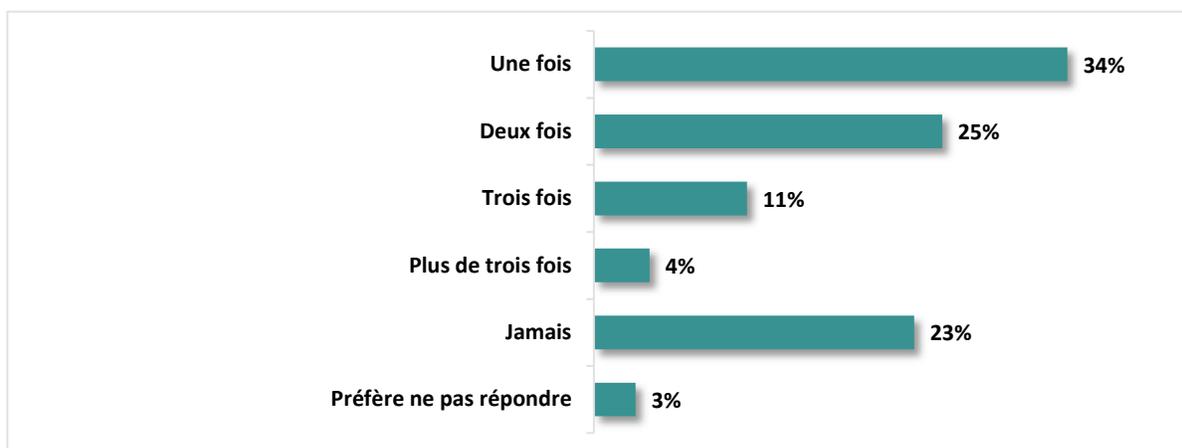
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, comparativement à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe d'équité en matière d'emploi (98 % contre 84 %).
- Les ingénieurs parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel par rapport à ceux qui ne le sont pas (95 % contre 85 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme faisant partie d'un groupe d'équité en matière d'emploi, par rapport à ceux qui n'appartiennent à aucun de ces groupes (93 % contre 84 %).
- Les répondants qui possèdent un baccalauréat, comparativement à ceux qui ont une maîtrise ou un doctorat (93 % contre 82 %).
- Les ingénieurs qui occupent leur niveau actuel depuis moins de cinq ans, comparativement à ceux qui ont plus d'expérience (93 % contre 81 %).

4. Occasions de promotion

4.1 Candidature au processus de dotation

Les répondants devaient indiquer le nombre de fois où ils avaient posé leur candidature pour un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels. Plus d'un répondant sur trois (34 %) avait posé sa candidature une fois au processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06, alors que 25 % l'avaient fait deux fois et 11 %, trois fois.

Figure 33 – Candidature au processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels



Q32. Combien de fois avez-vous posé votre candidature pour un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels ? Base : tous les répondants, n=261.

Près d'un répondant sur quatre (23 %) n'avait jamais posé sa candidature pour un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels.

Segments clés

Comme on pouvait s'y attendre, plus l'âge des répondants augmente et plus ils cumulent d'expérience dans le Groupe des matériels, plus le nombre de fois où ils ont posé leur candidature à un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels est élevé. Plus précisément :

- Les répondants de 18 à 34 ans étaient plus susceptibles de n'avoir **jamais** posé leur candidature à un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels (69 %), par rapport aux répondants plus âgés (15 %); ces derniers étaient plus nombreux que les plus jeunes à avoir posé leur candidature **une fois** (37 % contre 19 %) ou **deux fois** (27 % contre 11 %).
- Les répondants qui travaillent au sein du Groupe des matériels depuis moins de cinq ans étaient plus susceptibles de n'avoir **jamais** posé leur candidature, par rapport à ceux qui y sont depuis au moins cinq ans (49 % contre 10 %); ces derniers étaient plus susceptibles d'avoir posé leur candidature **au moins deux fois** (53 % contre 13 %).

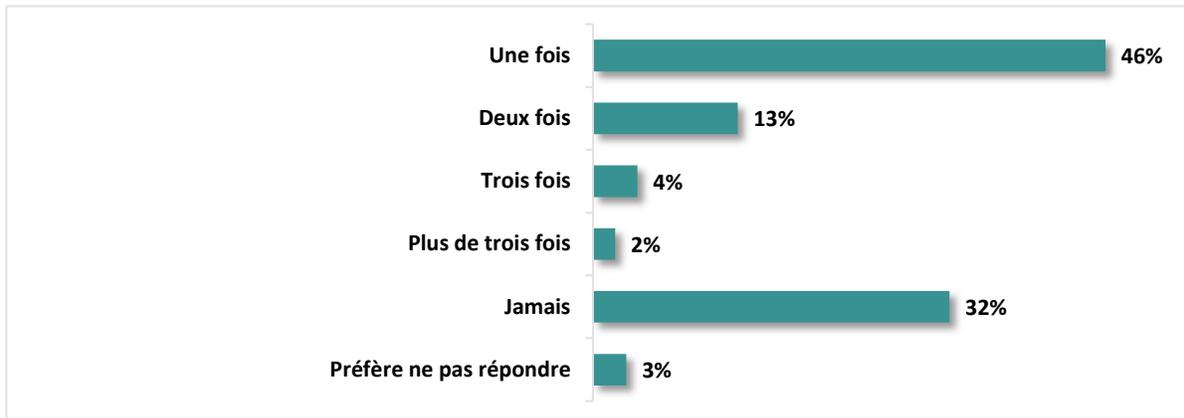
Les segments les plus susceptibles à n'avoir **jamais** posé leur candidature à un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels étaient les suivants :

- Les ingénieurs parrainés par le programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel par rapport à ceux qui ne le sont pas (44 % contre 16 %).
- Les répondants qui travaillaient dans la fonction publique (34 %) ou issus du milieu universitaire (31 %), par rapport à ceux qui travaillaient dans l'industrie de la Défense (13 %) avant de se joindre au MDN.
- Les ingénieurs non militaires, comparativement aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (29 % contre 12 %).

4.2 Candidatures retenues pour le processus de dotation

Parmi les répondants qui avaient déjà posé leur candidature à un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels, 46 % ont vu leur candidature retenue une fois, 13 % ont réussi deux fois et 6 %, trois fois ou plus, tandis que 32 % n'avaient jamais vu leur candidature retenue.

Figure 34 – Nombre de fois où la candidature au processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels a été retenue



Q33. Combien de fois votre candidature a-t-elle été retenue pour un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels? Base : les répondants qui avaient posé leur candidature à un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels au moins une fois, n=193.

Segments clés

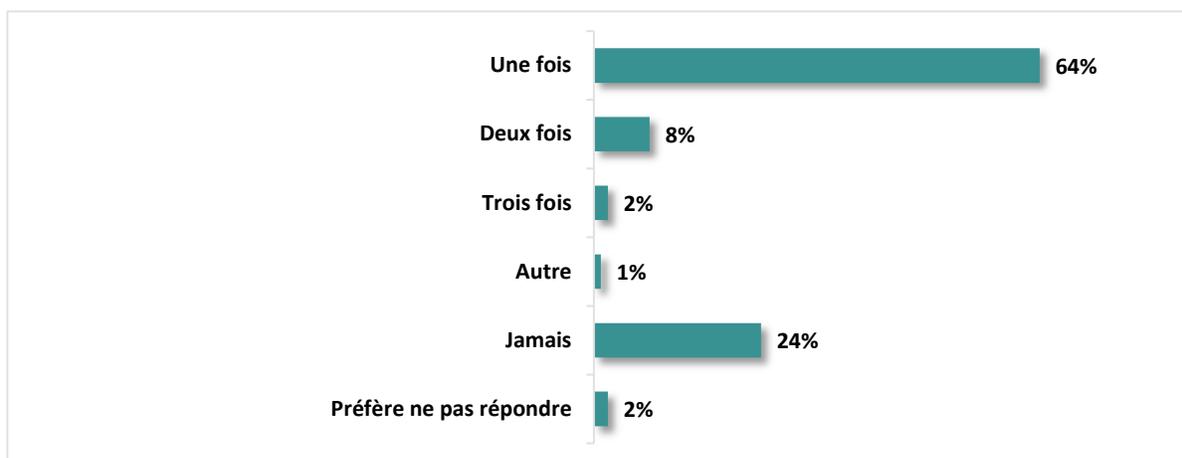
Les segments les plus nombreux à affirmer que leur candidature n'avait jamais été retenue pour un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 étaient les suivants :

- Les répondants du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur, par rapport à ceux du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur (59 % contre 11 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, par rapport à ceux qui n'appartiennent à aucun de ces groupes (45 % contre 27 %).
- Les ingénieurs non militaires, par rapport aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (38 % contre 24 %).

4.3 Promotion par le biais du processus de dotation

Les répondants dont la candidature à un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels avait été retenue au moins une fois devaient indiquer le nombre de fois où ils avaient été promus ou sélectionnés pour un poste dans le cadre d'un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06. Près de 2 candidats sur 3 dont la candidature a été retenue (64 %) ont été promus ou sélectionnés pour un poste une fois dans le Groupe des matériels, alors que 24 % n'avaient jamais été promus ou sélectionnés.

Figure 35 – Nombre de fois à être promu ou sélectionné pour un poste dans le cadre d'un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06



Q34. Combien de fois avez-vous été promu ou choisi pour un poste dans le cadre d'un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06? Base : les répondants dont la candidature à un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels a été retenue au moins une fois, n=126.

Segments clés

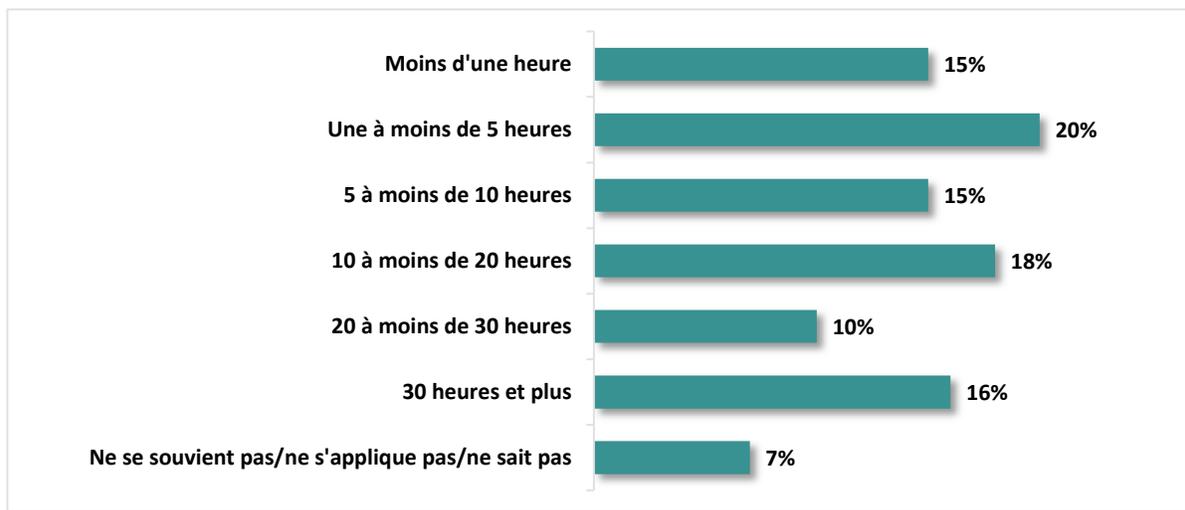
Les segments qui tendaient le plus à avoir été promus ou sélectionnés pour un poste une seule fois dans le cadre d'un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 étaient les suivants :

- Les répondants du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur, par rapport à ceux du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur (84 % contre 9 %).
- Les ingénieurs qui occupent leur niveau actuel depuis moins de cinq ans, comparativement à ceux qui ont plus d'expérience (76 % contre 49 %).
- Les répondants qui travaillent actuellement dans la division du DGGPET, par rapport à ceux dans la division du DGGPGM (74 % contre 48 %).

4.4 Préparation à l'examen écrit

Les répondants qui avaient déjà posé leur candidature dans le cadre d'un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels devaient indiquer le nombre d'heures qu'ils consacraient normalement à la préparation en vue de l'examen écrit dans le cadre d'un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06. La moitié des répondants ont mentionné avoir consacré 10 heures ou moins à se préparer, 18 % avaient consacré de 10 à 20 heures et 26 %, plus de 20 heures. La moyenne parmi tous les répondants était de 15 heures.

Figure 36 – Nombre d'heures consacrées à la préparation en vue de l'examen écrit d'un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06



Q35. Normalement, combien d'heures passez-vous à vous préparer en vue de l'examen écrit dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06? Base : les répondants qui ont posé leur candidature dans le cadre d'un processus à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels au moins une fois, n=193.

Segments clés

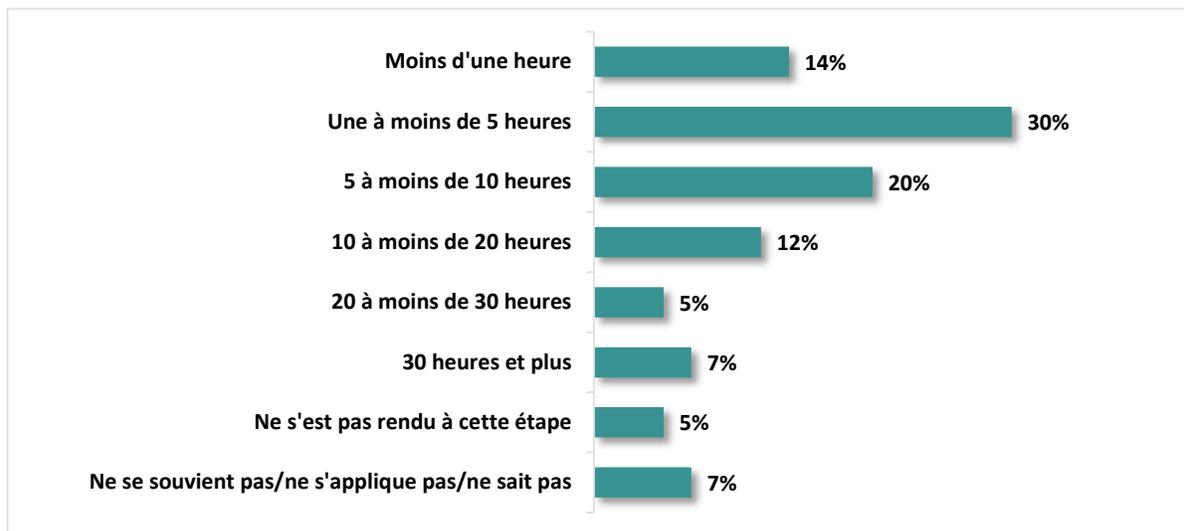
Les segments qui ont consacré une moyenne d'heures plus élevée à se préparer en vue de l'examen écrit dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 étaient les suivants :

- Les ingénieurs qui travaillent actuellement dans la division du DGGPET, comparativement à ceux dans la division du DGGPGM (16,6 heures contre 9,0 heures).
- Les ingénieurs qui ont précédemment travaillé dans l'industrie de la Défense, comparativement à ceux qui étaient dans les Forces armées canadiennes avant de se joindre au MDN (23,0 heures contre 11,7 heures).

4.5 Préparation à l'entrevue

Les répondants qui avaient déjà posé leur candidature dans le cadre d'un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels devaient indiquer le nombre d'heures qu'ils consacraient normalement à la préparation pour l'entrevue. Près des deux tiers des répondants (64 %) avaient consacré 10 heures ou moins. La moyenne parmi tous les répondants était de 10 heures.

Figure 37 – Nombre d'heures consacrées à la préparation pour l'entrevue dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06



Q36. Normalement, combien d'heures passez-vous à vous préparer en vue de l'entrevue dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06? Base : les répondants qui ont posé leur candidature dans le cadre d'un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels au moins une fois, n=193.

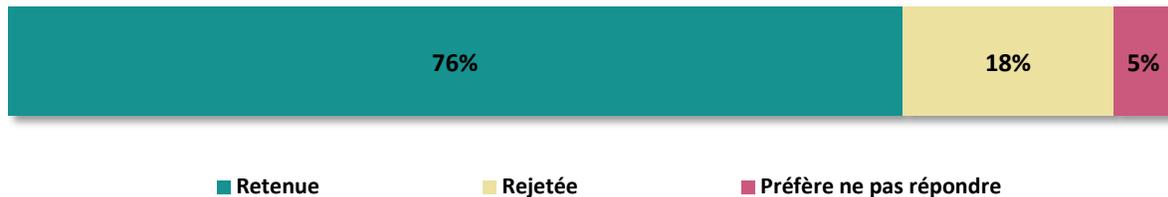
Les segments qui passaient le plus de temps à se préparer pour l'entrevue dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 étaient les suivants :

- Les ingénieurs qui travaillent dans la division du DGGPET (11,9 heures) comparativement à ceux dans les divisions du DGGPGM (4,7 heures) ou du DGGPEA (5,2 heures).
- Les ingénieurs qui travaillaient dans l'industrie de la Défense avant de se joindre au MDN (21,5 heures), comparativement à ceux qui travaillent dans les Forces armées canadiennes (4,8 heures).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme issus d'une minorité visible, par rapport à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe d'équité en matière d'emploi (19,8 heures contre 6,8 heures).

4.6 Résultat de la dernière candidature

Les répondants qui avaient déjà posé leur candidature dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels devaient indiquer le résultat de leur dernière candidature. Plus de 3 candidats retenus sur 4 (76 %) ont vu leur candidature acceptée à leur dernière tentative pour le processus de dotation.

Figure 38 – Résultat de la dernière candidature dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06



Q37. Votre candidature a-t-elle été retenue ou rejetée la dernière fois que vous avez posé votre candidature pour le processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06? Base : les répondants qui ont posé leur candidature au moins une fois dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels, n=131.

Segments clés

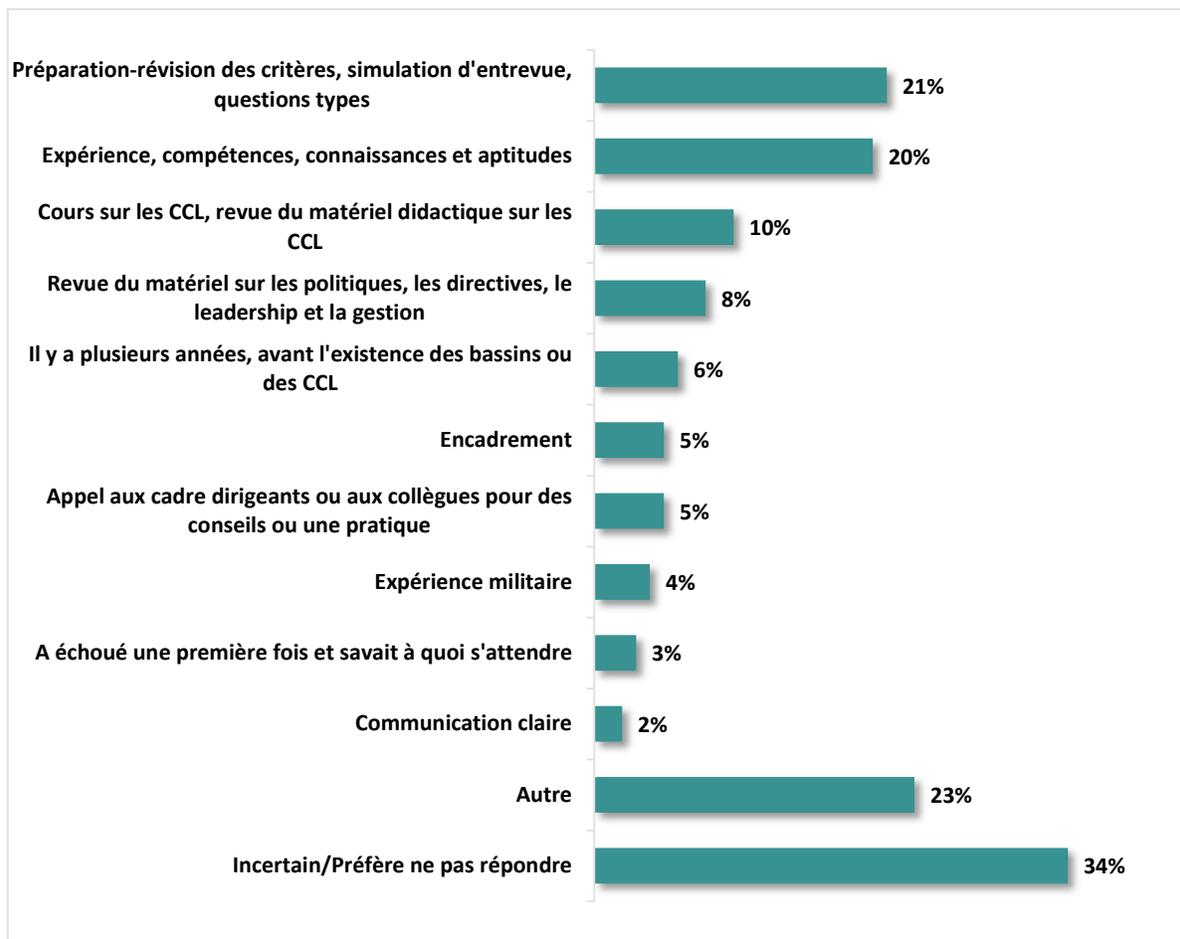
Les répondants qui ont un niveau ENG-04 ou inférieur étaient plus susceptibles de dire que leur candidature avait été rejetée à leur dernière tentative, comparativement à ceux qui occupent un niveau ENG-05 ou supérieur (33 % contre 12 %).

4.7 Raisons invoquées pour l'acceptation de la candidature

Les répondants dont la dernière candidature a été retenue dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels étaient invités à décrire les raisons qui selon eux expliquaient leur succès et à fournir des détails sur les étapes suivies, l'information obtenue et la préparation générale pour le processus de dotation.

Plus d'un répondant sur cinq dont la candidature a été retenue a attribué ce succès à son niveau de préparation, la simulation d'entrevues ou les questions types (21 %), alors que 20 % l'ont attribué à leur niveau d'expérience. Un candidat retenu sur dix (10 %) a évoqué le cours sur les compétences clés en leadership et la révision du matériel didactique. Près d'un candidat retenu sur dix (8 %) a attribué ce succès à la révision des directives et du matériel disponibles.

Figure 39 – Perceptions des raisons de la réussite lors du dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06



Q38. Pourquoi pensez-vous que votre candidature a été retenue lors du dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 pour lequel vous avez posé votre candidature? Veuillez fournir des détails précis (p. ex., étapes que vous avez suivies, information à laquelle vous aviez accès, votre méthode de préparation, etc.). Base : les répondants dont la dernière candidature a été retenue dans le cadre du processus de dotation à l'échelon, n=100.

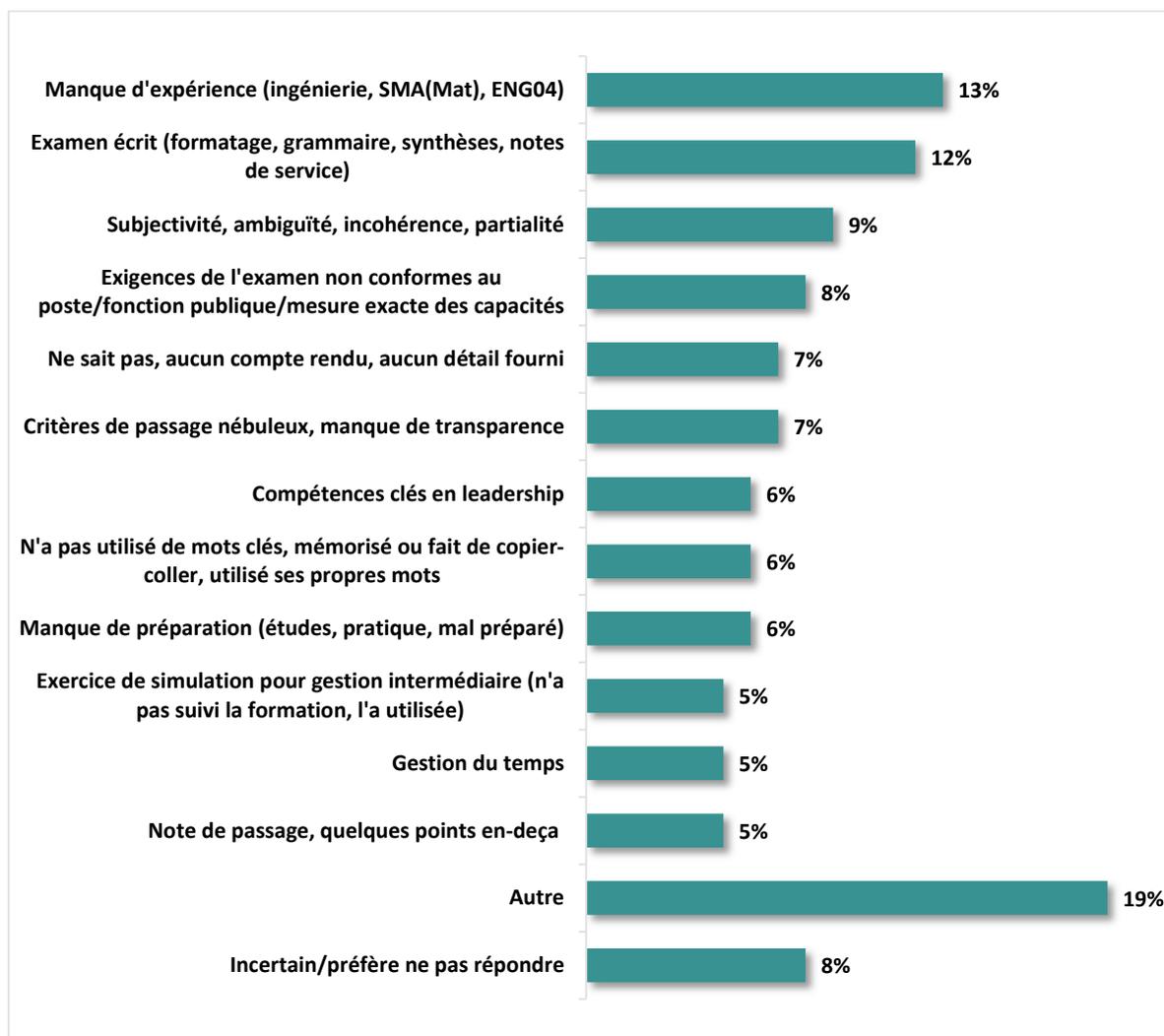
4.8 Raisons invoquées pour le rejet de la candidature

Les répondants dont la plus récente candidature pour le processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels rejetée devaient indiquer quels étaient les facteurs qui auraient pu améliorer le résultat. Plus d'un répondant sur dix (13 %) croyait que le manque d'expérience avait contribué au rejet de leur candidature et 12 % ont invoqué l'examen écrit.

Les participants étaient également préoccupés par le caractère subjectif et biaisé du processus (9 %). Pour d'autres, les exigences relatives à l'examen ne concordaient pas avec le poste ou l'examen ne donnait pas une mesure exacte de leurs capacités (8 %). Certains étaient d'avis que les critères de réussite du test n'étaient pas clairement communiqués (7 %) ou ignoraient

pourquoi ils avaient échoué puisqu'aucun compte rendu n'a été fourni (7 %). Les autres raisons invoquées figurent dans le graphique et le tableau de données qui suivent.

Figure 40 – Perceptions des raisons de l'échec lors du dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06



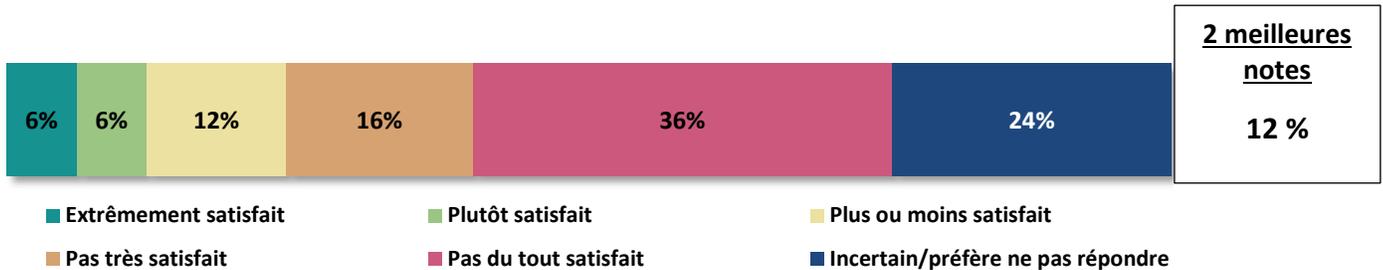
<i>Autres raisons invoquées pour le rejet de la plus récente candidature</i>			
<i>3 % ou moins</i>			
Accent sur l'expérience des RH et non l'expertise technique	3 %	Mauvaise interprétation des questions ou des priorités	2 %
Pas de formation militaire	2 %	Nouveau au ministère	2 %
Rejet du curriculum vitae (page couverture)	2 %		

Q39. Pourquoi pensez-vous que votre candidature a été rejetée lors du dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 pour lequel vous avez posé votre candidature? Veuillez fournir des détails précis sur les facteurs qui, selon vous, auraient pu améliorer vos résultats. Base : les répondants dont la candidature a été refusée la dernière fois dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06, n=86.

4.9 Rétroaction durant la discussion informelle

Les répondants dont la dernière candidature à un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels a été rejetée devaient indiquer dans quelle mesure ils étaient satisfaits de la rétroaction qu'ils avaient reçue durant la discussion informelle. Plus d'un répondant sur deux dont la candidature a été rejetée (52 %) n'étaient pas très satisfaits ou n'étaient pas du tout satisfaits de la rétroaction qui leur avait été fournie durant la discussion informelle.

Figure 41 – Satisfaction envers la rétroaction fournie durant la discussion informelle suivant le rejet de la dernière candidature à un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06



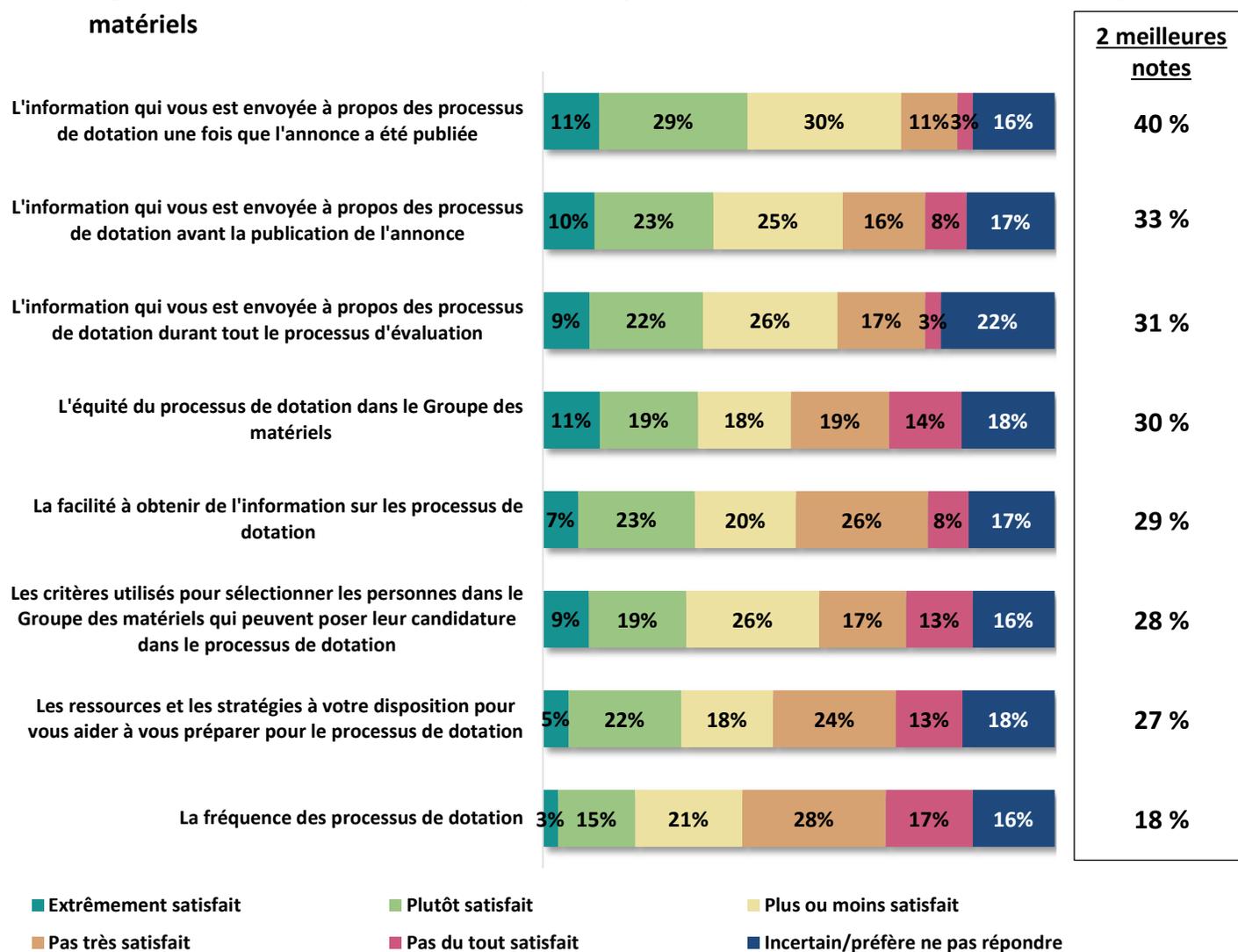
Q40. La dernière fois que votre candidature a été rejetée pour un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06, dans quelle mesure avez-vous été satisfait de la rétroaction que vous avez reçue lors de la discussion informelle? Base : les répondants dont la plus récente candidature a été rejetée pour le processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06, n=86.

4.10 Satisfaction envers le processus de dotation d'ENG

Les répondants étaient invités à indiquer leur niveau de satisfaction à l'égard de nombreux aspects du processus de dotation d'ENG dans le Groupe des matériels. Deux répondants sur cinq (40 %) étaient extrêmement ou plutôt satisfaits de l'information qu'ils avaient reçue au sujet des processus de dotation après la publication de l'annonce; ce résultat est le plus élevé parmi tous les aspects mentionnés dans le sondage.

Près d'un répondant sur trois était extrêmement ou plutôt satisfait de l'information envoyée à propos des processus de dotation avant la publication de l'annonce (33 %), de l'information qui est envoyée à propos des processus de dotation durant tout le processus d'évaluation (31 %) et de l'équité du processus de dotation dans le Groupe des matériels (30 %).

Figure 42 – Satisfaction envers les aspects du processus de dotation d’ENG dans le Groupe des matériels



Q41. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait des aspects suivants du processus de dotation d’ENG **dans le Groupe des matériels** : Base : tous les répondants, n=261.

Près de 3 répondants sur 10 étaient extrêmement ou plutôt satisfaits de la facilité à obtenir de l’information sur les processus de dotation (29 %), des critères utilisés pour sélectionner les personnes qui peuvent poser leur candidature (28 %) et des ressources et stratégies à leur disposition pour les aider à se préparer pour le processus de dotation (27 %).

En dernier lieu, environ 2 répondants sur 10 (18 %) étaient satisfaits de la fréquence des processus de dotation dans le Groupe des matériels.

Segments clés

L'analyse des cinq premiers aspects démontre que les militaires actifs et retraités sont plus susceptibles d'être extrêmement ou plutôt satisfaits de **l'information envoyée à propos des processus avant la publication de l'annonce**, comparativement aux ingénieurs non militaires (42 % contre 27 %).

Les segments qui avaient davantage tendance à être satisfaits de **l'équité du processus de dotation dans le Groupe des matériels** étaient les suivants :

- Les ingénieurs militaires actifs ou retraités, par rapport aux ingénieurs non militaires (45 % contre 23 %).
- Les répondants du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur, par rapport à ceux du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur (41 % contre 22 %).
- Les ingénieurs qui ne se sont pas identifiés comme faisant partie d'un groupe d'équité en matière d'emploi, par rapport à ceux qui font partie d'un groupe d'équité en matière d'emploi autre que les minorités visibles (37 % contre 24 %).

Les segments les plus susceptibles d'être satisfaits de la **facilité à obtenir de l'information sur les processus de dotation** étaient les suivants :

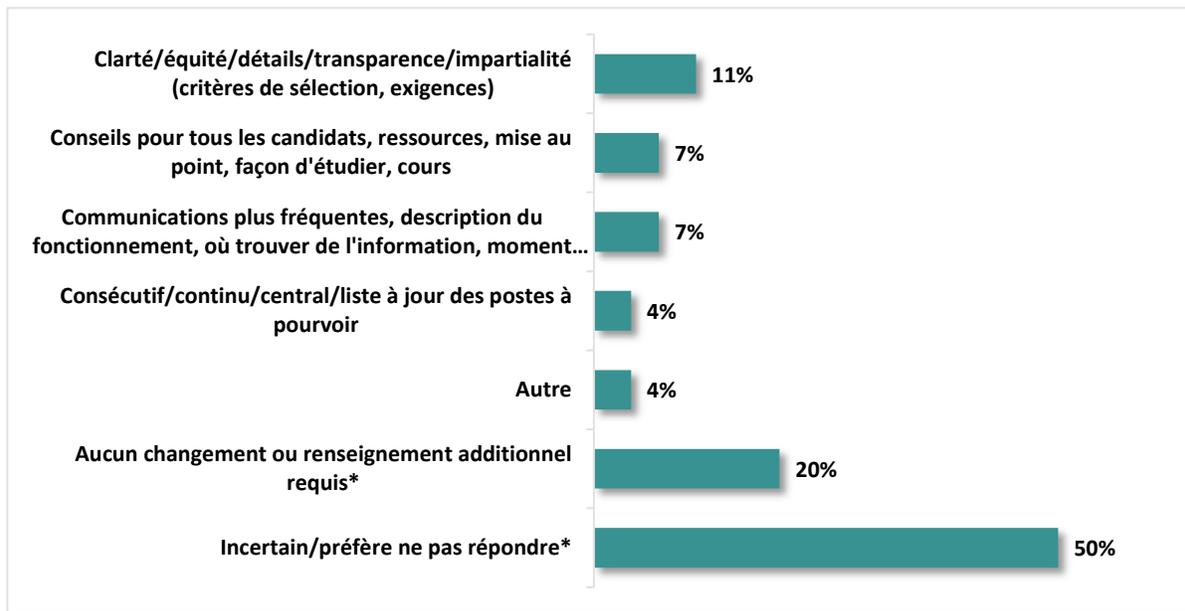
- Les ingénieurs militaires actifs ou retraités, par rapport aux ingénieurs non militaires (38 % contre 24 %).
- Les répondants du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur, par rapport à ceux du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur (35 % contre 24 %).

4.11 Obtention de renseignements supplémentaires sur les processus de dotation

Une minorité de répondants a fourni des suggestions de renseignements supplémentaire qu'elle aimerait recevoir sur les processus de dotation ou de modifications à apporter aux renseignements qu'elle reçoit déjà.

Plus d'un répondant sur 10 (11 %) ont démontré de l'intérêt à recevoir de l'information qui décrit clairement les critères de sélection et les exigences pour le processus de dotation. D'autres ont suggéré d'offrir des conseils supplémentaires aux candidats et d'augmenter la fréquence des communications au sujet du fonctionnement du processus.

Figure 43 – Autres renseignements et changements à l'information reçue à propos des processus de dotation



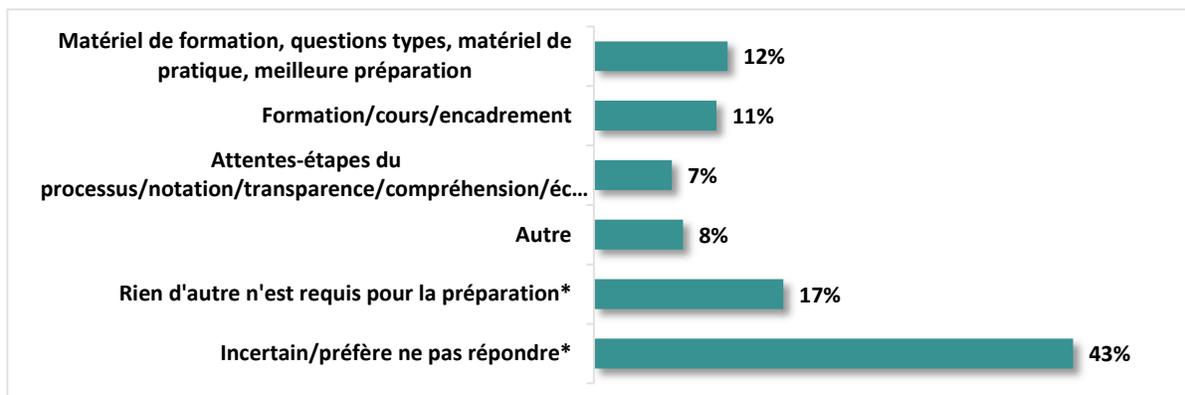
Autres renseignements sur les processus de dotation			
3 % ou moins			
Changements dans les processus pour refléter la réalité/les aptitudes/l'expérience, non seulement des mots extraits d'un cours	3 %	Délai de présentation des candidatures-précis et raisonnable	1 %
Dotation non annoncée-pourquoi?	1 %	Compte rendu à la fin du processus (pas seulement les notes)	1 %

Q42. Quels renseignements supplémentaires aimeriez-vous recevoir sur les processus de dotation? Dans le même ordre d'idée, quels changements apporteriez-vous aux types de renseignements auxquels vous avez déjà accès sur les processus de dotation? Base : tous les répondants, n=261. *Des choix de réponses étaient fournis.

4.12 Autres activités préparatoires pour le processus de dotation

Nous avons demandé aux répondants de décrire les autres activités qu'ils aimeraient voir dans leur communauté d'ENG pour mieux se préparer à l'examen écrit et à l'entrevue dans le cadre du processus de dotation d'ENG. Plusieurs d'entre eux ont mentionné des occasions de formation supplémentaires spécialement conçues pour l'examen écrit et l'entrevue. Plus d'un répondant sur dix aimerait voir des questions types et du matériel de pratique pour mieux se préparer (12 %), alors que d'autres voudraient plus de cours et d'encadrement (11 %).

Figure 44 – Autres activités dans la communauté d'ENG pour mieux se préparer à l'examen écrit et à l'entrevue dans le cadre du processus de dotation d'ENG



Autres activités préparatoires pour le processus de dotation			
3 % ou moins			
Communications écrites « formelles », notes d'information et notes de service	3 %	Vous êtes dans la bonne voie/continuez votre bon travail	1 %
Formation sur les CCL, plus de clarté	3 %	Pas au courant	1 %
Encadrement	2 %	Revoir le processus-approche universelle	1 %
Apprendre à être un bon ingénieur – n'étudie pas pour le processus de dotation	1 %		

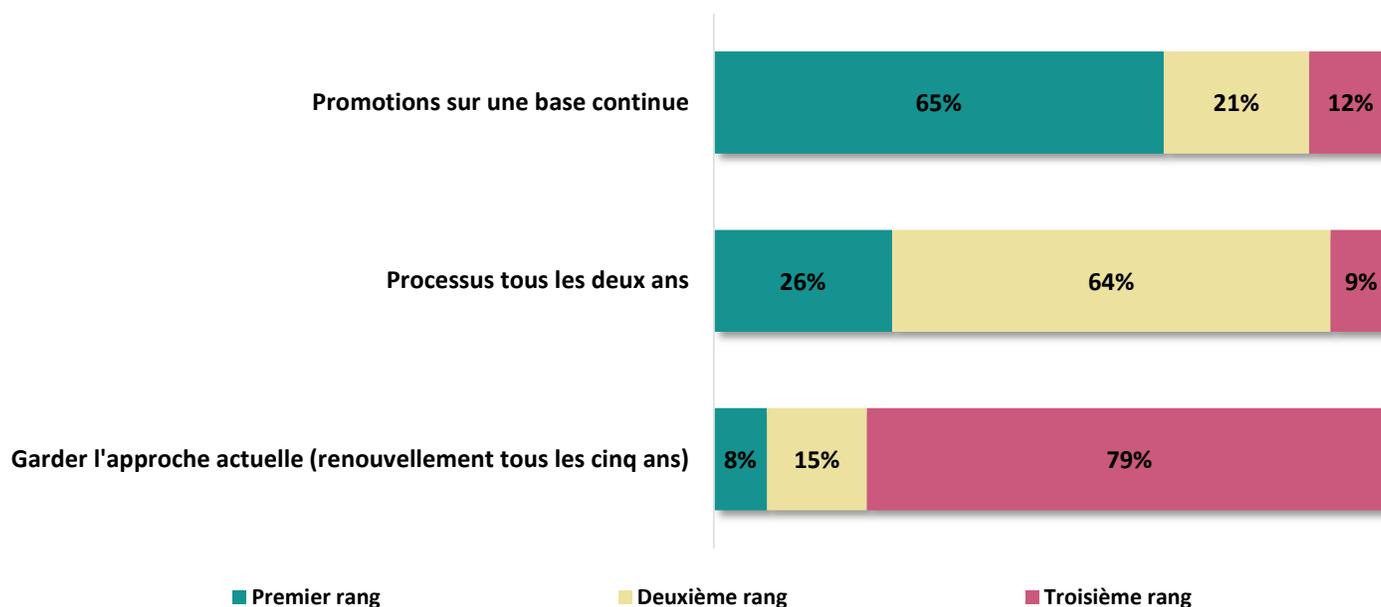
Q43. Quelles activités supplémentaires aimeriez-vous que la communauté d'ENG fasse pour mieux vous préparer à l'examen écrit et à l'entrevue dans le cadre d'un processus de dotation d'ENG? Base : tous les répondants, n=261. *Des choix de réponses étaient fournis.

Près d'un répondant sur dix ont parlé des attentes en ce qui concerne la compréhension du processus, y compris la notation et les échéanciers du processus de dotation (7 %) plutôt que d'activités précises, alors que 17 % ont répondu qu'aucune activité additionnelle n'était requise.

4.13 Classement des approches de processus de dotation collective

Les ingénieurs étaient invités à classer trois approches de processus de dotation collective, de la plus attrayante à la moins attrayante. Dans l'ensemble, les occasions plus fréquentes de promotions étaient plus attrayantes que les approches de dotation collective occasionnelles. Près de 2 répondants sur 3 (65 %) ont classé les promotions sur une base continue au premier rang des approches proposées.

Figure 45 – Classement des approches de processus de dotation collective en termes d'attrait



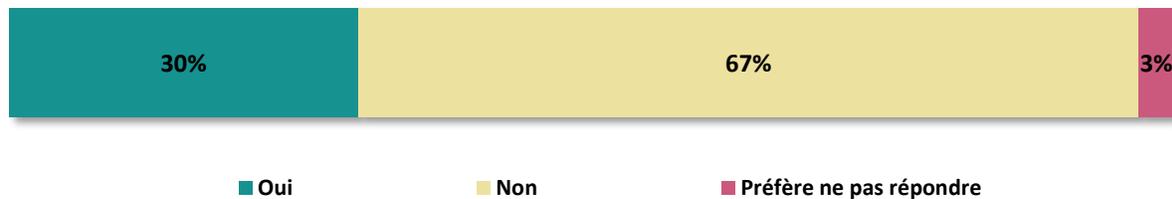
Q44. À l'heure actuelle, il y a un processus de dotation d'ENG tous les cinq ans. Veuillez classer les trois approches suivantes pour les processus de dotation collective selon leur attrait : cliquez sur l'option que vous préférez et faites-la glisser dans le haut de la liste, puis faites glisser les autres options de la plus attrayante à la moins attrayante. Base : tous les répondants, n=261.

Près de 2 répondants sur 3 (64 %) ont sélectionné l'option des processus tous les deux ans comme deuxième approche en termes d'attrait, alors que 79 % ont indiqué que l'approche actuelle de renouvellement tous les cinq ans était celle qu'ils aimaient le moins.

4.14 Candidatures pour le dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05

Nous avons demandé aux répondants s'ils avaient posé leur candidature pour le dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05. Trois répondants sur dix (30 %) avaient posé leur candidature, comparativement à 67 % qui ne l'avaient pas fait.

Figure 46 – État de la candidature pour le dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05



Q45. Avez-vous posé votre candidature pour le dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05? Base : tous les répondants, n=261.

Segments clés

Les segments les plus susceptibles d'avoir **posé leur candidature pour le dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05** étaient les suivants :

- Les répondants du niveau ENG-04 ou d'un niveau inférieur, comparativement à ceux du niveau ENG-05 ou d'un niveau supérieur (45 % contre 12 %).
- Les ingénieurs qui occupent leur niveau actuel depuis cinq ans et plus comparativement à ceux qui ont moins d'expérience (41 % contre 24 %).
- Les répondants âgés de 35 à 54 ans (39 %), par rapport aux 18 à 34 ans (22 %) ou aux 55 ans et plus (17 %).

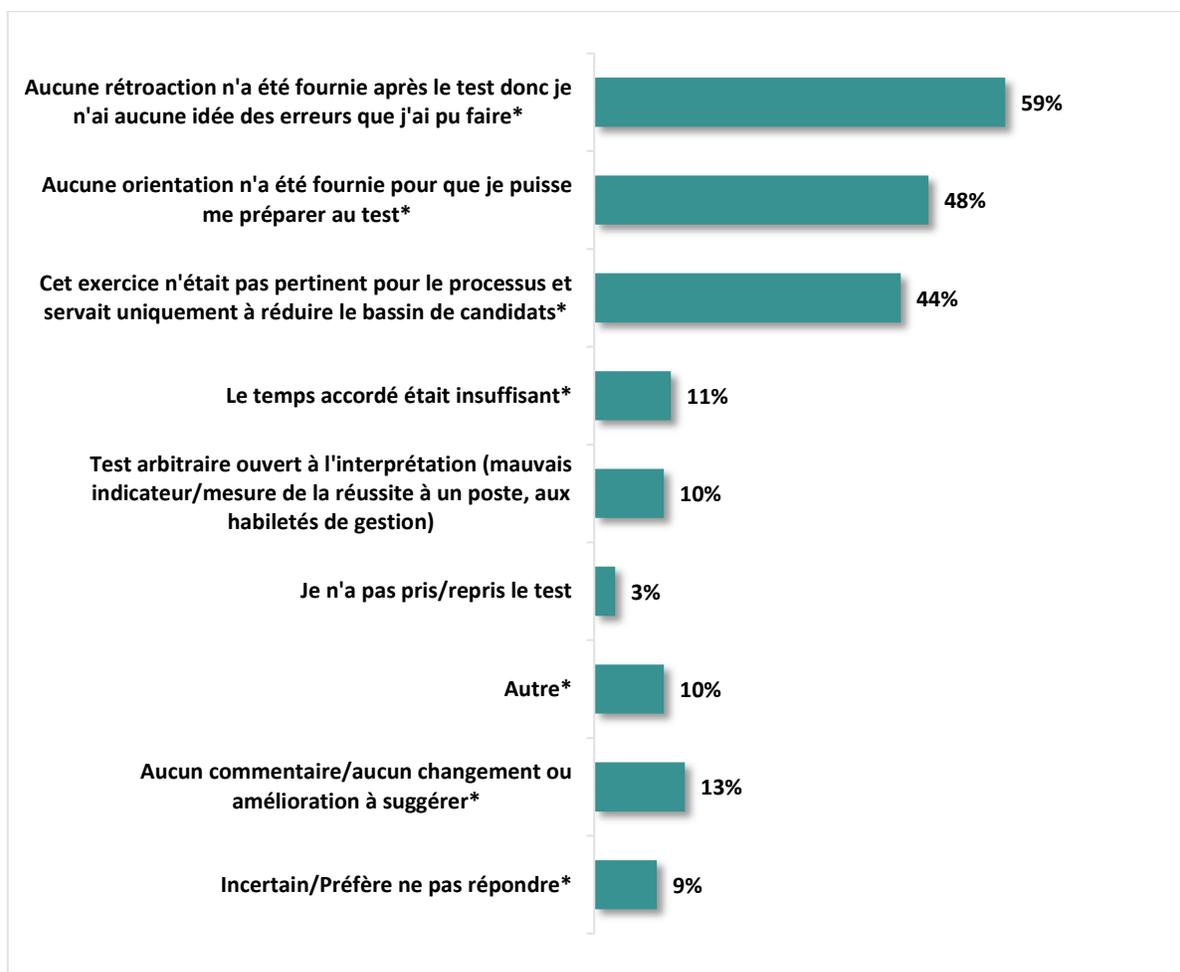
4.15 Améliorations au MSGI 840

On a invité les personnes qui ont postulé lors du plus récent processus de dotation à l'échelon ENG-05 à suggérer des modifications ou des améliorations à apporter à l'Exercice de mises en situation pour la gestion intermédiaire (MSGI 840), administré dans le cadre de ce processus de dotation.

La majorité des candidats ont formulé une série de plaintes à l'égard de l'exercice MSGI 840 administré dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05 en raison d'une préparation inadéquate et de sa pertinence. Près de 3 candidats sur 5 (59 %) ont dit n'avoir reçu aucune rétroaction sur cet exercice, ce qui a limité la possibilité d'apprendre de leurs erreurs.

Près d'un candidat sur 2 (48 %) ont indiqué n'avoir reçu aucune orientation sur la manière de se préparer à cet exercice, tandis que 44 % ont estimé que l'exercice n'était pas pertinent pour le processus et servait uniquement à réduire la taille du bassin de candidats.

Figure 47 – Suggestions d'améliorations à apporter à l'Exercice de mises en situation pour la gestion intermédiaire (MSGI 840) administré dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05



*Q46. Veuillez fournir vos commentaires sur tous les changements ou toutes les améliorations qui devraient être apportés à l'Exercice de mises en situation pour la gestion intermédiaire (MSGI 840) que vous avez effectué dans le cadre du dernier processus de dotation à l'échelon ENG 05 pour lequel vous avez posé votre candidature. (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES) Base : les répondants qui ont fait une demande lors du dernier processus de dotation ENG-05, n=79. *On a présenté des choix de réponses aux répondants.*

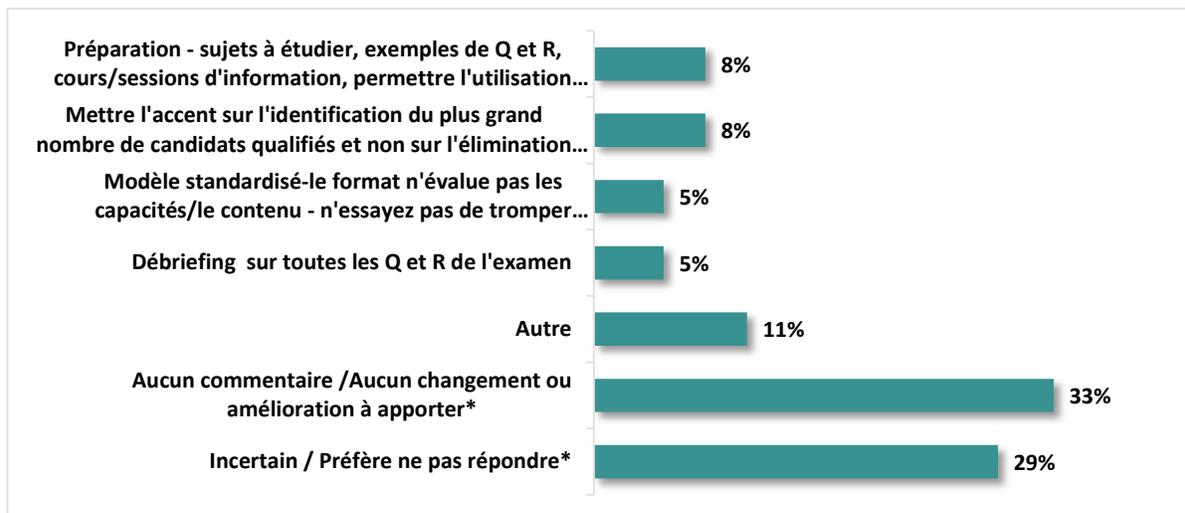
Plus d'un candidat sur 10 a estimé que les diverses mesures d'évaluation pour le MSGI 840 n'étaient pas structurées correctement et plusieurs ont indiqué que le temps accordé était insuffisant (11 %). Plusieurs ont également qualifié les mesures d'évaluation arbitraires en tant qu'indicateur de réussite dans un poste (10 %). Enfin, 13 % des candidats étaient d'avis qu'il n'y avait aucun changement ou amélioration à apporter.

4.16 Améliorations à l'examen écrit

On a demandé aux candidats du plus récent processus de dotation à l'échelon ENG-05 de suggérer des changements ou des améliorations à apporter à l'examen écrit administré dans le cadre de ce processus de dotation.

Près d'un candidat sur 10 a proposé d'améliorer la disponibilité et la connaissance des sujets à étudier (8 %). Une autre grappe de 8 % a proposé de mettre l'accent sur l'identification du plus grand nombre possible de candidats qualifiés plutôt que sur l'élimination des candidats. Certains ont suggéré un modèle plus standardisé, estimant que l'approche actuelle n'évalue pas les capacités et est plutôt conçue pour tromper les candidats (5 %). Certains ont également suggéré de veiller à ce qu'il y ait un débriefing sur toutes les questions et réponses de l'examen. Un candidat sur 3 (33 %) était d'avis qu'il n'y avait aucun changement ou amélioration à apporter à l'examen écrit.

Figure 48 – Améliorations suggérées à l'examen écrit administré dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05



Améliorations additionnelles à apporter à l'examen écrit		
4 % ou moins		
Grille de notation prédéfinie/disponible à l'avance/dénominateur plus élevé	4%	Il ne devrait pas y avoir de nom sur l'examen (évite tout risque de partialité)
Critères d'évaluation trop étroits, discriminatoires	4%	
		3%

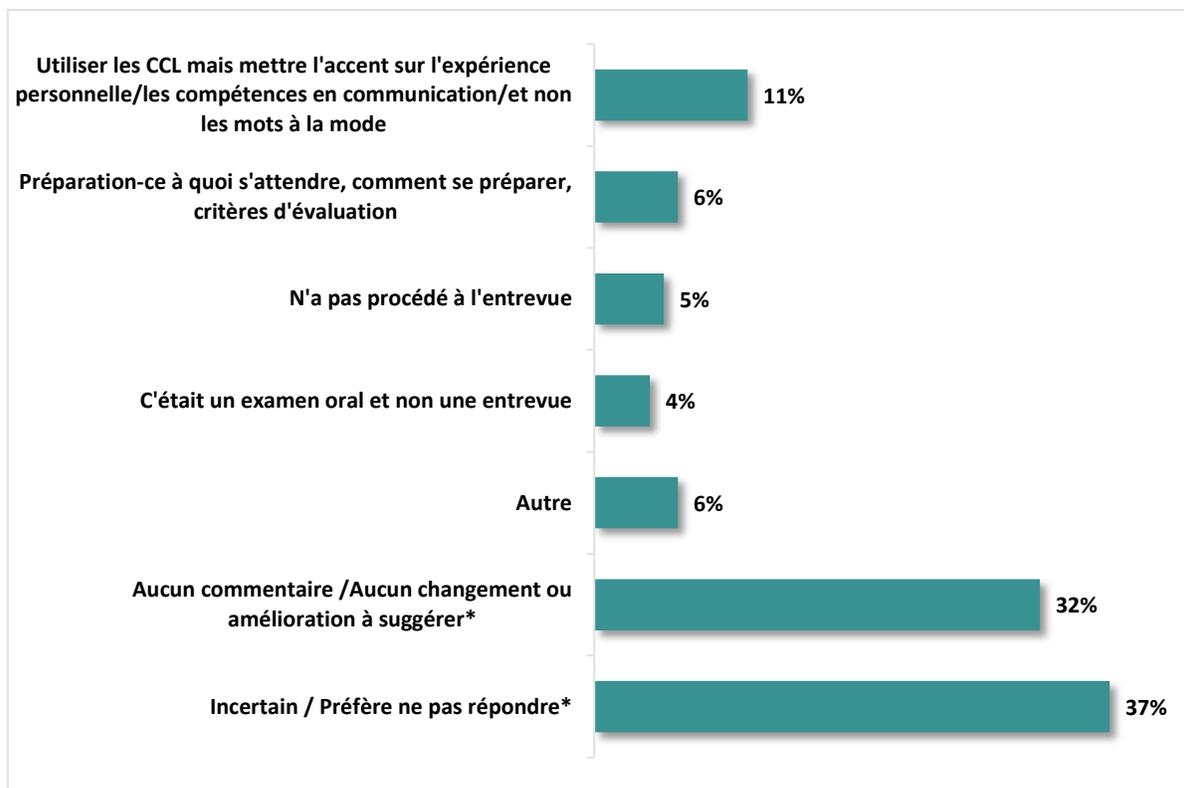
Q47. Veuillez fournir vos commentaires sur tous les changements ou toutes les améliorations qui devraient être apportés à l'examen écrit que vous avez effectué dans le cadre du dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05 pour lequel vous avez posé votre candidature. Base : les répondants qui ont fait une demande lors du dernier processus de dotation ENG-05, n=79. *On a présenté des choix de réponses aux répondants.

4.17 Améliorations à l'entrevue

On a demandé aux candidats du plus récent processus de dotation à l'échelon ENG-05 de suggérer des changements ou des améliorations à apporter à l'entrevue effectuée dans le cadre de ce processus de dotation.

Le thème le plus courant que les candidats ont abordé portait sur les compétences clés en leadership, à savoir qu'elles devraient être utilisées sans toutefois éclipser l'expérience personnelle et les compétences en communication. De plus, 6 % des candidats ont demandé de recevoir plus de renseignements sur l'entrevue afin de mieux pouvoir s'y préparer, y compris ce à quoi ils doivent s'attendre, comment se préparer et quels sont les critères d'évaluation. Plusieurs d'entre eux n'avaient aucun commentaire (32 %) ou étaient incertains quant aux changements à recommander (37 %).

Figure 49 – Améliorations suggérées à l'entrevue effectuée dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05



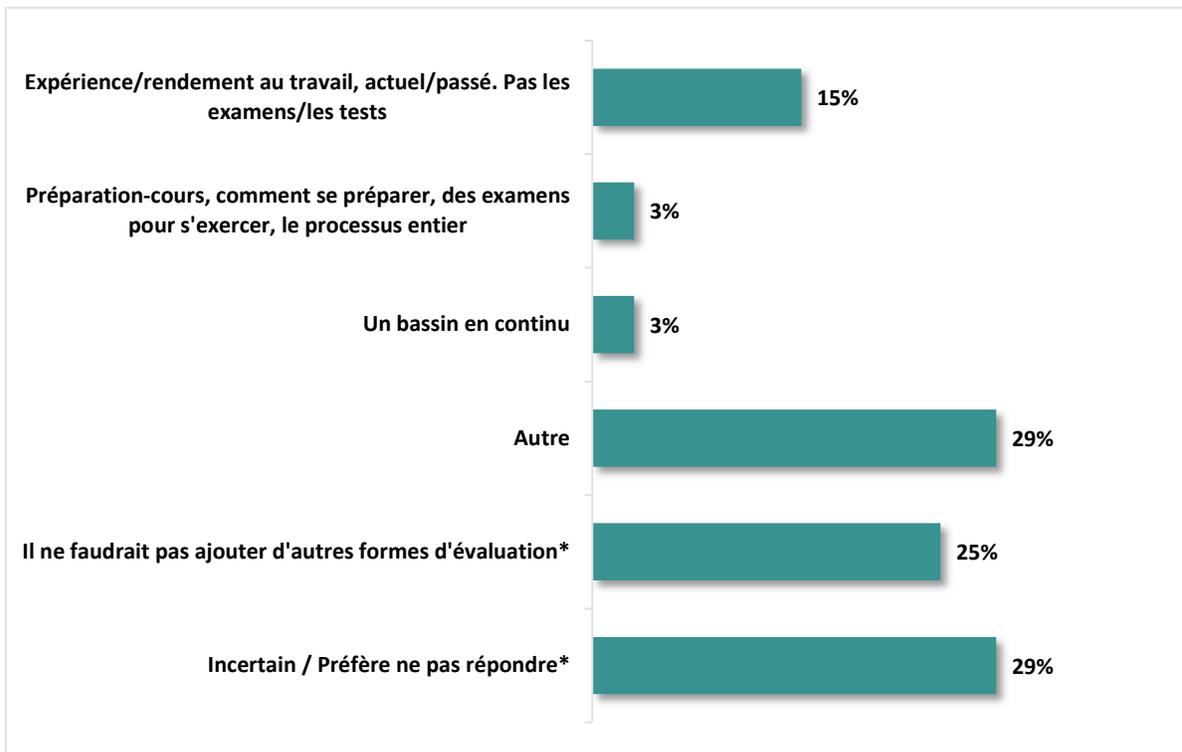
Q48. Veuillez fournir vos commentaires sur tous les changements ou toutes les améliorations qui devraient être apportés à l'entrevue que vous avez effectuée dans le cadre du dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05 pour lequel vous avez posé votre candidature. Base : les répondants qui ont fait une demande lors du dernier processus de dotation ENG-05, n=79. *On a présenté des choix de réponses aux répondants.

4.18 Améliorations aux processus de dotation futurs

On a demandé aux candidats du plus récent processus de dotation à l'échelon ENG-05 de recommander des changements ou des améliorations à apporter aux méthodes utilisées pour évaluer les candidats lors de processus de dotation futurs. Les réponses des candidats se sont avérées très variées.

La suggestion la plus courante (15 %) consiste à recommander que l'évaluation des candidats doive en priorité se baser sur le rendement au travail et l'expérience, et non sur les examens et les tests comme par le passé.

Figure 50 – Améliorations des méthodes d'évaluation des candidats lors de processus de dotation futurs



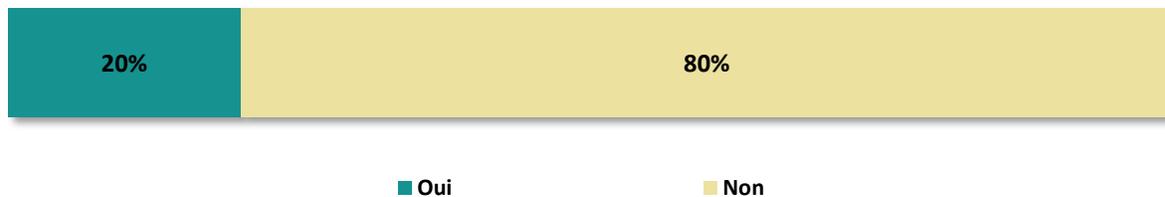
*Q49. Quels autres changements, s'il y a lieu, devraient être apportés aux méthodes utilisées pour évaluer les candidats pour les processus de dotation futurs? Vos suggestions peuvent inclure des changements aux méthodes utilisées actuellement ou des suggestions de nouvelles approches qui pourraient être envisagées. . Base : les répondants qui ont fait une demande lors du dernier processus de dotation ENG-05, n=79. *On a présenté des choix de réponses aux répondants.*

La plupart des participants estiment qu'il ne faudrait pas ajouter d'autres formes d'évaluation (25 %) ou étaient incertains de la nature des changements additionnels à apporter (29%).

4.19 SMA(Mat) à titre d'ENG non-militaire

Un répondant sur cinq (20 %) s'est joint à l'équipe du SMA(Mat) à titre d'ENG non-militaire au cours des deux dernières années.

Figure 51 – Adhésion à l'équipe du SMA(Mat) à titre d'ENG non-militaire au cours des deux dernières années



Q50. Avez-vous joint l'équipe du SMA(Mat) à titre d'ENG civil au cours des deux dernières années? Base : tous les répondants, n=261.

On a présenté à ces répondants une liste de sujets abordés durant le processus d'accueil d'un nouvel employé afin qu'ils puissent en évaluer l'importance. Dans l'ensemble, 3 répondants sur 5 (60 %) ont estimé que chacun des thèmes abordés durant le processus d'accueil était extrêmement important ou important.

Parmi les thèmes présentés, la formation, le cheminement de carrière et le perfectionnement personnel ont été jugés les plus importants, alors qu'au moins un tiers des répondants avaient évalué chacun de ces thèmes comme étant extrêmement important. Le processus de dotation des ENG suit de près.

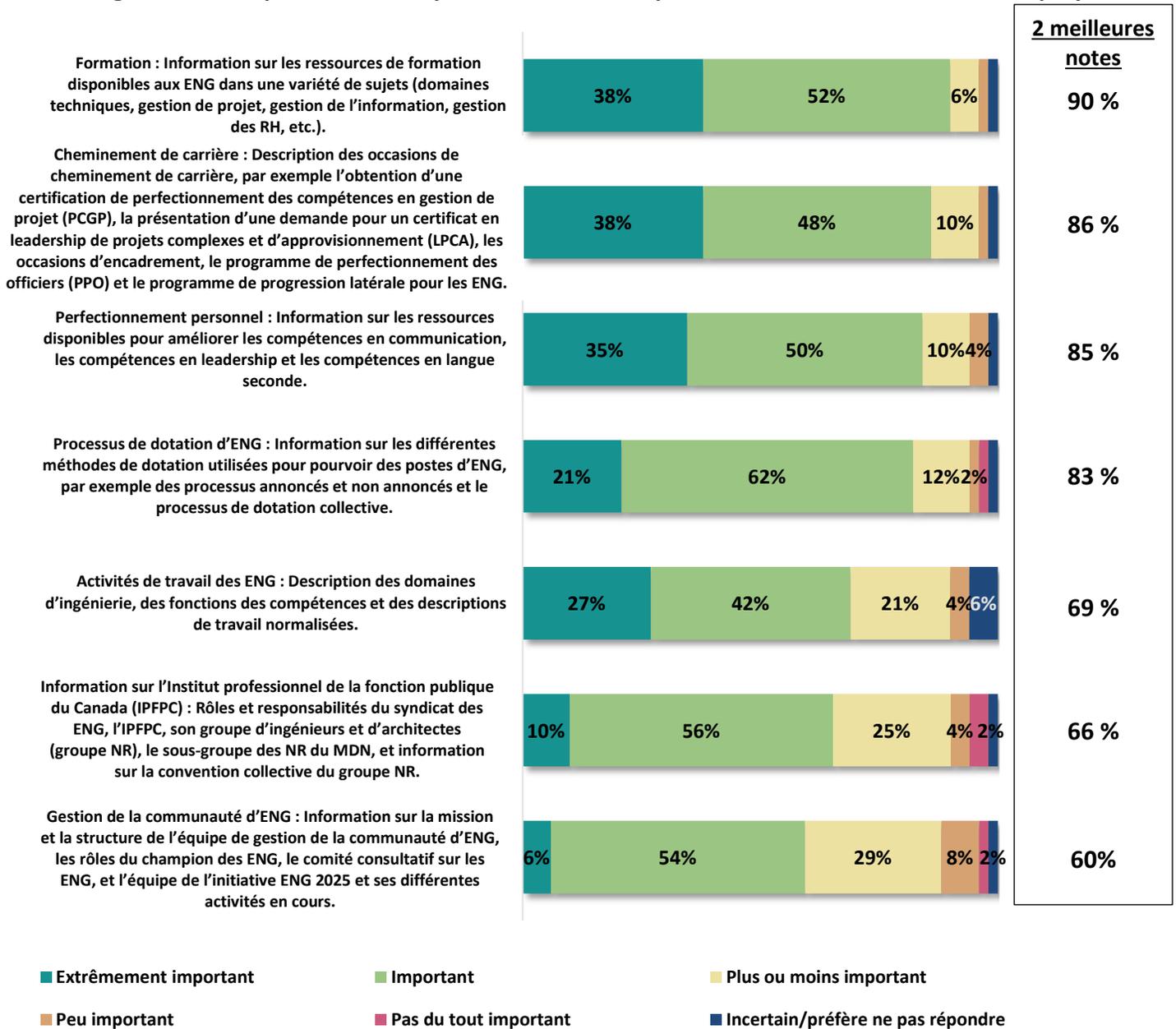
Plus de 4 répondants sur 5 estimaient que les mesures suivantes étaient extrêmement importantes ou importantes :

- Formation (90 %).
- Cheminement de carrière (86 %).
- Perfectionnement personnel (85 %).
- Processus de dotation ENG (83 %).

Plus de 3 répondants sur 5 qui ont récemment joint les rangs du SMA(Mat) ont indiqué que les thèmes suivants étaient extrêmement importants ou importants :

- Activités de travail des ENG (69 %).
- Information sur l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) (66 %).
- Gestion de la communauté d'ENG (60 %).

Figure 52 – L'importance des sujets abordés lors du processus d'accueil d'un nouvel employé



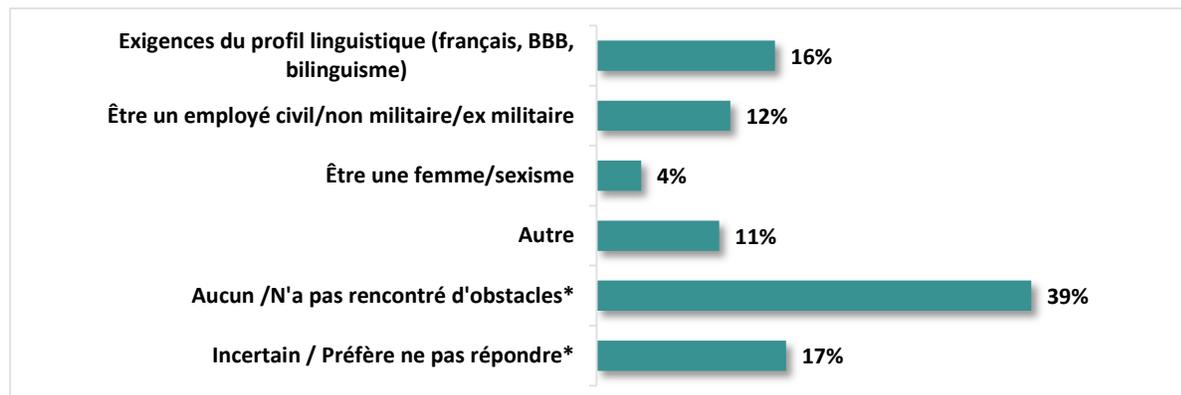
Q51. Voici une liste des sujets abordés durant le processus d'accueil d'un nouvel employé. La dernière fois que vous avez traversé un processus d'accueil, dans quelle mesure les sujets suivants étaient-ils importants? Base : les répondants qui se sont joints à l'équipe SMA(Mat) à titre d'ENG non-militaire au cours des deux dernières années, n=52.

5. L'équité, la diversité et l'inclusion

5.1 Les obstacles au cheminement de carrière

On a demandé aux ingénieurs de décrire les obstacles qu'ils ont pu rencontrer dans la poursuite de leur cheminement de carrière au sein du Groupe des matériels. Dans l'ensemble, 39 % considèrent n'avoir pas rencontré d'obstacles et 17 % étaient incertains ou ont préféré ne pas répondre. Parmi les autres répondants, 16 % pensent avoir été confrontés à un obstacle lié au profil linguistique dans leur cheminement de carrière souhaité et 12 % ont indiqué que le manque d'expérience militaire ou le fait d'être un employé civil constituait un obstacle. Les autres obstacles rencontrés au travail étaient axés sur l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Figure 53 – Obstacles au cheminement de carrière souhaité au sein du Groupe des matériels



Obstacles supplémentaires rencontrés dans le milieu du travail 2 % ou moins			
Minorité visible/race	2 %	Obstacle langagier – La langue maternelle est autre que l'anglais ou le français	1 %
Discrimination positive/Trop d'importance accordée à l'EE	2 %	Personne en situation de handicap	1 %
EE – Pas suffisamment	2 %	Lieu géographique	1 %
Âgisme	1 %		

Q52 Concentrons-nous maintenant sur les obstacles auxquels vous avez peut-être fait face au travail. À quels obstacles avez-vous fait face dans votre cheminement de carrière au sein du Groupe des matériels? Base : tous les répondants, n=261. *On a présenté des choix de réponses aux répondants.

Principaux segments

Les segments les moins susceptibles de penser qu'ils n'ont rencontré aucun obstacle dans leur cheminement de carrière comprennent :

- Les ingénieurs qui s'identifient comme appartenant à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi par rapport à ceux qui ne s'y identifient pas (25 % contre 50 %).

- Les répondants ayant un niveau ENG-04 ou moins par rapport à ceux ayant un niveau ENG-05 ou plus (32 % contre 44 %).

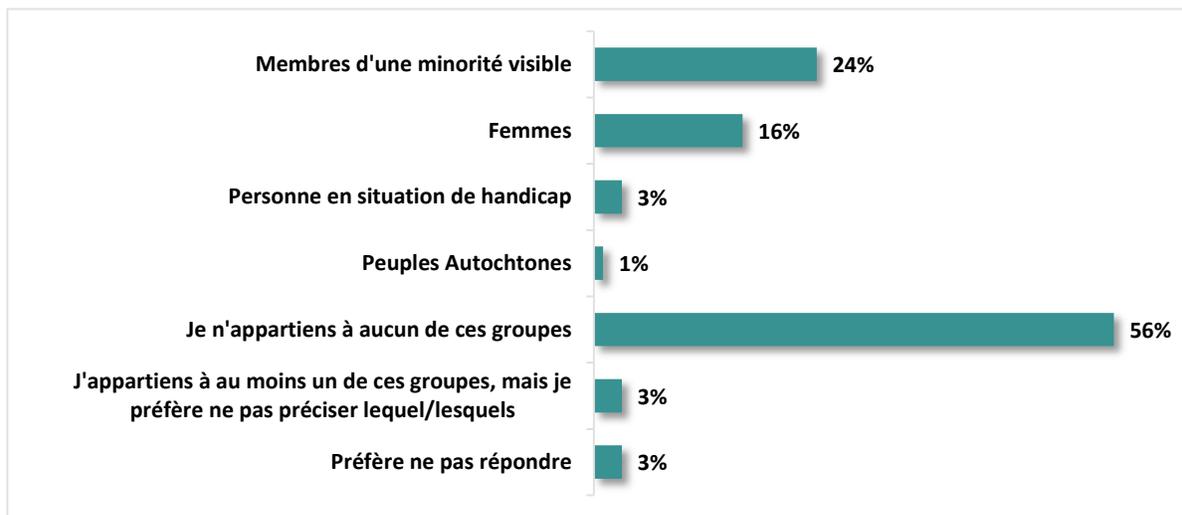
Les segments les plus susceptibles de croire qu'ils ont rencontré **des obstacles en tant que civils ou parce qu'ils n'avaient pas d'expérience militaire** comprennent :

- Les femmes par rapport aux hommes (28 % contre 8 %).
- Les ingénieurs qui s'identifient comme appartenant à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi autre que les minorités visibles par rapport à ceux qui n'appartiennent à aucun groupe d'EE (25 % contre 5 %).
- Les ingénieurs qui s'identifient comme appartenant à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi par rapport à ceux qui ne s'y identifient pas (20 % contre 5 %).

5.2 Les groupes visés par l'équité en matière d'emploi

On a demandé aux répondants d'énumérer les groupes visés par l'équité en matière d'emploi auxquels ils s'identifient, plus précisément les quatre groupes visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Près d'un répondant sur quatre (24 %) s'est identifié comme membre d'une minorité visible, 16 % ont déclaré être des femmes, 3 % ont déclaré être une personne en situation de handicap et 1 % ont déclaré être Autochtone.

Figure 54 – Groupes visés par l'équité en matière d'emploi



Q53. L'un des domaines d'intervention d'ENG 2025 est l'équité en matière d'emploi. La Loi sur l'équité en matière d'emploi fait spécifiquement référence à quatre groupes d'équité en matière d'emploi. Parmi les groupes suivants, à quels groupes avez-vous officiellement déclaré faire partie? (**TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES**) Base : tous les répondants, n=261.

Près de 3 répondants sur 5 (56 %) n'appartiennent à aucun des groupes visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Principaux segments

Les ingénieurs non-militaires étaient plus susceptibles de s'identifier en tant que **membre d'une minorité visible** par rapport aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (32 % contre 10 %).

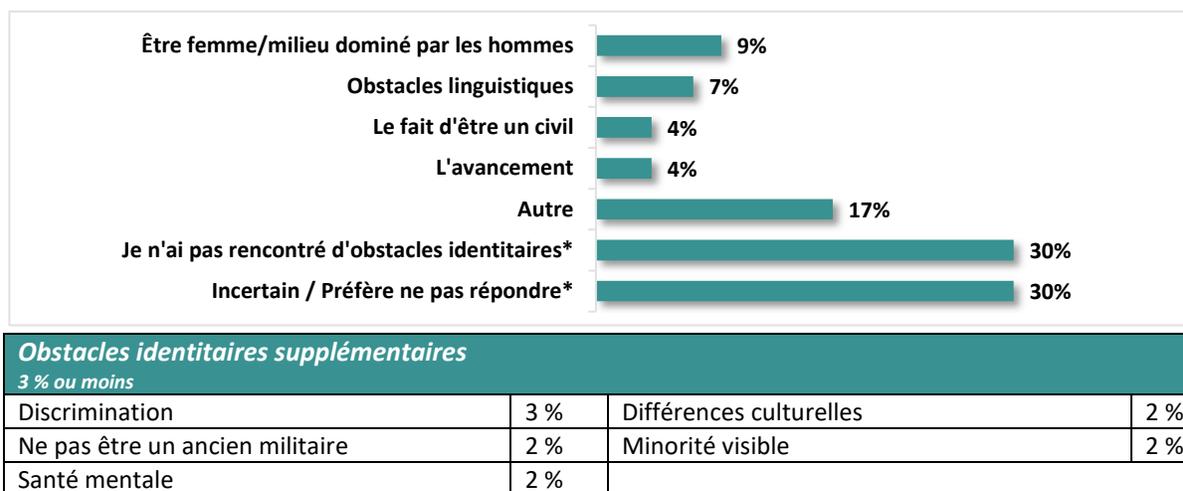
Les segments les plus susceptibles de s'identifier en tant que **femmes** comprennent :

- Les répondantes qui ont travaillé dans la fonction publique avant de se joindre au MDN (32 %) par rapport à celles qui travaillent dans les Forces armées canadiennes (10 %) ou qui proviennent du milieu universitaire (12 %).
- Les ingénieurs non-militaires par rapport aux ingénieurs militaires actifs ou retraités (21 % contre 7 %).

5.3 Obstacles identitaires

On a demandé aux ingénieurs qui ont fait face à des obstacles en milieu du travail et qui font partie d'au moins un groupe visé par l'équité en matière d'emploi de décrire les obstacles identitaires, le cas échéant, qu'ils pensent avoir rencontrés. La plupart des répondants de ce groupe ont soit choisi de ne pas répondre à cette question (30 %) ou pensent ne pas avoir rencontré d'obstacles identitaires (30 %). Parmi les autres, 9 % croient que leur sexe a été un obstacle et 7 % pensent avoir rencontré des obstacles liés à la langue. Parmi les autres obstacles, citons le fait d'être un civil ou de ne pas être un ancien militaire, la discrimination générale face à l'avancement, les obstacles liés à la santé mentale ou les obstacles liés aux différences culturelles ou au fait d'être une minorité visible.

Figure 55 – Les obstacles identitaires rencontrés

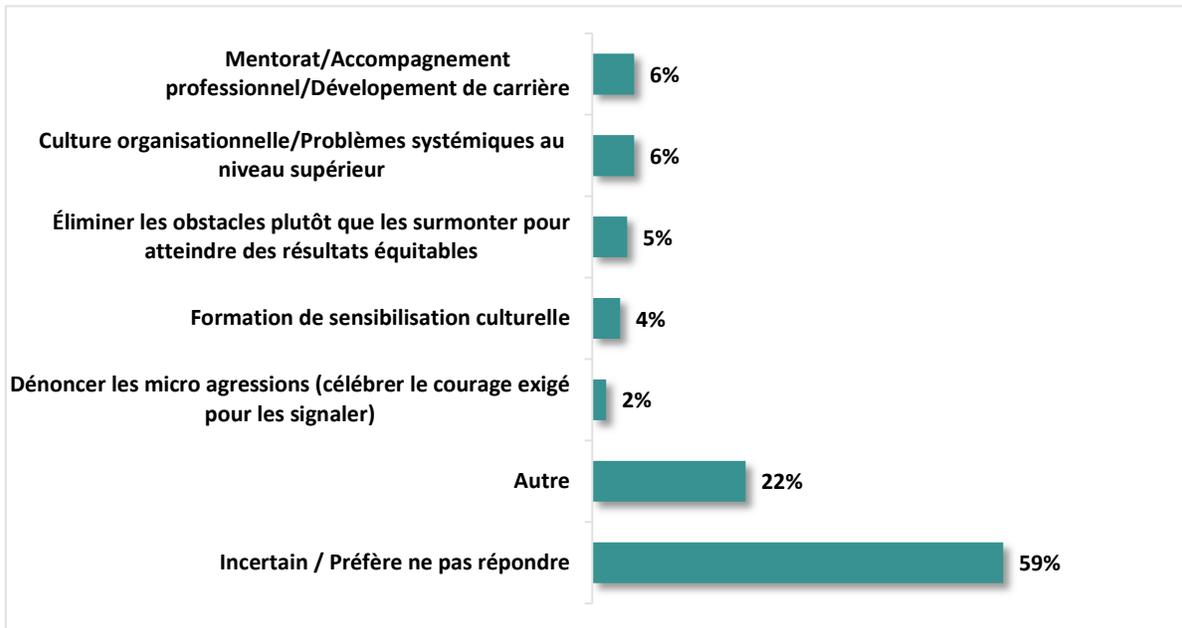


Q55. Les individus sont confrontés à des barrières discriminées pour diverses raisons. À quels obstacles pensez-vous avoir été confronté en raison de votre identité ? Base : les répondants qui ont rencontré des obstacles en milieu de travail et qui font partie d'au moins un groupe visé par l'équité en matière d'emploi, n=104. *On a présenté des choix de réponse aux répondants.

5.4 Des programmes pour surmonter les obstacles identitaires

Lorsqu'on a demandé aux gens de suggérer des programmes à mettre en place pour aider à surmonter les obstacles identitaires rencontrés, la majorité d'entre eux étaient incertains de ce qui pourrait être fait (59 %). Les thèmes qui se dégagent comprennent les modifications à apporter à la culture de leadership pour aider les personnes à des niveaux inférieurs ainsi que de la formation pour encourager à surmonter les obstacles.

Figure 56 – Des programmes pour surmonter les obstacles identitaires

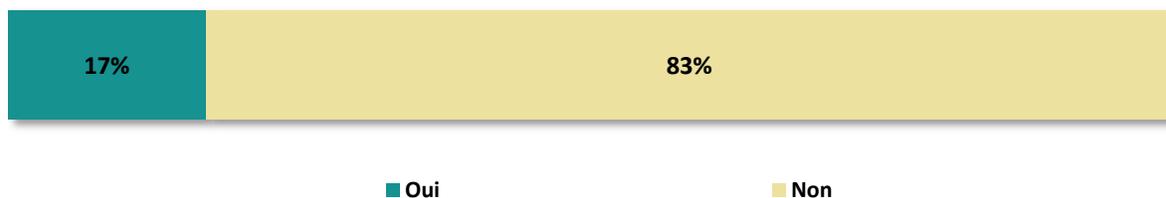


Q56. Quels programmes devraient être mis en place pour aider les employés à surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés en raison de leur identité? Base : les répondants qui font partie d'au moins un groupe visé par l'équité en matière d'emploi, n=106.

5.5 Participation aux discussions informelles

Près d'un répondant sur 5 (17 %) a indiqué avoir participé aux discussions informelles sur l'équité en matière d'emploi.

Figure 57 – Participation aux discussions informelles sur l'équité en matière d'emploi



Q57. Avez-vous participé aux discussions informelles sur l'équité en matière d'emploi? Base : tous les répondants, n=261.

Principaux segments

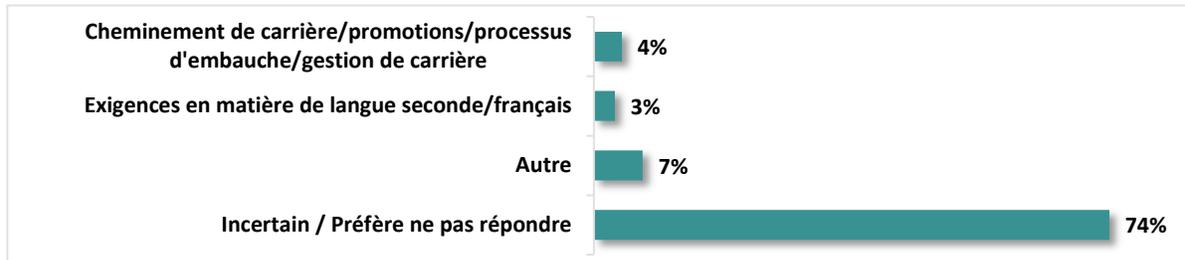
Les segments les plus susceptibles d'avoir **participé aux discussions informelles sur l'équité en matière d'emploi** comprennent :

- Les femmes par rapport aux hommes (33 % contre 14 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme faisant partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi autre que d'une minorité visible par rapport à ceux qui ne font pas partie d'aucun groupe EE (27 % contre 13 %).
- Les ingénieurs qui se sont identifiés comme faisant partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi par rapport à ceux qui n'en font pas partie (24 % contre 13 %).

5.6 Discussions informelles à l'avenir

Les répondants ont suggéré plusieurs sujets à aborder lors de discussions informelles organisées par MDN à l'avenir. Parmi les suggestions les plus courantes, on trouve la gestion ou le cheminement de carrière (4 %) ainsi que les exigences en matière de langue seconde au MDN (3 %).

Figure 58 – Sujets à aborder lors de discussions informelles à l'avenir



Sujets supplémentaires pour les discussions informelles 2 % ou moins			
Diversité, équité et inclusion – Discrimination positive/promotion de la diversité	2%	Pas au courant des discussions informelles	1%
Perfectionnement technique	2%	Civils – comment accéder aux mêmes possibilités/chances d'avancement/expériences	1%
Franchise/honnêteté/intention réelle	2%	Discrimination positive	1%
N'importe quels/Sujets généraux	1%	Inclusion LGBT	1%
Sensibilisation aux origines ethniques/Exposition à d'autres cultures (témoignages de réussite)	1%	Préjugés inconscients	1%
Défis personnels/expériences de discrimination	1%	Mesures concrètes – mettre fin aux discussions et agir	1%
Santé mentale	1%	Embauche en fonction du mérite	1%
Mieux à faire/perte de temps	1%		

Q58. Si le MDN organisait plus de discussions informelles à l'avenir, quels sujets devraient être abordés? Base : tous les répondants, n=261.

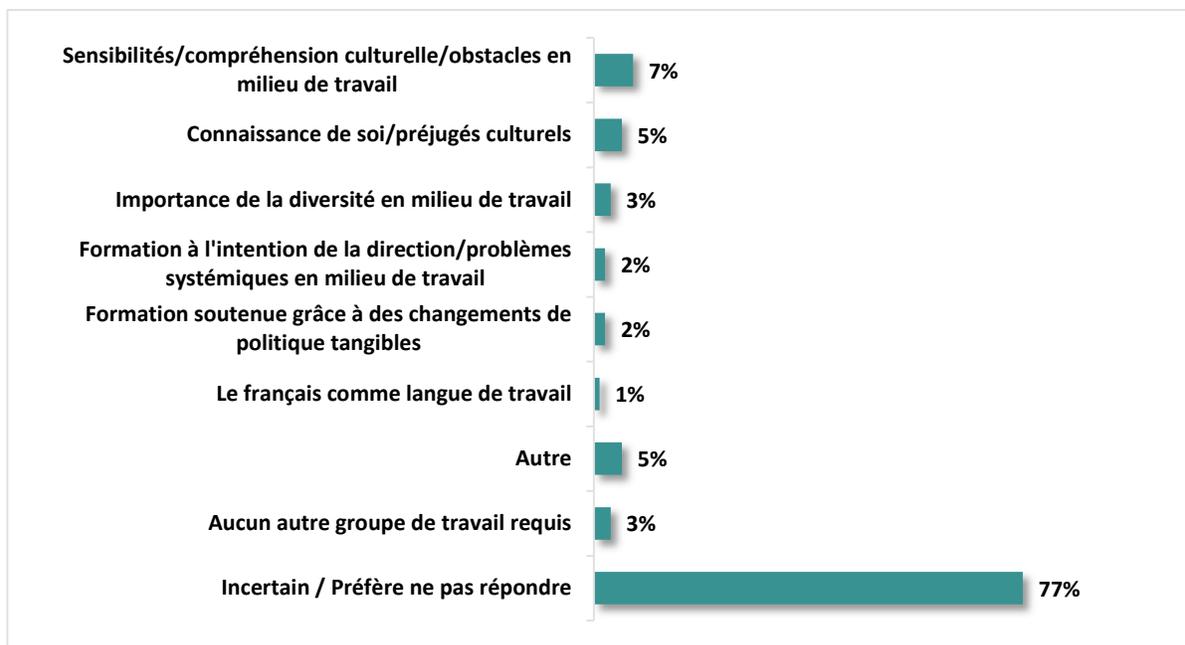
Près de 3 répondants sur 4 (74 %) se sont dits incertains des sujets à aborder lors de discussions informelles du MDN à l'avenir.

5.7 Besoins de formation pour les membres de groupes visés par l'équité en matière d'emploi

Environ le quart des répondants ont proposé un sujet de formation qui, selon eux, aiderait les personnes du Groupe des matériels en général à mieux comprendre les besoins de certains groupes qui ont tendance à faire face à des obstacles en raison de leur identité. Les sujets de formation étaient axés sur l'augmentation du niveau de connaissances des différentes cultures et des obstacles qu'elles rencontrent en milieu de travail, ainsi que sur l'amélioration de la connaissance de soi et la réduction des préjugés culturels.

Parmi les autres champs d'intérêt, citons la communication de l'importance de la diversité en milieu de travail, le traitement des problèmes systémiques au niveau de la direction, le soutien de la formation grâce à des changements de politiques supplémentaires et l'accueil favorable du français comme langue de travail.

Figure 59 – Sujets de formation pour aider les personnes du Groupe des matériels à mieux comprendre les besoins des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.



Q59. Selon vous, quels sujets de formation pourraient aider les membres du Groupe des matériels en général à mieux comprendre les besoins de certains groupes qui ont tendance à faire face à des obstacles en raison de leur identité, y compris les groupes visés par l'équité en matière d'emploi (femmes, minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones?) Base : tous les répondants, n=261.

6. Gestion de la communauté

6.1 Rôle et but

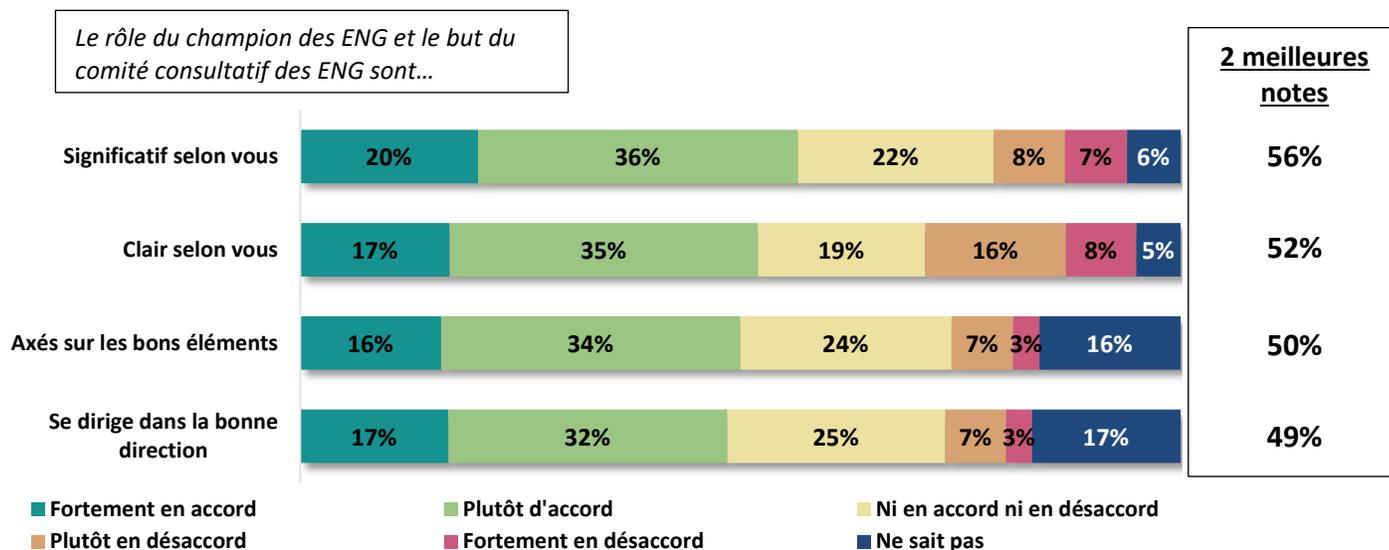
On a demandé aux répondants de fournir des commentaires sur le rôle du champion des ENG et sur le but du comité consultatif sur les ENG après avoir pris connaissance des deux énoncés suivants :

*Le **champion des ENG** oriente le Groupe des matériels pour qu'il établisse et maintienne une communauté d'ENG professionnelle et souple qui aidera le Groupe des matériels à fournir le matériel et les services exigés par les Forces armées canadiennes. Le champion des ENG est responsable de fournir de l'expertise et des conseils du Ministère pour le développement d'initiatives en lien avec les ingénieurs. Le champion des ENG préside le comité consultatif sur les ENG.*

*Le **comité consultatif sur les ENG** remplit deux fonctions principales. D'abord, il fournit des conseils et des recommandations au champion des ENG. Ensuite, il est le principal moyen utilisé par le champion des ENG pour inciter les divisions à contribuer aux initiatives de la communauté d'ENG.*

Environ un répondant sur 2 (49 %) se disent fortement ou plutôt en accord avec chacun des énoncés concernant le rôle et le but du champion des ENG et du CC sur les ENG. Plus d'un répondant sur 2 sont fortement ou plutôt en accord que le champion des ENG et le CC sur les ENG sont significatifs (56 %) et clairs selon eux (52 %).

Figure 60 – En accord avec le rôle et le but du champion des ENG et du CC sur les ENG en fonction des communications antérieures



Q60. Nous aimerions avoir vos commentaires sur le rôle du champion des ENG et sur le but du comité consultatif sur les ENG. Selon les différentes communications que vous avez reçues concernant le champion des ENG et le comité consultatif sur les ENG, dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants? Base : tous les répondants, n=261.

Environ un répondant sur 2 se sont dit fortement ou plutôt en accord que le champion des ENG et le CC sur les ENG sont axés sur les bons éléments (50 %) et qu'ils se dirigent dans la bonne direction (49 %).

6.2 Pertinence des groupes de travail de l'initiative ENG 2025

On a présenté une liste des groupes de travail de l'initiative ENG 2025 aux répondants afin qu'ils puissent les évaluer en fonction de leur pertinence à réaliser la vision de l'initiative ENG 2025, à savoir :

« fournir des outils et des occasions pour permettre à la communauté d'ENG d'atteindre tout son potentiel ».

En général, 3 répondants sur 5 (62 %) ont évalué chacun des groupes de travail de l'initiative ENG 2025 comme étant extrêmement pertinent ou pertinent. Les groupes auxquels ils ont accordé la plus grande pertinence sont :

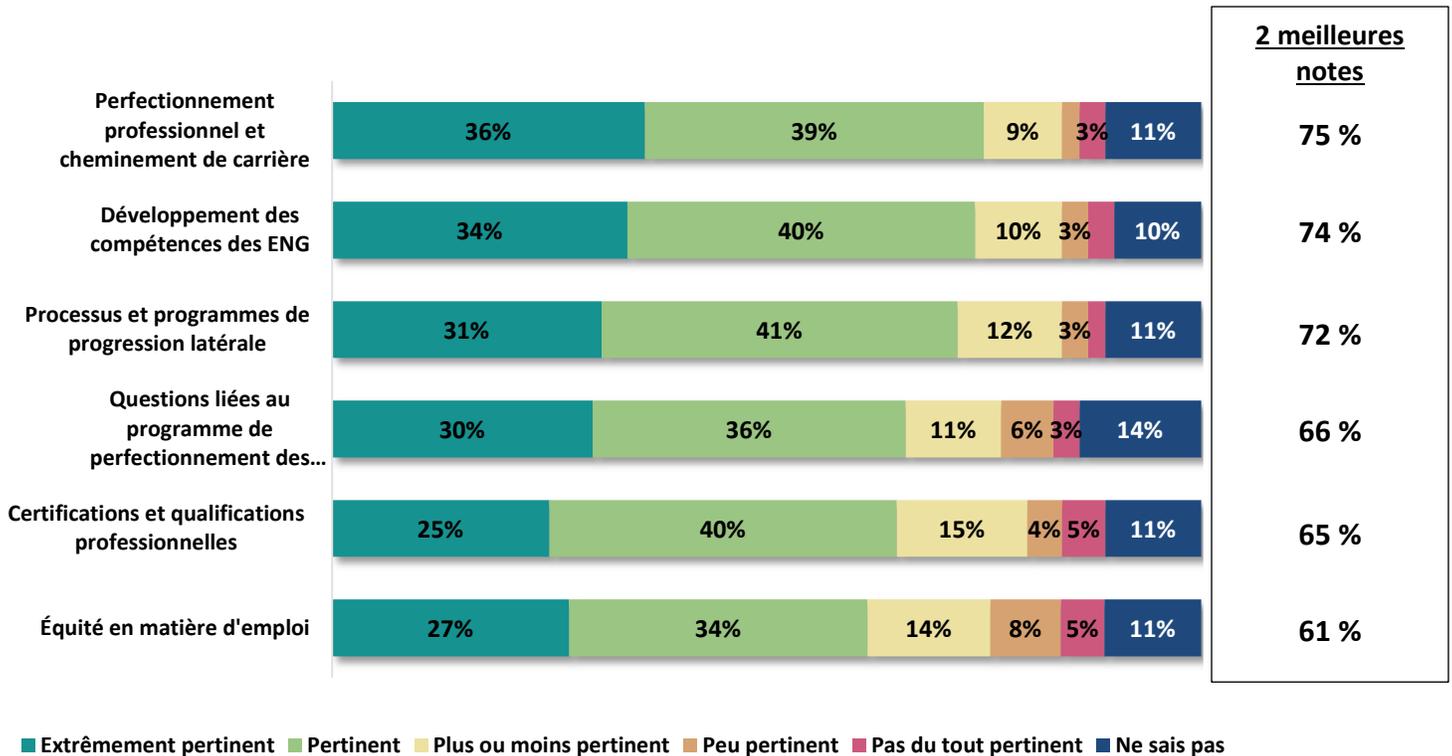
- Perfectionnement professionnel et cheminement de carrière (75 %).
- Développement des compétences des ENG (74 %).
- Processus et programmes de progression latérale (72 %).

Ils étaient suivis de près par les programmes suivants :

- Questions liées au programme de perfectionnement des officiers (PPO) et développement du PPO (66 %).
- Certifications et qualifications professionnelles (65 %).
- Équité en matière d'emploi (61 %).

Il convient de souligner que plusieurs personnes ne connaissaient pas tous les groupes de travail comme en témoigne les 10 % à 14 % qui ont indiqué ne pas savoir dans quelle mesure chaque des groupes de travail était pertinent pour la réalisation de la vision de l'initiative.

Figure 61 – Pertinence des groupes de travail pour réaliser la vision de l’initiative ENG 2025



Q61. Comme vous le savez peut-être, la vision de l’initiative ENG 2025 et de ses groupes de travail est de « fournir des outils et des occasions pour permettre à la communauté d’ENG d’atteindre tout son potentiel ». Un groupe de travail a été créé pour se concentrer sur certaines questions précises énumérées dans la liste ci-dessous. Dans quelle mesure jugez-vous que chacun des groupes de travail de l’initiative ENG 2025 est pertinent pour réaliser la vision de l’initiative?? Base : tous les répondants, n=261.

Principaux segments

Les segments portés à évaluer le groupe de travail sur le **Perfectionnement professionnel et le cheminement de carrière** comme étant extrêmement pertinent ou pertinent comprennent :

- Les répondants issus du milieu académique avant de se joindre au MDN (90 %) par rapport à ceux qui travaillaient dans les Forces armées canadiennes (70 %) ou l’industrie de la défense (68 %) avant de se joindre au MDN.
- Les ingénieurs parrainés dans le cadre du Programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel par rapport à ceux sans parrainage PPO SAM (86 % contre 73 %).

Les répondants issus du milieu académique avant de se joindre au MDN étaient portés à évaluer le groupe de travail sur les **Processus et programmes de progression latérale** comme étant extrêmement pertinent ou pertinent (86 %) par rapport à ceux qui travaillaient dans les Forces armées canadiennes (60 %) ou l’industrie de la défense (63 %) avant de se joindre au MDN.

Les segments portés à évaluer le groupe de travail sur les **Questions liées au programmes de perfectionnement des officiers (PPO) et développement du PPO** en tant qu'extrêmement pertinent ou pertinent comprennent :

- Les répondants issus du milieu académique avant de se joindre au MDN par rapport à ceux qui travaillaient dans les Forces armées canadiennes (80 % contre 60 %).

Les segments portés à évaluer le groupe de travail sur **l'Équité en matière d'emploi** comme étant extrêmement pertinent ou pertinent comprennent :

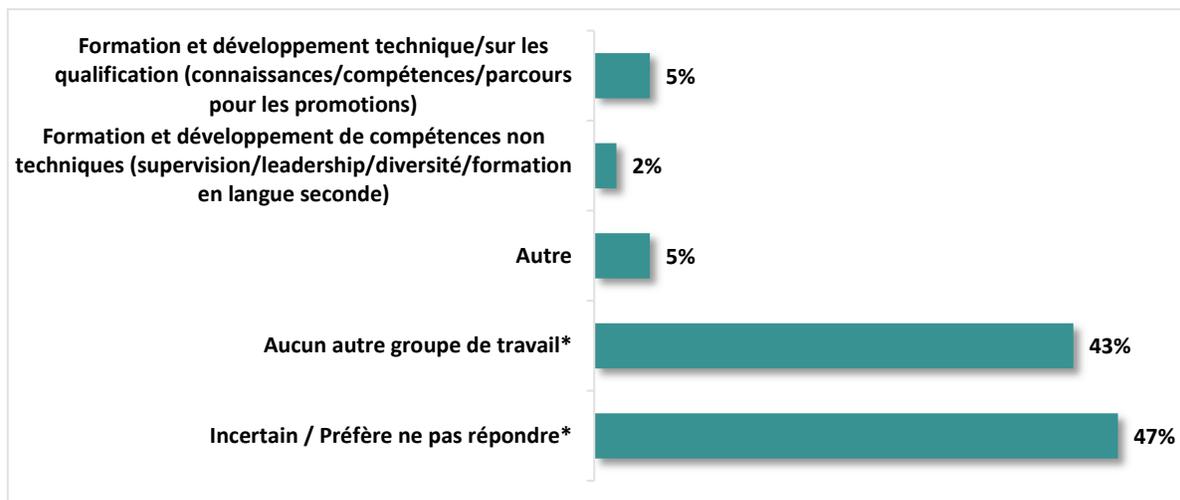
- Les ingénieurs qui s'identifient en tant que minorité visible par rapport à ceux qui ne se sont identifiés à aucun groupe visé par l'équité en matière d'emploi (86 % contre 52 %).
- Les ingénieurs qui s'identifient en tant que membre d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi par rapport à ceux qui ne se sont pas identifiés ainsi (76 % contre 52 %).
- Les répondants issus du milieu académique avant de se joindre au MDN par rapport à ceux qui travaillaient dans l'industrie de la défense auparavant (60 % contre 45 %).

6.3 Groupes de travail additionnels

On a demandé aux répondants si, selon eux, on devrait créer des groupes de travail additionnels pour augmenter la capacité de l'initiative ENG 2025 de réaliser sa vision, ainsi que de préciser l'enjeu, le thème ou le secteur principal sur lequel ce nouveau groupe de travail devrait se concentrer. Il y a eu très peu de suggestions, 43 % des répondants pensant qu'il n'était pas nécessaire de créer des groupes de travail additionnels pour augmenter la capacité de l'initiative ENG 2025 de réaliser sa vision et un autre 47 % se sont dits incertains ou préféraient ne pas répondre.

Parmi les thèmes courants précisés pour les groupes de travail additionnels, mentionnons un groupe qui se pencherait sur la formation technique ou sur les qualifications pour contribuer au cheminement de carrière et un groupe axé sur les compétences non techniques pour améliorer la communication et le leadership.

Figure 62 – Groupes de travail additionnels pour augmenter la capacité de l’initiative ENG 2025 de réaliser sa vision



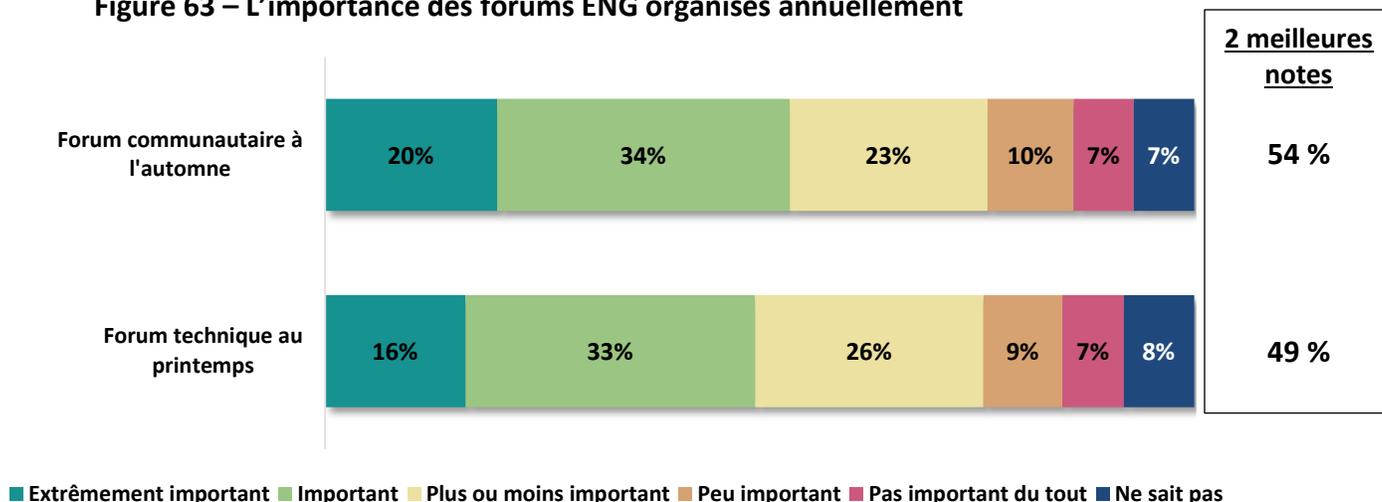
Q62. Croyez-vous qu’un groupe de travail additionnel devrait être créé pour augmenter la capacité de l’initiative ENG 2025 de réaliser sa vision? Dans l’affirmative, veuillez préciser sur quels enjeu, thème ou secteur clé ce nouveau groupe de travail devrait se concentrer.
 Base : tous les répondants, n=261. * On a présenté des choix de réponse aux répondants.

6.4 Importance des forums ENG

On a demandé aux répondants d’évaluer l’importance des deux forums ENG organisés chaque année : un forum communautaire à l’automne et un forum technique au printemps. En général, près d’un répondant sur deux a qualifié les deux forums d’extrêmement importants ou d’importants (49 %).

Le forum communautaire de l’automne semble légèrement plus important, puisque plus d’une personne sur deux (54 %) a répondu qu’il était extrêmement important ou important, comparativement au forum technique au printemps (49 %).

Figure 63 – L'importance des forums ENG organisés annuellement



Q63. Comme vous le savez peut-être, deux forums pour les ENG sont organisés chaque année; un forum communautaire à l'automne et un forum technique au printemps. Dans quelle mesure ces forums sont-ils importants pour vous? Base : tous les répondants, n=261.

Principaux segments

Parmi les segments plus susceptibles d'évaluer le **forum communautaire à l'automne** comme étant extrêmement important ou important, notons :

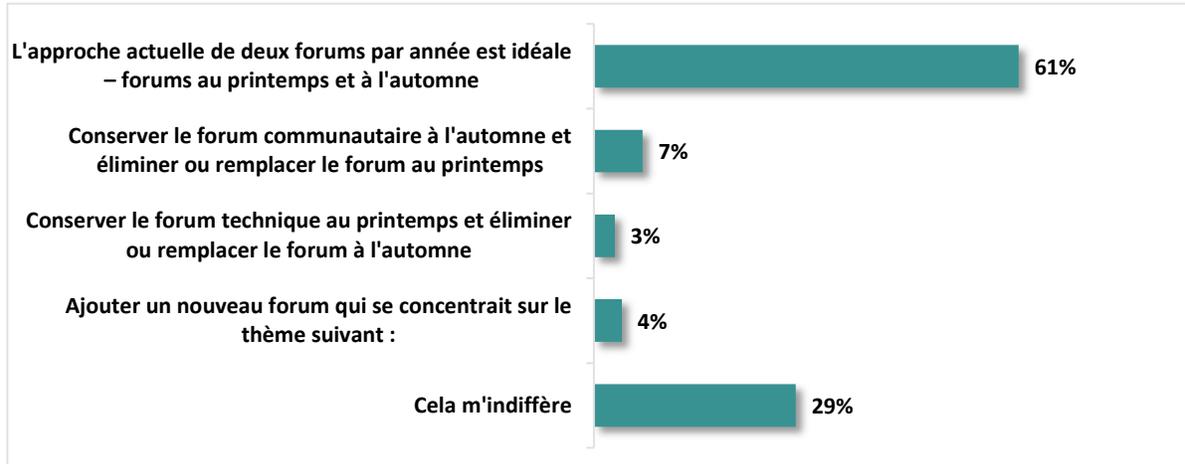
- Les répondants qui travaillent actuellement dans les domaines de spécialité technique ou réglementaire par rapport à ceux qui travaillent dans le domaine du soutien du matériel (67 % contre 48 %).
- Les ingénieurs qui s'identifient en tant que minorité visible par rapport à ceux qui ne se sont identifiés à aucun groupe visé par l'équité en matière d'emploi (71 % contre 48 %).
- Les répondants qui travaillent dans les divisions DGGPET (62 %) et DGGPEA (67 %) par rapport à ceux qui travaillent dans la division DGGPGM (36 %).

Les segments qui ont tendance à évaluer le **forum technique au printemps** comme extrêmement important ou important comprennent :

- Les répondants qui travaillent actuellement dans les domaines de spécialité technique ou réglementaire par rapport à ceux qui travaillent dans le domaine du soutien du matériel (63 % contre 42 %).
- Les ingénieurs qui s'identifient en tant que minorité visible par rapport à ceux qui ne se sont identifiés à aucun groupe visé par l'équité en matière d'emploi (63 % contre 44 %).
- Les répondants qui travaillent dans les divisions DGGPET (61 %) et DGGPEA (61 %) par rapport à ceux qui travaillent dans la division DGGPGM (32 %).

Pour l'avenir, la majorité des répondants estiment que l'approche actuelle des forums ENG leur convient et qu'il n'y a aucun besoin de la modifier, tandis que 29 % y sont indifférents.

Figure 64 – Scénarios préférés pour les forums ENG

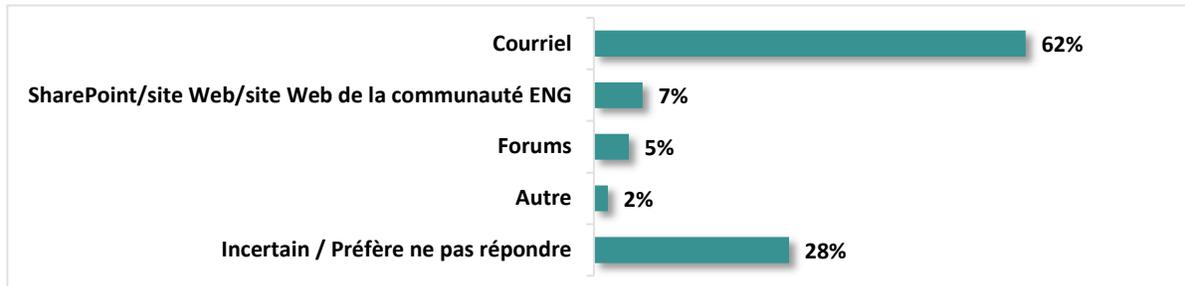


Q64. Selon la valeur que vous accordez à ces types de forums, lequel des scénarios suivants préférez-vous? (PLUS D'UNE RÉPONSE POSSIBLE) Base : tous les répondants, n=261.

6.5 Recevoir l'information destinée à la communauté ENG

On a demandé aux répondants de préciser leurs préférences quant aux moyens pour leur communiquer de l'information destinée à la communauté ENG. Plus de 3 répondants sur 5 (62 %) ont dit préférer recevoir cette information par courriel.

Figure 65 – Préférences quant aux moyens de recevoir l'information destinée à la communauté ENG



<i>Méthodes de communication additionnelles</i>			
<i>3 % ou moins</i>			
Communiqués-Flash –Communications SMA Mat	3 %	Infolettre	1 %
Courriel (du champion ENG – et non de MatFlash)	2 %	Fonctionne bien	1 %
DWAN	2 %	Atelier	<1 %
Vidéos/vignettes (regroupées et identifiées pour que je puisse les visionner à ma guise)	1 %		

Q65. Comment préférez-vous recevoir de l'information de la communauté d'ENG? Base : tous les répondants, n=261.

Parmi les autres sources pertinentes en ligne, on trouve Sharepoint ou le site Web de la communauté ENG (7 %), ainsi que MatFlash (3 %).

Conclusions

Il semble y avoir un intérêt à recevoir un soutien et un accompagnement professionnel de la part des superviseurs et, dans l'ensemble, les gens reçoivent ce soutien. En ce qui a trait aux ressources de mentorat plus formelles, les ressources actuellement disponibles pour le cheminement de carrière des ingénieurs semblent sous-utilisées. De nombreux ingénieurs s'intéressent aux ressources formelles et bien que les ingénieurs semblent, pour la plupart, être conscients des ressources à leur disposition, seul un faible pourcentage (14 %) s'en est prévalu. Les ressources elles-mêmes semblent utiles puisque ceux qui les ont utilisées ont estimé qu'elles avaient eu un impact positif sur leur carrière.

- ↳ **Recommandation possible** : Les ingénieurs seraient reconnaissants face à l'adoption de stratégies visant à mieux intégrer ce genre de ressources dans leurs journées de travail chargées, ce qui mènerait à une plus grande utilisation. Il pourrait aussi être avantageux d'en faire la promotion puisque plus d'un tiers des ingénieurs n'étaient pas au courant des ressources formelles à leur disposition.

La recherche a également mis en évidence des domaines particuliers du cheminement de carrière d'intérêt aux ingénieurs et, à même ces priorités, il pourrait y avoir des lacunes dans la manière dont MDN les aborde. La recherche révèle qu'environ la moitié des ingénieurs estiment que les occasions de formation actuellement offertes par le MDN répondent pleinement à leurs besoins en matière de cheminement de carrière et, compte tenu de leurs priorités en matière de cheminement de carrière, il existe de nombreuses lacunes qui pourraient ou devraient être comblées. Il convient aussi de signaler que les sphères de développement les plus populaires auprès des ingénieurs sont aussi celles où les écarts étaient les plus importants, comme dans les domaines suivants : le perfectionnement des compétences en communication (écart de 48 points de pourcentage), les occasions d'innovation et de pensée créative (écart de 42 points de pourcentage), le perfectionnement des compétences en leadership (écart de 37 points de pourcentage), l'acquisition de nouvelles compétences techniques (écart de 35 points de pourcentage) et l'amélioration des compétences techniques (écart de 34 points de pourcentage). L'ampleur de ces écarts ne révèle qu'une partie de l'équation, puisqu'il y a des sphères de cheminement de carrière qui revêtent une grande importance pour de plus petits groupes d'ingénieurs, comme l'obtention d'un diplôme d'études supérieures, et pour lesquelles l'écart reste significatif et mérite d'être envisagé.

- ↳ **Recommandation possible** : Au final, ce qui importe c'est qu'il y a des lacunes (ou à tout le moins la perception de lacunes) et que les ingénieurs aimeraient probablement voir le ministère élaborer des stratégies pour y remédier, puisque, après tout, les domaines liés au cheminement de carrière constituent une priorité pour eux.

L'enseignement des langues secondes constitue l'un des domaines d'intérêt de cette recherche et les données démontrent qu'environ deux tiers des répondants estiment qu'il serait avantageux pour eux de suivre une formation en langue seconde, la majorité de ces répondants ayant besoin d'une formation en français. La recherche a également révélé qu'une formation en langue seconde constituait une sphère importante du cheminement de carrière pour 42 % de tous les répondants. Compte tenu du fait que 30 % d'entre eux pensent avoir un excellent ou un très bon accès aux ressources et à la formation dans ce domaine, l'écart pour l'apprentissage de la langue seconde (12 %) pourrait être quelque peu sous-estimé si l'on considère que les deux tiers estiment qu'ils pourraient tirer parti de ce genre de formation.

Les résultats qui portent spécifiquement sur le bassin de candidats pour les mutations latérales et le processus global de dotation en ENG au sein du Groupe des matériels indiquent qu'on peut faire mieux et que les répondants sont insatisfaits. Le bassin de candidats pour les mutations latérales répond aux aspirations de cheminement de carrière de certains ingénieurs et ceux qui se sont joints au bassin alors qu'ils travaillaient au sein du Groupe des matériels en ont retiré certains avantages, notamment l'exposition à de nombreuses autres possibilités. Cela dit, une minorité d'entre eux considèrent ce parcours comme une priorité pour leur cheminement de carrière et, parmi ceux qui l'ont utilisé, environ un répondant sur trois a formulé des recommandations concernant l'évolution de cette ressource au cours des cinq prochaines années, ce qui suggère le désir de voir des changements à ce chapitre. L'ouverture au changement dans le fonctionnement du bassin de candidats pour les mutations latérales se manifeste également dans les questions de l'enquête portant sur la fréquence des processus de dotation. Ces résultats montrent que 65 % des personnes interrogées considèrent que les promotions effectuées sur une base continue constituent la démarche la plus attrayante du processus de dotation, suivie par les processus activés tous les deux ans (26 %). L'option la moins attrayante était le processus de dotation tous les cinq ans (8 %).

L'insatisfaction suscitée par le processus de dotation ne se limite pas à la fréquence à laquelle il se produit. D'autres occasions d'amélioration se dessinent lorsqu'on se penche sur des aspects particuliers du processus, notamment l'équité du processus de dotation, la facilité d'obtenir des informations sur le processus, les ressources et les stratégies mises à la portée du personnel pour l'aider à se préparer au processus de dotation et les critères utilisés pour choisir les personnes du Groupe des matériels qui peuvent postuler.

- ↳ **Recommandation possible** : Le désir de changement sur le fonctionnement du bassin de candidats pour les mutations latérales se fait sentir. Il s'agit donc d'un aspect sur lequel le Groupe des matériels devrait se concentrer. Même si les changements sont bien accueillis, toute intervention qui se solde par un résultat qui ressemble au statu quo devra être bien gérée auprès du personnel.

Cette étude a examiné un autre domaine d'intérêt, soit les compétences clés en leadership (CCL). L'affinement des compétences clé en leadership constitue un aspect important du cheminement de carrière pour de nombreux ingénieurs, ce qui rend la formation en CCL pertinente. Puisque 42 % des ingénieurs ont indiqué avoir pris l'un des cours proposés depuis septembre 2019, la participation s'avère bonne. Le vaste l'intérêt pour le perfectionnement des compétences en leadership laisse présager que l'intérêt pour le cours avancé, que seuls 8 % des ingénieurs ont suivi, se maintiendra. Les cours, en particulier le cours avancé, se sont révélés surtout utiles lorsque les participants se préparent à un concours, avec un certain impact sur leur travail quotidien.

- ↳ **Recommandation possible** : La participation à ces cours pourrait susciter un intérêt plus généralisé si ceux-ci avaient un impact plus important sur le travail quotidien. En ce qui concerne l'amélioration des cours, certaines idées entretenues par l'équipe du client semblent avoir un certain attrait auprès des répondants, notamment l'affichage d'exemples de questions, l'offre plus fréquente de cours et l'offre de sessions qui ne comprennent que la partie des scénarios d'entrevue.

L'intérêt pour les études supérieures est élevé chez les répondants, en particulier chez les jeunes ingénieurs du niveau ENG-04. L'étude montre qu'un répondant sur cinq estime qu'un diplôme d'études supérieures est une priorité du cheminement de carrière au sein du Groupe des matériels et, lorsqu'on leur demande de préciser, la moitié d'entre eux s'intéressent à la perspective de programmes d'études supérieures conçus par le MDN et ciblant une expertise hautement technique. Cet intérêt pour un diplôme d'études supérieures augmente d'autant plus si le MDN finançait le programme en tout ou en partie, même si cela signifie travailler au sein du Groupe des matériels pour une durée deux fois plus longue qu'il n'en a fallu pour compléter le programme.

- ↳ **Recommandation possible** : La recherche suggère que l'idée d'offrir un soutien aux études supérieures aurait un certain attrait chez les ingénieurs du Groupe des matériaux, en particulier chez les ingénieurs du niveau ENG-04, et qu'elle mérite d'être examinée plus à fond. Ce genre d'« avantage » pourrait également favoriser la loyauté et s'avérer attrayant du point de vue de l'embauche. Satisfaire à l'étendue très diversifiée des domaines techniques qui intéressent les répondants pourrait cependant poser un défi.

Un peu plus de quatre ingénieurs sur dix pensent avoir rencontré un certain genre d'obstacle à un moment donné de leur parcours professionnel au sein du Groupe des matériels. Cette constatation est en soi suffisante pour mériter une attention particulière et un examen plus approfondi. La recherche actuelle a permis de faire la lumière sur certains de ces obstacles. Le plus souvent, il s'agit d'obstacles liés au profil linguistique et au fait d'être un civil sans expérience militaire. Les répondants ont soulevé un éventail d'obstacles, notamment des obstacles identitaires. À cet égard, il importe de mentionner que les participants qui ne s'identifient pas comme appartenant à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi étaient deux fois plus susceptibles de dire qu'ils n'avaient rencontré aucun obstacle.

- ✎ **Recommandation possible** : Ces résultats suggèrent qu'il est certainement justifié de travailler à l'élimination des obstacles en général, mais qu'il est particulièrement justifié d'examiner de plus près les expériences des personnes appartenant à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Le fait que les participants appartenant à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi n'étaient pas tout à fait à l'aise de préciser, dans cette enquête, le genre d'obstacles qu'ils ont rencontrés constitue un défi de taille et restreint considérablement l'élaboration de solutions.

- ✎ **Recommandation possible** : Certaines des idées proposées par les répondants suggèrent qu'on devrait offrir la formation, l'encadrement et le mentorat à ceux qui s'identifient comme membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Cela peut se faire par le biais d'activités telles que les discussions informelles, auxquelles les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi sont deux fois plus susceptibles d'assister que ceux qui ne s'identifient pas comme membres d'un de ces groupes. Toujours selon les répondants, une partie de la solution réside également dans l'offre d'une plus grande formation sur la diversité et la sensibilité culturelles aux gestionnaires et aux cadres supérieurs, afin de sensibiliser tous les niveaux à l'importance de la diversité et au fait qu'il est possible d'élaborer des stratégies pour la favoriser.

Les conclusions plus générales de cette enquête confirment la pertinence des groupes de travail créés pour réaliser la vision de l'initiative ENG 2025. La recherche a relevé un vif intérêt pour l'avancement et le cheminement de carrière ainsi que le développement des compétences chez les ingénieurs tout en révélant diverses lacunes perçues dans la manière dont le ministère soutient les priorités des ingénieurs dans ces domaines. L'étude a également révélé que les ingénieurs aimeraient voir certains changements concernant le bassin de candidats pour une mutation latérale et souhaitent explorer davantage la possibilité d'obtenir un diplôme d'études supérieures. Enfin, lorsqu'on leur a demandé de préciser la pertinence des groupes de travail spécifiques pour réaliser la vision de l'initiative ENG 2025, la majorité des ingénieurs ont indiqué que chaque groupe de travail était pertinent à cet égard, quoique certains semblaient plus pertinents que d'autres.

- ↳ **Recommandations possibles** : Les communications concernant la manière dont chaque groupe de travail aborde certains défis au sein de la communauté et la manière dont chacun d'entre eux contribuera finalement à « fournir des outils et des occasions pour permettre à la communauté d'ENG d'atteindre tout son potentiel » devraient continuer à garantir que la communauté dans son ensemble comprend et apprécie le travail effectué, même s'il n'a pas toujours un impact direct sur les ingénieurs.

Annexes

Annexe A – Données démographiques

RÉGION	TOTAL (n=261)	ÂGE	TOTAL (n=261)
Terre-Neuve-et-Labrador	0 %	18-24	<1 %
Nouvelle-Écosse	2 %	25-34	13 %
Île-du-Prince-Édouard	0 %	35-44	29 %
Nouveau-Brunswick	0 %	45-54	30 %
Québec	20 %	55-64	23 %
Ontario	76 %	65-74	2 %
Manitoba	0 %	75 ou plus	0 %
Saskatchewan	0 %	Préfère ne pas répondre	2 %
Alberta	2 %	GENRE	TOTAL (n=261)
Colombie-Britannique	1 %	Homme	78 %
Yukon	0 %	Femme	18 %
Nunavut	0 %	Diverses identités de genre	0 %
Territoires du Nord-Ouest	0 %	Autre	0 %
		Préfère ne pas répondre	4%

7.1 Niveau de scolarité

NIVEAU LE PLUS ÉLEVÉ	TOTAL (n=261)	MAÎTRISE	TOTAL (n=117)
Diplôme d'études secondaires	0 %	Aérospatiale/Aéronautique	10 %
Cégep	0 %	Munitions	3 %
Collège communautaire	0%	Électrique	7 %
Baccalauréat	54 %	Direction d'études techniques	5 %
Maîtrise	43 %	Mécanique	16 %
Doctorat	2 %	MBA	9 %
Autre	1 %	Industriel	4 %
BACCALAURÉAT	TOTAL (n=259)	Chimique	3 %
Génie aéronautique	11 %	Logiciel	3 %
Génie chimique	7%	Systèmes	5 %

Génie informatique	5 %	Naval	4 %
Électrotechnique	18 %	Optique	3 %
Génie des matériaux	1 %	Défense/études militaires	3 %
Génie mécanique	43 %	Informatique	3 %
Architecture navale	5 %	Génie	2 %
Mécanique navale	<1 %	Explosifs	2 %
Génie logiciel	1 %	Matériaux	4 %
Civil	3 %	Radar	2 %
Industriel	2 %	Gestion de projets/Science	3 %
Physique	1 %	Autre	20 %
Gestion	1 %	Préfère ne pas répondre	2 %
Spatiale	1 %	Doctorats	TOTAL (n=5)
Autre	2 %	Autre	100 %

7.2 Années d'expérience

NOMBRE D'ANNÉES DEPUIS L'OBTENTION DU BACCALAURÉAT EN GÉNIE	TOTAL (n=261)	NOMBRE D'ANNÉES DE TRAVAIL DANS UNE AUTRE INDUSTRIE DU SECTEUR PRIVÉ	TOTAL (n=94)
Moins d'un an	3 %	Moins d'un an	5 %
De 1 à moins de 5 ans	8 %	De 1 à moins de 5 ans	33 %
De 5 à moins de 10 ans	11 %	De 5 à moins de 10 ans	24 %
De 10 à moins de 20 ans	34 %	De 10 à moins de 20 ans	31 %
De 20 à moins de 30 ans	27 %	De 20 à moins de 30 ans	1 %
Plus de 30 ans	16 %	Plus de 30 ans	1 %
Ne sais pas	1 %	Aucune réponse	4 %
NOMBRE D'ANNÉES DE TRAVAIL PAR SECTEUR	TOTAL (n=261)	NOMBRE D'ANNÉES DE TRAVAIL DANS UN MILIEU UNIVERSITAIRE/ÉTUDES	TOTAL (n=67)
Fonction publique	97 %	Moins d'un an	4 %
Forces armées canadiennes (Forces régulières et de réserve)	38 %	De 1 à moins de 5 ans	63 %
Industrie de la défense	24 %	De 5 à moins de 10 ans	24 %

Autre industrie du secteur privé (p. ex., aéronautique, fabrication, etc.)	36 %	De 10 à moins de 20 ans	7 %
Université/Étudiant	26 %	De 20 à moins de 30 ans	0 %
Forces militaires étrangères	5 %	Plus de 30 ans	0 %
Autre	8 %	Aucune réponse	1 %
NOMBRE D'ANNÉES DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE	TOTAL (n=254)	NOMBRE D'ANNÉES DE TRAVAIL DANS UNE FORCE MILITAIRE ÉTRANGÈRE	TOTAL (n=12)
Moins d'un an	2 %	Moins d'un an	33 %
De 1 à moins de 5 ans	30 %	De 1 à moins de 5 ans	33 %
De 5 à moins de 10 ans	7 %	De 5 à moins de 10 ans	17 %
De 10 à moins de 20 ans	53 %	De 10 à moins de 20 ans	8 %
De 20 à moins de 30 ans	4 %	De 20 à moins de 30 ans	8 %
Plus de 30 ans	3 %	Plus de 30 ans	0 %
Aucune réponse	<1 %	Aucune réponse	0 %
NOMBRE D'ANNÉES DE TRAVAIL DANS LES FORCES ARMÉES CANADIENNES	TOTAL (n=98)	NOMBRE D'ANNÉES DE TRAVAIL DANS D'AUTRES SECTEURS	TOTAL (n=21)
Moins d'un an	3 %	Moins d'un an	24 %
De 1 à moins de 5 ans	3 %	De 1 à moins de 5 ans	33 %
De 5 à moins de 10 ans	11 %	De 5 à moins de 10 ans	19 %
De 10 à moins de 20 ans	32 %	De 10 à moins de 20 ans	5 %
De 20 à moins de 30 ans	43 %	De 20 à moins de 30 ans	5 %
Plus de 30 ans	8 %	Plus de 30 ans	0 %
Aucune réponse	0 %	Aucune réponse	14 %
NOMBRE D'ANNÉES DE TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DE LA DÉFENSE	TOTAL (n=63)	SECTEUR DE TRAVAIL <u>JUSTE AVANT</u> DE SE JOINDRE À MDN	TOTAL (n=261)
Moins d'un an	3 %	Fonction publique	17 %
De 1 à moins de 5 ans	32 %	Forces armées canadiennes (Forces régulières et de réserve)	23 %
De 5 à moins de 10 ans	32 %	Industrie de la défense	15 %
De 10 à moins de 20 ans	30 %	Autre industrie du secteur privé (p. ex., aéronautique, fabrication, etc.)	20 %

De 20 à moins de 30 ans	3 %	Université/Étudiant	23 %
Plus de 30 ans	0 %	Forces militaires étrangères	<1 %
Aucune réponse	0 %	GRC	1 %
PPO SAM	TOTAL (n=261)	Autre	1 %
Oui	24 %	Aucune	<1 %
Non	76 %	Aucune réponse / Préfère ne pas répondre	1 %
Aucune réponse	<1 %		

7.3 Ancien militaire

NOMBRE D'ANNÉES DEPUIS LA RETRAITE DES FORCES ARMÉES CANADIENNES	TOTAL (n=98)
Moins d'un an	6 %
De 1 à moins de 5 ans	34 %
De 5 à moins de 10 ans	8 %
De 10 à moins de 20 ans	29 %
Plus de 20 ans	12 %
Je n'ai jamais servi dans les FAC	5 %
Je suis toujours en service dans les FAC / je ne suis pas à la retraite	5 %
Aucune réponse	1 %

7.4 Domaines d'Ingénierie

DOMAINE D'INGÉNIERIE ACTUEL	TOTAL (n=261)	DOMAINES D'INGÉNIERIE TRAVAILLÉS AUPARAVANT	TOTAL (n=261)
Acquisition de matériel	46 %	Acquisition de matériel	56 %
Soutien du matériel	21 %	Soutien du matériel	52 %
Spécialité technique et réglementaire	22 %	Spécialité technique et réglementaire	42 %
Acquisition de matériel ET soutien du matériel	1 %	Conception	3 %
Acquisition de matériel ET spécialité technique et réglementaire	<1 %	Fabrication	2 %
Toutes les réponses ci-dessus	1 %	Logiciel	1 %

Analyse et évaluation	1 %	Analyse et évaluation	1 %
Autre	4 %	Télécommunications	1 %
Préfère ne pas répondre	3 %	Génie	1 %
Aucune réponse	1 %	Propriété intellectuelle	1 %
DIVISION ACTUELLE	TOTAL (n=261)	Automobile	1 %
DGGPET	30 %	Technologies de l'information	1 %
DGGPGM	21 %	Recherche et développement	1 %
DGGPEA	18 %	Naval	1 %
DGRGP (A et L)	10 %	Production	1 %
DGRGP (Marine)	8 %	Gestion de projet	1%
DGSMCA	3 %	Autre	6 %
CEM (Mat)	3 %	Aucune	1 %
Autre	1 %	Préfère ne pas répondre	8 %
Préfère ne pas répondre	4 %	Aucune réponse	1 %
Aucune réponse	1 %		
FONCTIONS DANS LE DOMAINE DE L'ACQUISITION DE MATÉRIEL	TOTAL (n=120)	FONCTIONS ANTÉRIEURES DANS LE DOMAINE DE L'ACQUISITION DE MATÉRIEL	TOTAL (n=145)
Gestion de la systémique	48 %	Gestion de la systémique	66 %
Gestion du soutien logistique intégré	23 %	Gestion du soutien logistique intégré	40%
Gestion de projets	67 %	Gestion de projets	83 %
Approvisionnement (à titre d'autorité technique)	28 %	Approvisionnement (à titre d'autorité technique)	54 %
Préfère ne pas répondre	3 %	Préfère ne pas répondre	1 %
FONCTIONS DANS LE DOMAINE DU SOUTIEN DU MATÉRIEL	TOTAL (n=55)	FONCTIONS ANTÉRIEURES DANS LE DOMAINE DU SOUTIEN DU MATÉRIEL	TOTAL (n=137)
Gestion du soutien en service	98 %	Gestion du soutien en service	90 %
Soutien à la formation et à l'état de préparation	13 %	Soutien à la formation et à l'état de préparation	13 %
Préfère ne pas répondre	0 %	Préfère ne pas répondre	9 %

FONCTIONS DANS LA SPÉCIALITÉ TECHNIQUE ET RÉGLEMENTAIRE	TOTAL (n=57)	FONCTIONS ANTÉRIEURES DANS LA SPÉCIALITÉ TECHNIQUE ET RÉGLEMENTAIRE	TOTAL (n=110)
Administration des règlements et politiques	40 %	Administration des règlements et politiques	46 %
Génie de spécialité technique	70 %	Génie de spécialité technique	84 %
Préfère ne pas répondre	0 %	Préfère ne pas répondre	2 %

7.5 Échelon ENG

ÉCHELON ENG ACTUEL	TOTAL (n=261)	NOMBRE D'ANNÉES DANS LE GROUPE DES MATÉRIELS	TOTAL (n=261)
ENG-02	2 %	Moins d'un an	7 %
ENG-03	2 %	De 1 à moins de 5 ans	25 %
ENG-04	49 %	De 5 à moins de 10 ans	9 %
ENG-05	35 %	De 10 à moins de 15 ans	33 %
ENG-06	7 %	Plus de 15 ans	25 %
Préfère ne pas répondre	4 %	Aucune réponse	2 %
Aucune réponse	1 %	Préfère ne pas répondre	0 %
NOMBRE D'ANNÉES À L'ÉCHELON ACTUEL	TOTAL (n=261)	NOMBRE D'ANNÉES DANS LE POSTE ACTUEL	TOTAL (n=261)
Moins d'un an	13 %	Moins d'un an	23 %
De 1 à moins de 5 ans	46 %	De 1 à moins de 5 ans	54 %
De 5 à moins de 10 ans	15 %	De 5 à moins de 10 ans	12 %
De 10 à moins de 15 ans	18 %	De 10 à moins de 15 ans	7 %
Plus de 15 ans	6 %	Plus de 15 ans	3 %
Aucune réponse	1 %	Aucune réponse	2 %
Préfère ne pas répondre	1 %	Préfère ne pas répondre	0 %

7.6 Moment prévu de la retraite

RETRAITE DE LA FONCTION PUBLIQUE	TOTAL (n=261)
Moins d'un an	3 %
De 1 à moins de 5 ans	9 %
De 5 à moins de 10 ans	16 %
De 10 à moins de 15 ans	17 %
Plus de 15 ans	30 %
Préfère ne pas répondre	5 %
Ne sais pas	20 %
Aucune réponse	2 %

Appendix B – Questionnaire

Sondage auprès de la communauté d'ENG 2025

Phase 2 - Façonner l'avenir de la communauté ADM (Mat) ENG

CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ

But de l'étude

La présente recherche a pour but de réaliser une analyse de l'appui pour le perfectionnement professionnel offert aux ingénieurs du Groupe des matériels (Gp Mat) pendant toute leur carrière au MDN. Il ne s'agit pas de la même étude réalisée précédemment sur les données démographiques des ingénieurs du Gp Mat, bien que certains renseignements démographiques soient demandés à des fins d'analyse statistique. Cette étude fournira également des renseignements essentiels à l'initiative ENG 2025 pour apporter des améliorations dans la communauté d'ENG.

Numéro d'approbation du CERSS :

La présente recherche a été approuvée par le Comité d'examen de la recherche en sciences sociales (CERSS) du DGRAPM, conformément aux DOAD 5062-0 et 5062-1. Le numéro de coordination du CERSS est le 1919/20F.

Participation

Lorsque vous remplissez le sondage, vous donnez votre consentement à participer et vos réponses seront sauvegardées à mesure que vous remplissez le sondage. Vous pouvez retirer votre consentement à tout moment en arrêtant de remplir le sondage, ce qui indiquera que vous ne souhaitez plus que vos réponses soient utilisées. Tous les sondages incomplets seront supprimés de l'ensemble de données. Cependant, si vous décidez que vous ne souhaitez plus participer *après* la collecte des données, nous ne pouvons pas supprimer les informations que vous avez fournies car aucune information d'identification n'est collectée ou stockée avec les données de l'enquête, ce qui nous permettrait de séparer vos réponses de tout réponses des autres participants.

Le sondage durera de 20 à 25 minutes. Les chercheurs garderont vos réponses confidentielles et protégeront votre anonymat dans tout rapport et toute publication.

Rien ne vous oblige à participer au projet de recherche. Si vous décidez de le faire, vous serez libre de vous retirer n'importe quand, et ce, sans conséquence. De plus, rien ne vous oblige à répondre à l'une ou l'autre des questions. De même, si vous décidez de ne pas y prendre part, cette information demeurera également confidentielle.

Pour que votre contribution soit prise en compte dans les résultats finaux de l'étude, veuillez soumettre votre sondage complété au plus tard à minuit (HNE) le 20 décembre 2020.

Renseignements que vous fournissez

En ce qui concerne la confidentialité, tous les documents sources resteront strictement confidentiels et seule l'équipe de recherche pourra y avoir accès. Les renseignements que vous fournirez seront regroupés et présentés de façon anonymisée dans le rapport final présenté au SMA(Mat). Toutes les analyses et les rapports seront de nature globale; aucune réponse ni aucun commentaire que vous fournirez ne vous seront ou ne pourront vous être attribués personnellement. Les résultats de la recherche seront transmis au SMA(Mat), de même qu'au ministère de la Défense nationale.

Considérations relatives à l'AIPRP

En vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, tout citoyen canadien ou résident permanent du Canada ainsi que toute personne ou société actuellement au Canada a le droit d'obtenir des copies de rapports de recherche et de données de recherche conservées dans des dossiers du gouvernement fédéral. Avant de communiquer des renseignements, le Directeur – Accès à l'information et protection des renseignements personnels examine les données pour s'assurer que l'identité des personnes concernées n'est pas divulguée.

Questions ou préoccupations

Si vous avez des questions concernant l'interprétation d'une ou de plusieurs questions au cours du sondage, vous pouvez communiquer avec Rebecca Mardell, présidente de l'initiative ENG 2025 (au numéro 613-415-6842 ou à l'adresse Rebecca.Mardell@forces.gc.ca), ou encore avec Anu Vashisht, vice-présidente d'ENG 2025 (au numéro 613-220-2003 ou à l'adresse Anu.Vashisht@forces.gc.ca).

Si vous éprouvez des problèmes techniques au moment de remplir le sondage, vous pouvez communiquer avec Eva Gastelum, gestionnaire de recherche à Quorus (à l'adresse eva@quorusconsulting.com).

Soutien par les pairs et encadrement

1. Parmi les méthodes informelles suivantes, quelles méthodes vos superviseurs ont-ils utilisées pour vous aider à améliorer votre rendement au travail au cours de la dernière année? **(COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

On m'a dirigé vers la formation pertinente pour améliorer mes compétences	1
On m'a appuyé pour que j'augmente mon expérience	2
On m'a appuyé pour que j'augmente ma capacité à contribuer à l'équipe	3
On m'a appuyé pour que j'améliore mon rendement global	4
On m'a présenté les occasions de promotion	5
On m'a présenté les options de mutations latérales à d'autres postes	6
Autre (veuillez préciser) : _____	77
Préfère ne pas répondre	99

2. Dans quelle mesure souhaiteriez-vous recevoir l'encadrement de votre superviseur pour votre rendement au travail?

Extrêmement intéressé	1
Plutôt intéressé	2
Plus ou moins intéressé	3
Pas très intéressé	4
Pas du tout intéressé	5
Préfère ne pas répondre	9

3. Dans quelle mesure souhaiteriez-vous recevoir l'encadrement de votre superviseur pour votre cheminement de carrière?

Extrêmement intéressé	1
Plutôt intéressé	2
Plus ou moins intéressé	3
Pas très intéressé	4
Pas du tout intéressé	5
Préfère ne pas répondre	9

4. Dans quelle mesure souhaiteriez-vous recevoir de l'encadrement formel pour votre cheminement de carrière?

Extrêmement intéressé	1
Plutôt intéressé	2
Plus ou moins intéressé	3
Pas très intéressé	4
Pas du tout intéressé	5
Préfère ne pas répondre	9

5. Savez-vous qu'il existe des ressources d'encadrement formel que vous pouvez utiliser pour vous aider dans votre cheminement de carrière?

Oui, je sais que ces ressources existent et je les ai utilisées	1
Oui, je sais que ces ressources existent, mais je ne les ai jamais utilisées	2
Non, je ne savais pas que ces ressources existent	3

À POSER AUX PERSONNES QUI SAVAIENT QUE CES RESSOURCES EXISTENT, MAIS QUI NE LES ONT PAS UTILISÉES

6. Quelles sont les principales raisons pour lesquelles vous n'avez pas utilisé ces ressources d'encadrement formel? **(COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

Je n'ai pas pensé à les utiliser/je n'en ai pas besoin	1
Je n'ai pas le temps	2
Autre (veuillez préciser) : _____	77
Préfère ne pas répondre	99

À POSER AUX PERSONNES QUI SAVAIENT QUE CES RESSOURCES EXISTENT ET QUI LES ONT UTILISÉES

7. Quelle a été l'incidence de ces ressources d'encadrement formel sur votre carrière **au sein du Groupe des matériels?**

Incidence importante	1
Incidence faible ou limitée	2
Aucune incidence	3
Préfère ne pas répondre	99

Perfectionnement professionnel et cheminement de carrière

8. Dans les 12 prochains mois, dans quelle mesure les éléments suivants seront-ils une priorité pour vous pour votre perfectionnement professionnel et votre cheminement de carrière **au sein du Groupe des matériels**?

	1 Aucunement une priorité	2 Pas vraiment une priorité	3 Neutre	4 Légère priorité	5 Priorité importante	Ne sais pas
a) Amélioration des compétences techniques						
b) Développement de nouvelles compétences techniques						
c) Accès à des présentations techniques						
d) Occasions d'innovation et de pensée créative						
e) Affectations de courte durée						
f) Échanges avec d'autres gouvernements et l'industrie						
g) Bassin de candidats pour une mutation latérale						
h) Gestion de projet (DCGP)						
i) Formation propre au gouvernement						
j) Formation en langue seconde						
k) Perfectionnement des compétences en leadership						
l) Diplôme d'études supérieures (maîtrise, doctorat, postdoctorat)						
m) Avancement						
n) Amélioration des compétences en communication						

9. **[À poser si la réponse à la Q8a ou Q8b est « Légère priorité » ou « Priorité importante »]**

Vous avez affirmé que **l'amélioration ou le développement de compétences techniques** est une priorité pour vous. Quelles compétences techniques précises est-il important pour vous d'améliorer ou de développer?

RÉPONSE OUVERTE 77
Préfère ne pas répondre 99

10. [À poser si la réponse à la Q8k est « Légère priorité » ou « Priorité importante »] Vous avez affirmé que **l'amélioration de vos compétences en leadership** est une priorité pour vous. Quelles compétences précises est-il important pour vous d'apprendre ou de développer?

RÉPONSE OUVERTE 77
Préfère ne pas répondre 99

11. [À poser si la réponse à la Q8n est « Légère priorité » ou « Priorité importante »] Vous avez affirmé que **l'amélioration de vos compétences en communication** est une priorité pour vous. Quelles compétences précises est-il important pour vous d'apprendre ou de développer?

RÉPONSE OUVERTE 77
Préfère ne pas répondre 99

12. Comment évaluez-vous les occasions que vous avez d'avoir accès aux ressources et aux types de formation suivants pour vous aider dans votre perfectionnement professionnel et votre cheminement de carrière **au sein du Groupe des matériels**?

	1 Très mauvaises	2 Médiocres	3 Assez bonnes	4 Très bonnes	5 Excellentes	Ne sais pas
a) Amélioration des compétences techniques						
b) Développement de nouvelles compétences techniques						
c) Accès à des présentations techniques						
d) Occasions d'innovation et de pensée créative						
e) Affectations de courte durée						
f) Échanges avec d'autres gouvernements et l'industrie						
g) Bassin de candidats pour une mutation latérale						
h) Gestion de projet (DCGP)						
i) Formation propre au gouvernement						
j) Formation en langue seconde						
k) Perfectionnement des compétences en leadership						
l) Diplôme d'études supérieures (maîtrise, doctorat, postdoctorat)						
m) Avancement						
n) Amélioration des compétences en communication						

13. Avez-vous rejoint le bassin de candidats pour une mutation latérale pendant que vous travailliez **au sein du Groupe des matériels**?

Oui	1
Non	2
Préfère ne pas répondre	3

14. **[À poser si la réponse à la Q13 est « Oui »]** Selon vous, quels sont les principaux avantages d'avoir accès à un bassin de candidats pour une mutation latérale ou de l'utiliser? **(COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

Exposition des nombreuses autres possibilités	1
Divulgarion de mes qualifications aux gestionnaires responsables de l'embauche	2
Processus plus facile et moins stressant que le processus concurrentiel traditionnel	3
Autre avantage (veuillez préciser) : _____	77
Préfère ne pas répondre	99

15. Comment les bassins de candidats pour une mutation latérale devraient-ils évoluer au cours des cinq prochaines années?

RÉPONSE OUVERTE	77
Je ne vois aucune nécessité d'apporter des changements dans ce domaine	98
Incertain/préfère ne pas répondre	99

16. Quelle langue (anglais ou français) considérez-vous comme votre langue seconde?

Anglais	1
Français	2
Préfère ne pas répondre	9

17. En ce qui concerne la formation linguistique, lequel des énoncés suivants décrit le mieux votre niveau de confort avec l'utilisation de l'anglais et du français au travail? **(COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

Je suis tout à fait à l'aise d'utiliser l'anglais <u>et</u> le français au travail	1
Je crois qu'une formation en anglais me serait bénéfique	2
Je crois qu'une formation en français me serait bénéfique	3
Aucune de ces réponses	8
Préfère ne pas répondre	9

18. Quel est votre profil actuel en langue seconde?

Inférieur au niveau BBB	1
BBB	2
Au-dessus de BBB	3
Je n'ai pas de profil en langue seconde	4
Je préfère ne pas répondre	9

19. Quels types d'activités faites-vous au travail dans le but précis d'améliorer votre capacité à communiquer dans votre langue seconde?

RÉPONSE OUVERTE	77
Rien en particulier	98
Ne sait pas/aucune suggestion	99

20. Quels types d'activités faites-vous dans vos temps libres (c.-à-d., quand vous n'êtes pas au travail) dans le but précis d'améliorer votre capacité à communiquer dans votre langue seconde?

RÉPONSE OUVERTE	77
Rien en particulier	98
Ne sait pas/aucune suggestion	99

21. Lesquels des cours suivants sur les compétences clés en leadership (CCL) avez-vous suivis?
(COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)

Introduction aux compétences clés en leadership du Conseil du Trésor (formation offerte par un instructeur <u>dans une salle de conférence; cours offert de sept. 2019 à févr. 2020</u>)	1
Introduction aux compétences clés en leadership du Conseil du Trésor (formation offerte par un instructeur <u>par vidéoconférence; cours offert depuis juin 2020</u>)	2
Cours avancé sur les compétences clés en leadership du Conseil du Trésor (cours offert depuis juin 2020)	3
[EXCLUSIF] Je n'ai suivi aucun cours sur les CCL	8
Préfère ne pas répondre	9

À POSER SI LE RÉPONDANT A SUIVI UN DES COURS D'INTRODUCTION AUX COMPÉTENCES CLÉS EN LEADERSHIP DU CONSEIL DU TRÉSOR

22. Lorsque vous avez suivi le cours d'introduction, dans quelle mesure avez-vous complété votre autoévaluation sur les compétences clés en leadership?

- Je n'ai pas du tout commencé l'autoévaluation 1
- L'autoévaluation a été complétée en partie 2
- L'autoévaluation a été complétée à moitié 3
- La majeure partie de l'autoévaluation a été complétée 4
- L'autoévaluation a été complétée en entier 5

- Préfère ne pas répondre 9

À POSER SI LE RÉPONDANT A SUIVI AU MOINS UN COURS SUR LES CCL

23. Veuillez préciser dans quelle mesure le contenu des cours sur les CCL que vous avez suivis a été utile pour vous préparer à des concours :

MONTREZ SEULEMENT LES COURS QUE LE RÉPONDANT A SUIVIS (VOIR LA Q21)	1 Totalem inutile	2 Plutôt inutile	3 Neutre	4 Plutôt utile	5 Très utile	Préfère ne pas répondre
a) Introduction aux compétences clés en leadership du Conseil du Trésor (formation offerte par un instructeur dans une salle de conférence; cours offert de sept. 2019 à févr. 2020)						
b) Introduction aux compétences clés en leadership du Conseil du Trésor (formation offerte par un instructeur par vidéoconférence; cours offert depuis juin 2020)						
c) Cours avancé sur les compétences clés en leadership du Conseil du Trésor						

À POSER SI LE RÉPONDANT A SUIVI AU MOINS UN COURS SUR LES CCL

24. Veuillez préciser dans quelle mesure le contenu des cours sur les CCL que vous avez suivis a été utile pour votre travail quotidien :

MONTREZ SEULEMENT LES COURS QUE LE RÉPONDANT A SUIVIS (VOIR LA Q21)	1 Totalem inutile	2 Plutôt inutile	3 Neutre	4 Plutôt utile	5 Très utile	Préfère ne pas répondre
a) Introduction aux compétences clés en leadership du Conseil du Trésor (formation offerte par un instructeur dans une salle de conférence; cours offert de sept. 2019 à févr. 2020)						

b) Introduction aux compétences clés en leadership du Conseil du Trésor (formation offerte par un instructeur par vidéoconférence; cours offert depuis juin 2020)						
c) Cours avancé sur les compétences clés en leadership du Conseil du Trésor						

25. Avez-vous des suggestions pour améliorer les cours sur les CCL? **(COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

Offrir des cours plus souvent	1
Offrir plus de cours en français	2
Offrir quelques séances qui n'incluent pas la partie du scénario d'entrevue	3
Publier des questions de pratique	4
Autres suggestions (veuillez préciser) : _____	77
Ne sait pas/aucune suggestion	99

26. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec l'énoncé suivant : *Compte tenu de toutes les possibilités de formation qui me sont offertes par le MDN, je crois que les listes de formation répondent pleinement à mes besoins pour mon cheminement de carrière.*

Fortement en accord	1
Plutôt d'accord	2
Ni d'accord ni en désaccord	3
Plutôt en désaccord	4
Fortement en désaccord	5
Préfère ne pas répondre	9

Soutien pour les études supérieures

27. Avez-vous envisagé de faire des études supérieures pendant que vous travailliez **au sein du Groupe des matériels**?

Oui	1
Non	2
Préfère ne pas répondre	9

28. Au MDN, les employés peuvent présenter une demande et travailler pour obtenir différentes certifications et qualifications et différents titres professionnels après des études supérieures. Si le MDN développait d'autres programmes d'études supérieures qui permettraient aux employés d'obtenir de l'expertise très spécialisée dans des domaines comme les armes téléguidées, les radars militaires, la balistique, etc., dans quelle mesure souhaiteriez-vous suivre ce genre d'études supérieures?

- | | |
|-------------------------|---|
| Pas du tout intéressé | 1 |
| Pas très intéressé | 2 |
| Plus ou moins intéressé | 3 |
| Plutôt intéressé | 4 |
| Extrêmement intéressé | 5 |
| Préfère ne pas répondre | 9 |

29. **[À POSER SI LE RÉPONDANT A RÉPONDU « EXTRÊMEMENT INTÉRESSÉ » OU « PLUTÔT INTÉRESSÉ » À LA QUESTION PRÉCÉDENTE]** Dans quels domaines très spécialisés souhaiteriez-vous étudier? **(COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

- | | |
|--|----|
| Intelligence artificielle | 1 |
| Robotique | 2 |
| Systèmes autonomes | 3 |
| Impression 3D | 4 |
| Dispositifs portables | 5 |
| Nanotechnologie | 6 |
| Cybersécurité | 7 |
| Toute autre compétence technique (veuillez préciser) : _____ | 77 |
| Préfère ne pas répondre | 99 |

30. Nous aimerions comprendre quelles conditions devraient être remplies pour que vous envisagiez d'entreprendre un programme d'études supérieures pendant que vous travaillez au sein du Groupe des matériels. Tout d'abord, différentes options de financement sont énumérées ci-dessous. Veuillez sélectionner toutes les options que vous seriez prêt à accepter. **(COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

- | | |
|--|---------------------------|
| Programme à temps plein entièrement financé par le MDN | 1 |
| Programme à temps partiel entièrement financé par le MDN pendant que vous travaillez | 2 |
| Programme à temps partiel financé en partie par le MDN pendant que vous travaillez | 3 |
| Si aucune de ces options de financement ne vous convient, veuillez décrire le scénario qui vous conviendrait : _____ | 77 |
| Je ne souhaite aucunement faire des études supérieures | 98 PASSER À LA Q32 |
| Préfère ne pas répondre | 99 |

31. Veuillez indiquer si, après avoir fini vos études, vous seriez prêt à prendre l'engagement suivant en échange de ce financement : travailler au sein du Groupe des matériels pendant le double du nombre de mois ou d'années qu'il vous a fallu pour terminer le programme (p. ex., si vous avez terminé le programme en un an, vous vous engagez à travailler au sein du Groupe des matériels pendant au moins deux ans après avoir fini vos études).

Veuillez noter que cet engagement ne vous empêcherait pas d'accepter toute promotion qui vous serait offerte.

Oui	1
Non	2
Préfère ne pas répondre	9

Occasions de promotion

32. Combien de fois avez-vous posé votre candidature pour un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels?

Une fois	1	
Deux fois	2	
Trois fois	3	
Plus de trois fois (veuillez préciser le nombre de fois) : _____	4	
Jamais	0	PASSER À LA Q41
Préfère ne pas répondre	99	PASSER À LA Q41

33. Combien de fois votre candidature a-t-elle été retenue pour un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 dans le Groupe des matériels?

Jamais	0	PASSER À LA Q35
Une fois	1	
Deux fois	2	
Trois fois	3	
Plus de trois fois (veuillez préciser le nombre de fois) : _____	4	
Préfère ne pas répondre	99	PASSER À LA Q35

34. Combien de fois avez-vous été promu ou choisi pour un poste dans le cadre d'un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06?

_____ fois	
Jamais	0
Préfère ne pas répondre	99

35. Normalement, combien d'heures passez-vous à vous préparer en vue de l'examen écrit dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06?

_____ heures

36. Normalement, combien d'heures passez-vous à vous préparer en vue de l'entrevue dans le cadre du processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06?

_____ heures

37. **[NE PAS POSER SI LE RÉPONDANT À RÉPONDU « JAMAIS » À LA Q33]** Votre candidature a-t-elle été retenue ou rejetée la dernière fois que vous avez posé votre candidature pour le processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06?

Candidature retenue	1
Candidature rejetée	2
Préfère ne pas répondre	9

38. **[À POSER SI LE RÉPONDANT A RÉPONDU « Candidature retenue » À LA Q37]** Pourquoi pensez-vous que votre candidature a été retenue lors du dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 pour lequel vous avez posé votre candidature? Veuillez fournir des détails précis (p. ex., étapes que vous avez suivies, information à laquelle vous aviez accès, votre méthode de préparation, etc.).

RÉPONSE OUVERTE	77
Incertain/préfère ne pas répondre	99

39. **[À POSER SI LE RÉPONDANT A RÉPONDU « Candidature rejetée » à la Q37 OU « Jamais » à la Q33]** Pourquoi pensez-vous que votre candidature a été rejetée lors du dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06 pour lequel vous avez posé votre candidature? Veuillez fournir des détails précis sur les facteurs qui, selon vous, auraient pu améliorer vos résultats.

RÉPONSE OUVERTE	77
Incertain/préfère ne pas répondre	99

40. [À POSER SI LE CANDIDAT À RÉPONDU « Candidature rejetée » à la Q37 OU « Jamais » à la Q33] La dernière fois que votre candidature a été rejetée pour un processus de dotation à l'échelon ENG-05/ENG-06, dans quelle mesure avez-vous été satisfait de la rétroaction que vous avez reçue lors de la discussion informelle?

Pas du tout satisfait	1
Pas très satisfait	2
Plus ou moins satisfait	3
Plutôt satisfait	4
Extrêmement satisfait	5
Incertain/préfère ne pas répondre	99

41. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes satisfait des aspects suivants du processus de dotation d'ENG **dans le Groupe des matériels** :

- a) L'information qui vous est envoyée à propos des processus de dotation avant la publication de l'annonce.
- b) L'information qui vous est envoyée à propos des processus de dotation une fois que l'annonce a été publiée.
- c) L'information qui vous est envoyée à propos des processus de dotation durant tout le processus d'évaluation.
- d) La facilité d'obtenir de l'information sur les processus de dotation.
- e) La fréquence des processus de dotation.
- f) Les critères utilisés pour sélectionner les personnes **dans le Groupe des matériels** qui peuvent poser leur candidature dans le processus de dotation.
- g) L'équité du processus de dotation **dans le Groupe des matériels**.
- h) Les ressources et les stratégies à votre disposition pour vous aider à vous préparer pour le processus de dotation.

Pas du tout satisfait	1
Pas très satisfait	2
Plus ou moins satisfait	3
Plutôt satisfait	4
Extrêmement satisfait	5
Incertain/préfère ne pas répondre	99

42. Quels renseignements supplémentaires aimeriez-vous recevoir sur les processus de dotation? Dans le même ordre d'idée, quels changements apporteriez-vous aux types de renseignements auxquels vous avez déjà accès sur les processus de dotation?

RÉPONSE OUVERTE	77
Aucun changement ne doit être apporté et aucun renseignement supplémentaire n'est requis	98
Incertain/préfère ne pas répondre	99

43. Quelles activités supplémentaires aimeriez-vous que la communauté d'ENG fasse pour mieux vous préparer à l'examen écrit et à l'entrevue dans le cadre d'un processus de dotation d'ENG?

RÉPONSE OUVERTE	77
Aucune activité supplémentaire n'est requise pour m'aider dans ma préparation	98
Incertain/préfère ne pas répondre	99

44. À l'heure actuelle, il y a un processus de dotation d'ENG tous les cinq ans. Veuillez classer les trois approches suivantes pour les processus de dotation collective selon leur attractivité : cliquez sur l'option que vous préférez et faites-la glisser dans le haut de la liste, puis faites glisser les autres options de la plus attrayante à la moins attrayante.

	RANG
a) Garder l'approche actuelle (renouvellement tous les cinq ans)	
b) Processus tous les deux ans	
c) Promotions sur une base continue	

45. Avez-vous posé votre candidature pour le dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05?

Oui	1	
Non	2	PASSER À LA Q50
Préfère ne pas répondre	9	PASSER À LA Q50

46. Veuillez fournir vos commentaires sur tous les changements ou toutes les améliorations qui devraient être apportés à **l'Exercice de mises en situation pour la gestion intermédiaire (MSGI 840)** que vous avez effectué dans le cadre du dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05 pour lequel vous avez posé votre candidature. **(COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

Aucun commentaire/aucun changement ou aucune amélioration à suggérer	1
Cet exercice n'était pas pertinent pour le processus et servait uniquement à réduire le bassin de candidats	2
Le temps accordé était insuffisant	3
Aucune orientation n'a été fournie pour que je puisse me préparer au test	4
Aucune rétroaction n'a été fournie après le test donc je n'ai aucune idée des erreurs que j'ai pu faire	5
Autre changement ou amélioration (veuillez préciser) : _____	77
Incertain/préfère ne pas répondre	99

47. Veuillez fournir vos commentaires sur tous les changements ou toutes les améliorations qui devraient être apportés à **l'examen écrit** que vous avez effectué dans le cadre du dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05 pour lequel vous avez posé votre candidature.

RÉPONSE OUVERTE	77
Aucun commentaire/aucun changement ou aucune amélioration à suggérer	98
Incertain/préfère ne pas répondre	99

48. Veuillez fournir vos commentaires sur tous les changements ou toutes les améliorations qui devraient être apportés à **l'entrevue** que vous avez effectuée dans le cadre du dernier processus de dotation à l'échelon ENG-05 pour lequel vous avez posé votre candidature.

RÉPONSE OUVERTE	77
Aucun commentaire/aucun changement ou aucune amélioration à suggérer	98
Incertain/préfère ne pas répondre	99

49. Quels autres changements, s'il y a lieu, devraient être apportés aux méthodes utilisées pour évaluer les candidats pour les processus de dotation futurs? Vos suggestions peuvent inclure des changements aux méthodes utilisées actuellement ou des suggestions de nouvelles approches qui pourraient être envisagées.

RÉPONSE OUVERTE	77
Aucune autre forme d'évaluation ne devrait être ajoutée	98
Incertain/préfère ne pas répondre	99

50. Avez-vous joint l'équipe du SMA(Mat) à titre d'ENG civil au cours des deux dernières années? **(COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

Oui	1	
Non	2	PASSER À LA Q52

51. Voici une liste des sujets abordés durant le processus d'accueil d'un nouvel employé. La dernière fois que vous avez traversé un processus d'accueil, dans quelle mesure les sujets suivants étaient-ils importants?

- a) **Activités de travail des ENG** : Description des domaines d'ingénierie, des fonctions des compétences et des descriptions de travail normalisées
- b) **Cheminement de carrière** : Description des occasions de cheminement de carrière, par exemple l'obtention d'une certification de perfectionnement des compétences en gestion de projet (PCGP), la présentation d'une demande pour un certificat en leadership de projets complexes et d'approvisionnement (LPCA), les occasions d'encadrement, le programme de perfectionnement des officiers (PPO) et le programme de progression latérale pour les ENG.
- c) **Perfectionnement personnel** : Information sur les ressources disponibles pour améliorer les compétences en communication, les compétences en leadership et les compétences en langue seconde.
- d) **Formation** : Information sur les ressources de formation disponibles aux ENG dans une variété de sujets (domaines techniques, gestion de projet, gestion de l'information, gestion des RH, etc.).
- e) **Processus de dotation d'ENG** : Information sur les différentes méthodes de dotation utilisées pour pourvoir des postes d'ENG, par exemple des processus annoncés et non annoncés et le processus de dotation collective.
- f) **Gestion de la communauté d'ENG** : Information sur la mission et la structure de l'équipe de gestion de la communauté d'ENG, les rôles du champion des ENG, le comité consultatif sur les ENG, et l'équipe de l'initiative ENG 2025 et ses différentes activités en cours.
- g) **Information sur l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)** : Rôles et responsabilités du syndicat des ENG, l'IPFPC, son groupe d'ingénieurs et d'architectes (groupe NR), le sous-groupe des NR du MDN, et information sur la convention collective du groupe NR.

Pas du tout important	1
Peu important	2
Plus ou moins important	3
Important	4
Extrêmement Important	5

Équité, diversité et inclusion

52. Concentrons-nous maintenant sur les obstacles auxquels vous avez peut-être fait face au travail. À quels obstacles avez-vous fait face dans votre cheminement de carrière **au sein du Groupe des matériels?**

RÉPONSE OUVERTE	77
Aucun/Je n'ai fait face à aucun obstacle	98
Incertain/préfère ne pas répondre	99

53. L'un des domaines d'intervention de ENG 2025 est l'équité en matière d'emploi. La Loi sur l'équité en matière d'emploi fait spécifiquement référence à quatre groupes d'équité en matière d'emploi. Parmi les groupes suivants, à quels groupes avez-vous officiellement déclaré faire partie? **(COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

Populations indigènes	1
Membres d'une minorité visible	2
Personnes handicapées	3
Femmes	4
Je ne m'identifie à aucun de ces groupes	7
Je suis membre d'au moins un de ces groupes, mais je préfère ne pas dire lequel	8
Préfère ne pas répondre	9

[À POSER SI LA RÉPONSE À LA Q53 = 8]

54. Souhaitez-vous expliquer pourquoi vous avez décidé de ne pas vous identifier?

RÉPONSE OUVERTE	77
Préfère ne pas répondre	99

[À POSER SI LE RÉPONDANT A AFFIRMÉ FAIRE FACE À DES OBSTACLES À LA Q52, ET SI LE RÉPONDANT A DÉCLARÉ FAIRE PARTIE D'AU MOINS UN GROUPE À LA Q53 (Q53 = 1, 2, 3, 4 ou 8)]

55. Les individus sont confrontés à des barrières discriminées pour diverses raisons. À quels obstacles pensez-vous avoir été confronté en raison de votre identité?

RÉPONSE OUVERTE	77
Je n'ai fait face à aucun obstacle en raison de mon identité	98
Incertain/préfère ne pas répondre	99

[À POSER SI LA RÉPONSE À LA Q53 = 1, 2, 3, 4 ou 8]

56. Quels programmes devraient être mis en place pour aider les employés à surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés en raison de leur identité?

RÉPONSE OUVERTE	77
Incertain/préfère ne pas répondre	99

57. Avez-vous participé aux discussions informelles sur l'équité en matière d'emploi?

Oui	1
Non	2

58. Si le MDN organisait plus de discussions informelles à l'avenir, quels sujets devraient être abordés?

RÉPONSE OUVERTE	77
Incertain/préfère ne pas répondre	99

59. Selon vous, quels sujets de formation pourraient aider les membres du Groupe des matériels en général à mieux comprendre les besoins de certains groupes qui ont tendance à faire face à des obstacles en raison de leur identité, y compris les groupes visés par l'équité en matière d'emploi (femmes, minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones)?

RÉPONSE OUVERTE	77
Incertain/préfère ne pas répondre	99

Gestion de la communauté

60. Nous aimerions avoir vos commentaires sur le rôle du champion des ENG et sur le but du comité consultatif sur les ENG.

Le **champion des ENG** oriente le Groupe des matériels pour qu'il établisse et maintienne une communauté d'ENG professionnelle et souple qui aidera le Groupe des matériels à fournir le matériel et les services exigés par les Forces armées canadiennes. Le champion des ENG est responsable de fournir de l'expertise et des conseils du Ministère pour le développement d'initiatives en lien avec les ingénieurs. Le champion des ENG préside le comité consultatif sur les ENG.

Le **comité consultatif sur les ENG** remplit deux fonctions principales. D'abord, il fournit des conseils et des recommandations au champion des ENG. Ensuite, il est le principal moyen utilisé par le champion des ENG pour inciter les divisions à contribuer aux initiatives de la communauté d'ENG.

Selon les différentes communications que vous avez reçues concernant le champion des ENG et le comité consultatif sur les ENG, dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants?

Le rôle du champion des ENG et le but du comité consultatif des ENG sont...	1 Fortement en désaccord	2 Plutôt en désaccord	3 Ni en accord ni en désaccord	4 Plutôt d'accord	5 Fortement en accord	Ne sais pas
a) Importants pour moi						
b) Clairs						
c) Sur la bonne voie						
d) Concentrés sur les bonnes choses						

61. Comme vous le savez peut-être, la vision de l'initiative ENG 2025 et de ses groupes de travail est de « *fournir des outils et des occasions pour permettre à la communauté d'ENG d'atteindre tout son potentiel* ». Un groupe de travail a été créé pour se concentrer sur certaines questions précises énumérées dans la liste ci-dessous. Dans quelle mesure jugez-vous que chacun des groupes de travail de l'initiative ENG 2025 est pertinent pour réaliser la vision de l'initiative?

	1 Pas du tout pertinent	2 Peu pertinent	3 Plus ou moins pertinent	4 Pertinent	5 Extrêmement pertinent	Ne sais pas
a) Perfectionnement professionnel et cheminement de carrière						
b) Questions liées au programme de perfectionnement des officiers (PPO) et développement du PPO						
c) Processus et programmes de progression latérale						
d) Équité en matière d'emploi						
e) Développement des compétences des ENG						
f) Certifications et qualifications professionnelles						

62. Croyez-vous qu'un groupe de travail additionnel devrait être créé pour augmenter la capacité de l'initiative ENG 2025 de réaliser sa vision? Dans l'affirmative, veuillez préciser sur quel enjeu, thème ou secteur clé ce nouveau groupe de travail devrait se concentrer.

RÉPONSE OUVERTE	77
Aucun autre groupe de travail n'est nécessaire	98
Incertain/préfère ne pas répondre	99

63. Comme vous le savez peut-être, deux forums pour les ENG sont organisés chaque année; un forum communautaire à l'automne et un forum technique au printemps. Dans quelle mesure ces forums sont-ils importants pour vous?

	1 Pas important du tout	2 Peu important	3 Plus ou moins important	4 Important	5 Extrêmement important	Ne sais pas
a) Forum communautaire à l'automne						
b) Forum technique au printemps						

64. Selon la valeur que vous accordez à ces types de forums, lequel des scénarios suivants préférez-vous? **COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES**

L'approche actuelle de deux forums par année est idéale (forums au printemps et à l'automne)	1
Conserver le forum communautaire à l'automne et éliminer ou remplacer le forum au printemps	2
Conserver le forum communautaire au printemps et éliminer ou remplacer le forum à l'automne	3
Ajouter un nouveau forum qui se concentrerait sur le thème suivant : _____	77
Cela m'indiffère	98

65. Comment préférez-vous recevoir de l'information de la communauté d'ENG?

RÉPONSE OUVERTE	77
Incertain/préfère ne pas répondre	99

Données démographiques

Les dernières questions sont posées strictement à des fins d'analyse statistique. Toutes les réponses que vous donnez demeureront confidentielles.

66. Dans quelle province ou quel territoire vivez-vous?

Terre-Neuve-et-Labrador	1
Nouvelle-Écosse	2
Île-du-Prince-Édouard	3
Nouveau-Brunswick	4
Québec	5
Ontario	6
Manitoba	7
Saskatchewan	8
Alberta	9
Colombie-Britannique	10
Yukon	11
Nunavut	12
Territoires du Nord-Ouest	13

67. Indiquez à quelle catégorie d'âge vous appartenez :

18 à 24 ans	1
25 à 34 ans	2
35 à 44 ans	3
45 à 54 ans	4
55 à 64 ans	5
65 à 74 ans	6
75 ans et plus	7
Préfère ne pas répondre	9

68. **[NE PAS POSER SI LA RÉPONSE À LA Q53 = 4]** Veuillez indiquer votre sexe.

Homme	1
Femme	2
Diverses identités de genre	3
Autre - veuillez préciser: _____	77
Préfère ne pas répondre	99

74. Veuillez préciser pendant combien d'années vous avez travaillé dans chacun des secteurs suivants depuis le début de votre carrière (après l'obtention de votre baccalauréat, le cas échéant). Si vous avez travaillé moins d'un an dans un secteur, veuillez utiliser une valeur décimale (où 0,5 = une demi-année).

REMARQUE : Utilisez les « demi-années » seulement si vous avez travaillé dans un secteur pendant moins d'une année. Dans les autres cas, arrondissez à l'année la plus près. Si vous n'avez pas travaillé dans un secteur, laissez le champ vide ou inscrivez 0.

Années

Fonction publique	_____
Forces armées canadiennes (Forces régulières et de réserve)	_____
Industrie de la défense	_____
Autre industrie du secteur privé (p. Ex. Aéronautique, fabrication, etc.)	_____
Université/étudiant	_____
Forces militaires étrangères	_____
Autre secteur (veuillez préciser) : _____	_____

75. Dans quel secteur travailliez-vous juste avant de travailler pour le MDN? (**CHOISISSEZ SEULEMENT UNE RÉPONSE**)

Fonction publique	1
Forces armées canadiennes	2
Industrie de la défense	3
Autre industrie	4
Université/étudiant	5
Forces militaires étrangères	6
Autre secteur (veuillez préciser) : _____	77

76. À votre arrivée dans le Groupe des matériels, avez-vous été parrainé dans le cadre du Programme de perfectionnement des officiers – Soutien et acquisition de matériel (PPO SAM)?

Oui	1
Non	2

Ancien militaire

77. [À POSER SI LE RÉPONDANT A AFFIRMÉ AVOIR TRAVAILLÉ DANS LES FAC À LA Q74] Depuis combien d'années avez-vous pris votre retraite des Forces armées canadiennes, y compris les forces régulières et de réserve?

Moins d'un an _____ ans	0
Je n'ai jamais servi dans les FAC	98
Je suis toujours en service dans les FAC/je ne suis pas à la retraite	99

Domaines d'ingénierie

78. Dans lequel des domaines d'ingénierie suivants travaillez-vous actuellement? Passez le curseur de la souris sur le domaine pour obtenir une définition. [DÉFINITIONS FOURNIES EN DÉPLAÇANT LA SOURIS] (CHOISISSEZ UNE RÉPONSE)

Acquisition de matériel ³	1
Soutien du matériel ⁴	2
Spécialité technique et réglementaire ⁵	3
Autre (veuillez préciser) : _____	77
Préfère ne pas répondre	99

79a. [À POSER SI LA RÉPONSE À LA Q78 = 1] Lesquelles des fonctions suivantes remplissez-vous présentement dans le domaine de l'acquisition de matériel? Placez le curseur de la souris sur la fonction pour obtenir une définition. [DÉFINITIONS FOURNIES EN DÉPLAÇANT LA SOURIS] (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)

Gestion de la systémique ⁶	1
Gestion du soutien logistique intégré ⁷	2
Gestion de projets ⁸	3

³ **Acquisition de matériel** : L'acquisition de matériel consiste à faire l'acquisition de matériel pour une capacité de la Défense. Ce domaine comprend les fonctions et les rôles du génie, soit le génie des systèmes, le soutien logistique intégré, la gestion de projet et l'approvisionnement, en vue de mettre le matériel en service. Parmi les fonctions principales, mentionnons le développement des exigences techniques, l'évaluation des soumissions techniques, les essais et évaluations, le développement du soutien et de la formation, le contrôle des projets et la gestion des risques.

⁴ **Soutien du matériel** : Le soutien du matériel inclut le soutien, l'entretien et l'élimination du matériel en service. Ce domaine exige l'application de la théorie et des principes du génie pour garantir la disponibilité, la fiabilité, la maintenabilité et le rendement du matériel. Les principales activités peuvent inclure la planification, la réalisation et la gestion des initiatives de soutien et d'élimination, des contrats de soutien, des enquêtes techniques et des documents techniques.

⁵ **Spécialité technique et réglementaire** : La spécialité technique et réglementaire fournit du soutien de spécialistes et de l'expertise technique dans un domaine particulier ou un sous-ensemble du génie, notamment le génie des politiques ou des règlements, le génie de développement ou de recherche, les essais et évaluations, les enquêtes techniques, ou les logiciels et l'architecture d'entreprise des systèmes d'information.

⁶ La fonction de **gestion de la systémique** supervise les activités d'ingénierie des systèmes en vue de l'acquisition de matériel et de capacités militaires, de la définition des besoins et l'analyse des options à la vérification et la validation des systèmes, y compris les essais et les évaluations. Cette fonction exige une connaissance de l'orientation stratégique du ministère en ce qui concerne le nouveau matériel et les principales activités de soutien.

⁷ La fonction de **gestion du soutien logistique intégré** au sein du domaine de l'acquisition de matériel supervise les activités de planification et d'intégration du soutien en vue de l'utilisation d'un nouveau matériel ou système militaire ou d'une nouvelle capacité dans les FAC.

⁸ La fonction de **gestion de projets** supervise la mise en application de pratiques et de procédures solides et exemplaires pour la planification et l'exécution d'un projet. Cette fonction exige d'avoir une connaissance approfondie des éléments suivants et des compétences dans ces domaines : meilleures pratiques et procédures pour la gestion de projets, politique gouvernementale sur la gestion de projets, évaluation de la complexité et des risques du projet, processus d'approbation du projet, autorisation de dépenser, équipe intégrée et avantages de l'industrie. Sens aigu des affaires et pensée systémique. Compétences en négociation et gestion des intervenants.

Approvisionnement ⁹ (à titre d'autorité technique)	4
Préfère ne pas répondre	9

79b. **[À POSER SI LA RÉPONSE À LA Q78 = 2]** Lesquelles des fonctions suivantes remplissez-vous présentement dans le domaine du soutien du matériel? Placez le curseur de la souris sur la fonction pour obtenir une définition. **[DÉFINITIONS FOURNIES EN DÉPLAÇANT LA SOURIS] (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

Gestion du soutien en service ¹⁰	1
Soutien de la formation et de l'état de préparation ¹¹	2
Préfère ne pas répondre	9

79c. **[À POSER SI LA RÉPONSE À LA Q78 = 3]** Lesquelles des fonctions suivantes remplissez-vous présentement dans la spécialité technique et réglementaire? Placez le curseur de la souris sur la fonction pour obtenir une définition. **[DÉFINITIONS FOURNIES EN DÉPLAÇANT LA SOURIS] (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

Administration des règlements et politiques ¹²	1
Génie de spécialité technique ¹³	2
Préfère ne pas répondre	9

80. Dans lesquels des autres domaines d'ingénierie avez-vous travaillé auparavant au cours de votre carrière d'ingénieur? Placez le curseur de la souris sur le domaine pour obtenir une définition. **[DÉFINITIONS FOURNIES EN DÉPLAÇANT LA SOURIS] (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

Acquisition de matériel ¹⁴	1
Soutien du matériel ¹⁵	2

⁹ La fonction d'**approvisionnement (à titre d'autorité technique)** supervise l'exécution globale des activités d'approvisionnement en fonction du calendrier établi et des ressources allouées jusqu'à l'achèvement fructueux du projet (livraison du travail à temps et selon le budget fixé). Cette fonction exige une connaissance des éléments suivants et des compétences dans ces domaines : stratégie d'approvisionnement, processus d'approvisionnement et autorité du gouvernement, y compris l'approbation du projet et l'autorisation de dépenser (comme précisé dans le Manuel d'administration des achats) et des éléments de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

¹⁰ La fonction de **gestion du soutien en service** surveille le rendement du système ou de la flotte pour assurer que la conception d'origine et l'intention en matière de rendement sont maintenues dans toute la flotte ou tout le système. Cette fonction exige une connaissance des éléments suivants et des compétences dans ces domaines : exécution et surveillance continues du génie du soutien en service.

¹¹ La fonction de **soutien de la formation et de l'état de préparation** supervise l'exécution et l'ajustement du soutien de la formation, du matériel et des procédures. Cette fonction exige une connaissance des éléments suivants et des compétences dans ces domaines : publications destinées à la formation, vérification et validation de la formation, et gestion de la préparation de l'équipement.

¹² La fonction d'**administration des règlements et politiques** supervise l'élaboration de politiques et règlements gouvernementaux et de règlements liés à l'ingénierie, et la conformité de ceux-ci. Cette fonction exige une connaissance des éléments suivants et des compétences dans ces domaines : cadre stratégique du gouvernement, interprétation des exigences réglementaires et compréhension des conséquences de l'application des principes et théories du génie en vue de leur exécution. Veuillez noter que la fonction de vérification relève d'une autorité d'une organisation externe au Groupe des matériels.

¹³ La fonction de **génie de spécialité technique** mène des activités de génie précises, y compris des activités de recherche et développement (R & D), des essais et évaluations, et l'assurance de la qualité pour certaines disciplines d'ingénierie (intégrité structurale, codage et essai de logiciels, etc.).

¹⁴ **Acquisition de matériel** : L'acquisition de matériel consiste à faire l'acquisition de matériel pour une capacité de la Défense. Ce domaine comprend les fonctions et les rôles du génie, soit le génie des systèmes, le soutien logistique intégré, la gestion de projet et l'approvisionnement, en vue de mettre le matériel en service. Parmi les fonctions principales, mentionnons le développement des exigences techniques, l'évaluation des soumissions techniques, les essais et évaluations, le développement du soutien et de la formation, le contrôle des projets et la gestion des risques.

¹⁵ **Soutien du matériel** : Le soutien du matériel inclut le soutien, l'entretien et l'élimination du matériel en service. Ce domaine exige l'application de la théorie et des principes du génie pour garantir la disponibilité, la fiabilité, la maintenabilité et le rendement du matériel. Les principales activités peuvent inclure la planification, la réalisation et la gestion des initiatives de soutien et d'élimination, des contrats de soutien, des enquêtes techniques et des documents techniques.

Spécialité technique et réglementaire ¹⁶	3
Autre (veuillez préciser) : _____	77
Préfère ne pas répondre	99

81a. **[À POSER SI LA RÉPONSE À LA Q80 = 1]** Lesquelles des fonctions suivantes avez-vous remplies auparavant dans le domaine de l'acquisition de matériel? Placez le curseur de la souris sur la fonction pour obtenir une définition. **[DÉFINITIONS FOURNIES EN DÉPLAÇANT LA SOURIS] (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

Gestion de la systémique ¹⁷	1
Gestion du soutien logistique intégré ¹⁸	2
Gestion de projets ¹⁹	3
Approvisionnement ²⁰ (à titre d'autorité technique)	4
Préfère ne pas répondre	9

81b. **[À POSER SI LA RÉPONSE À LA Q80 = 2]** Lesquelles des fonctions suivantes avez-vous remplies auparavant dans le domaine du soutien du matériel? Placez le curseur de la souris sur la fonction pour obtenir une définition. **[DÉFINITIONS FOURNIES EN DÉPLAÇANT LA SOURIS] (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

Gestion du soutien en service ²¹	1
Soutien de la formation et de l'état de préparation ²²	2
Préfère ne pas répondre	9

81c. **[À POSER SI LA RÉPONSE À LA Q80 = 3]** Lesquelles des fonctions suivantes avez-vous remplies auparavant dans la spécialité technique et réglementaire? Placez le curseur de la souris sur la fonction pour obtenir une définition. **[DÉFINITIONS FOURNIES EN DÉPLAÇANT LA SOURIS] (COCHEZ TOUTES LES RÉPONSES PERTINENTES)**

¹⁶ **Spécialité technique et réglementaire** : La spécialité technique et réglementaire fournit du soutien de spécialistes et de l'expertise technique dans un domaine particulier ou un sous-ensemble du génie, notamment le génie des politiques ou des règlements, le génie de développement ou de recherche, les essais et évaluations, les enquêtes techniques, ou les logiciels et l'architecture d'entreprise des systèmes d'information.

¹⁷ La fonction de **gestion de la systémique** supervise les activités d'ingénierie des systèmes en vue de l'acquisition de matériel et de capacités militaires, de la définition des besoins et l'analyse des options à la vérification et la validation des systèmes, y compris les essais et les évaluations. Cette fonction exige une connaissance de l'orientation stratégique du ministère en ce qui concerne le nouveau matériel et les principales activités de soutien.

¹⁸ La fonction de **gestion du soutien logistique intégré** au sein du domaine de l'acquisition de matériel supervise les activités de planification et d'intégration du soutien en vue de l'utilisation d'un nouveau matériel ou système militaire ou d'une nouvelle capacité dans les FAC.

¹⁹ La fonction de **gestion de projets** supervise la mise en application de pratiques et de procédures solides et exemplaires pour la planification et l'exécution d'un projet. Cette fonction exige d'avoir une connaissance approfondie des éléments suivants et des compétences dans ces domaines : meilleures pratiques et procédures pour la gestion de projets, politique gouvernementale sur la gestion de projets, évaluation de la complexité et des risques du projet, processus d'approbation du projet, autorisation de dépenser, équipe intégrée et avantages de l'industrie. Sens aigu des affaires et pensée systémique. Compétences en négociation et gestion des intervenants.

²⁰ La fonction d'**approvisionnement (à titre d'autorité technique)** supervise l'exécution globale des activités d'approvisionnement en fonction du calendrier établi et des ressources allouées jusqu'à l'achèvement fructueux du projet (livraison du travail à temps et selon le budget fixé). Cette fonction exige une connaissance des éléments suivants et des compétences dans ces domaines : stratégie d'approvisionnement, processus d'approvisionnement et autorité du gouvernement, y compris l'approbation du projet et l'autorisation de dépenser (comme précisé dans le Manuel d'administration des achats) et des éléments de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

²¹ La fonction de **gestion du soutien en service** surveille le rendement du système ou de la flotte pour assurer que la conception d'origine et l'intention en matière de rendement sont maintenues dans toute la flotte ou tout le système. Cette fonction exige une connaissance des éléments suivants et des compétences dans ces domaines : exécution et surveillance continues du génie du soutien en service.

²² La fonction de **soutien de la formation et de l'état de préparation** supervise l'exécution et l'ajustement du soutien de la formation, du matériel et des procédures. Cette fonction exige une connaissance des éléments suivants et des compétences dans ces domaines : publications destinées à la formation, vérification et validation de la formation, et gestion de la préparation de l'équipement.

Moment prévu de la retraite

87. Dans combien de temps prévoyez-vous prendre votre retraite de la fonction publique?
Veuillez fournir une estimation au meilleur de vos connaissances.

Dans moins d'un an	0
Dans _____ ans	
Préfère ne pas répondre	98
Ne sais pas	99

Merci d'avoir répondu à ce sondage. Nous apprécions vos commentaires et avons hâte de vous fournir d'autres mises à jour sur l'initiative ENG 2025 et ses différentes initiatives.