



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

## Défense nationale

*Sommaire*

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](mailto: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** **Sommaire**

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](mailto: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.

## Sommaire

### Contexte et objectifs de la recherche<sup>1</sup>

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 potentiel<sup>2</sup>.

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).

---

<sup>1</sup> 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.

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

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.

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](mailto:POR-ROP@forces.gc.ca)**