



Sondage auprès des employés (SE) du BSIF – édition 2018

Rapport final

Rapport préparé pour : Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)
Nom du Fournisseur : Environics Research
Numéro du contrat : 59017-180007/001/CY
Valeur du contrat : 71 899,30 \$ (TVH comprise)
Date d'attribution du contrat : 23 juillet 2018
Date de livraison : 15 mars 2019

Numéro d'enregistrement de la ROP : ROP 019-18
Pour de plus amples renseignements à propos de ce rapport, veuillez communiquer avec le BSIF à l'adresse information@osfi-bsif.gc.ca.

This report is also available in English

Le droit d'auteur

Sondage auprès des employés (SE) du BSIF – édition 2018

Rapport final

Rapport préparé pour : Bureau du surintendant des institutions financières

Nom du Fournisseur : Environics Research
Mars 2019

Le présent rapport de recherche sur l'opinion publique présente les résultats d'un sondage en ligne mené par Environics Research au nom du Bureau du surintendant des institutions financières. La recherche a été menée auprès des employés du BSIF entre septembre et octobre 2018.

This publication is also available in English under the title: OSFI Employee Survey (ES) 2018.

Cette publication ne peut être reproduite qu'à des fins non commerciales. Le cas échéant, l'autorisation écrite préalable du Bureau du surintendant des institutions financières est requise. Pour de plus amples renseignements au sujet de ce rapport, veuillez communiquer avec le Bureau du surintendant des institutions financières à l'adresse information@osfi-bsif.gc.ca.

Division des communications et des consultations
Bureau du surintendant des institutions financières
255, rue Albert
Ottawa (Ontario) K1A 0H2

Numéro de catalogue :

IN4-29/2018F-PDF

Numéro international normalisé du livre (ISBN) :

ISBN 978-0-660-30291-1

Publications connexes (numéro d'enregistrement : ROP 019-18) :

Numéro de catalogue

IN4-29/2018E-PDF (Rapport final, français)

ISBN 978-0-660-30290-4

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la ministre des Finances, 2019

Table des matières

Sommaire.....	3
Résumé des résultats	3
Introduction	5
Méthodologie.....	5
Taux de réponse.....	6
Contrôle de la qualité.....	6
Analyse qualitative des commentaires	7
Interprétation des résultats	7
Principales conclusions	8
Résultats détaillés	11
Leadership : Supérieur immédiat.....	11
Leadership : Cadres supérieurs	13
Gestion des talents.....	15
Culture et sentiment d'appartenance.....	18
Communication	24
Conciliation du travail et de la vie personnelle.....	26
Orientations de l'organisation	28
Annexe A : Invitation électronique.....	30
Annexe B : Rappel électronique	32
Annexe C : Instrument de sondage : français.....	34
Annexe C : Instrument de sondage : français.....	62
Annexe E : Ensemble complet de données mises en tableaux.....	89

Sommaire

Le Bureau du surintendant des institutions financières Canada (BSIF) est l'autorité fédérale de réglementation et de surveillance de plus de 1 800 institutions financières, ce qui comprend les institutions de dépôts, les sociétés d'assurances et les régimes de retraite privés fédéraux. Le BSIF s'enquiert régulièrement de l'opinion de ses employés, quelque 700 personnes réparties entre quatre villes du Canada. Le sondage auprès des employés cherche à évaluer le niveau de satisfaction des employés et à cerner des pistes d'amélioration. Au terme de chaque sondage, le BSIF apporte des améliorations d'après les commentaires reçus des employés et évalue ensuite l'efficacité de ses mesures dans les sondages subséquents. Le présent rapport présente les constatations du sondage de 2018 et en compare les résultats à ceux du sondage de 2017.

Le sondage a été offert dans les deux langues officielles et a été rempli en ligne par les employés du BSIF entre le 12 septembre et le 19 octobre 2018. Les questions abordaient divers thèmes en lien avec la satisfaction des employés. Les résultats ont été analysés dans l'ensemble, en comparaison de ceux des sondages antérieurs et par secteur d'activité du BSIF. Le taux de réponse global est de 85 %. Comme le sondage s'adressait à tous les employés (à la manière d'un recensement), aucune marge d'erreur n'intervient dans l'analyse des résultats et ces derniers sont considérés comme représentatifs de la population des employés du BSIF.

Résumé des résultats

- Les résultats globaux en 2018 sont positifs dans tous les domaines thématiques.
- La plupart des mesures comparables sont globalement conformes à celles de 2017, et les notes moyennes sont nettement inférieures ou supérieures à ces dernières dans quelques cas seulement.
- Les résultats les plus positifs sont ceux concernant le supérieur immédiat et la conciliation du travail et de la vie personnelle.
- Les résultats au chapitre de la communication, de la gestion des talents ainsi que de la culture et du sentiment d'appartenance demeurent solides, mais un peu moins que les résultats précédents.
- Les résultats des domaines thématiques conciliation du travail et de la vie personnelle, communication et orientation de l'organisation sont tous en hausse pour la plupart ou l'ensemble des variables comparativement à 2017.
- Les résultats varient selon le secteur/groupe et l'ancienneté au BSIF.
 - Les employés du Secteur de la réglementation, du Secteur des services intégrés, du Bureau de l'actuaire en chef et du Bureau du surintendant et de l'Audit interne ont tendance à attribuer des notes supérieures à la moyenne, tandis que ceux du Secteur de soutien du risque, du Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances et du Secteur de la surveillance des institutions de dépôts tendent à attribuer des notes inférieures.
 - Les réponses des employés les plus récents (arrivés au BSIF depuis deux ans ou moins), les REX et les employés d'Ottawa tendent à être plus positifs de façon soutenue.
- L'analyse des facteurs déterminants a révélé que le supérieur immédiat, les cadres supérieurs et la formation et le perfectionnement professionnel sont les principaux vecteurs de l'engagement global des employés.

Le BSIF se servira des résultats de ce sondage pour cerner les points méritant d’être améliorés à l’avenir.
La valeur du contrat pour le projet était de 71 899,30 \$ (TVH comprise).

Attestation de neutralité politique

Cette attestation doit accompagner le rapport final envoyé au chargé de projet.

Je certifie par la présente, à titre de représentant du Groupe de recherche Environics, que les produits livrables sont entièrement conformes aux exigences 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*.

Plus précisément, les produits livrables ne renferment pas de renseignements sur les intentions de vote, l’allégeance politique, le classement auprès de l’électorat ou l’évaluation du rendement d’un parti politique ou de ses dirigeants.

Signé par : Tony Coulson (vice-président du Groupe – Affaires générales et publiques)



Introduction

Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) emploie près de 700 employés, qui sont répartis entre quatre bureaux (Ottawa, Toronto, Montréal et Vancouver), afin de s’acquitter de son mandat à titre d’autorité fédérale de réglementation et de surveillance de plus de 1 800 institutions financières, dont les institutions de dépôts (notamment les banques), les sociétés d’assurances (assurance-vie et assurances multirisques) et les régimes de retraite privés fédéraux.

La direction du BSIF a à cœur de connaître l’opinion des employés afin de voir si leurs besoins sont satisfaits et de solliciter leurs suggestions d’amélioration. À ce titre, le Sondage auprès des employés (SE) cherche à évaluer le niveau de satisfaction des employés et à relever des pistes d’amélioration. Après chaque sondage, le BSIF effectue des améliorations fondées sur la rétroaction des employés et en mesure l’efficacité au moyen du sondage subséquent. D’après le *Plan ministériel 2018-2019* de l’organisme, l’une des grandes priorités du BSIF consiste à « *fixer et respecter des normes rigoureuses de gestion de nos ressources* ». Cette priorité se double de l’engagement suivant : « Le BSIF continuera de se fixer des normes rigoureuses en ce qui a trait à la gestion de son effectif, de ses systèmes, de son information et de ses ressources financières et surveillera de près son rendement pour s’assurer de respecter ces normes. » Le SE contribue à cet objectif de collecte de renseignements.

Le sondage a été conçu de façon à mesurer des aspects importants qui touchent le maintien en poste et l’engagement des employés comme le leadership, la gestion des talents et la conciliation du travail et de la vie personnelle. Il vise également les objectifs suivants :

- donner aux employés l’occasion d’être entendus;
- cerner les questions émergentes ou changeantes qui importent aux employés.

Méthodologie

Le Sondage auprès des employés du BSIF est un projet permanent de recherche qui a eu lieu tous les deux ans environ depuis 2005. Depuis l’édition 2017, le BSIF effectue le SE chaque année afin de déterminer plus rapidement ce qui fonctionne bien et ce qui pourrait être amélioré, et de régler les problèmes éventuels à mesure qu’ils surviennent.

Les employés ont eu accès au questionnaire dans la langue officielle de leur choix du 12 septembre au 19 octobre 2018. Ils ont d’abord reçu une invitation de la part d’Environics, puis trois rappels ont été envoyés à ceux qui n’avaient toujours pas répondu au sondage. De plus, le BSIF a fourni un soutien en matière de communication interne. Notamment, des messages ont informé les employés que leur vie privée serait respectée tout au long du processus de recherche.

Environics a collaboré avec le BSIF à la conception du sondage de 2018, qui était largement conforme à celui de 2017. Il comportait 77 questions fermées, 2 questions ouvertes (commentaires) et 12 questions démographiques, et il comptait 7 sections thématiques. Comparativement à la version de 2017, 16 questions ont été abandonnées, 20 nouvelles questions ont été ajoutées (dont deux au sujet de l’information démographique/organisationnelle) et le libellé de quatre questions a été modifié. Au total,

56 questions peuvent être comparées directement à celles du sondage de 2017 (dont 50 avec échelles de 5 points d'accord/de désaccord et 6 autres).

Taux de réponse

Des 696 employés invités à participer au sondage, 589 y ont répondu, ce qui représente un taux de réponse global de 85 %. Les taux de réponse des différents secteurs et groupes sont semblables. Parmi les répondants, 22 % ont choisi de ne pas indiquer leur unité de travail ou leur secteur/groupe (comparativement à 18 % en 2017), ce qui a réduit le taux de réponse de divers secteurs/groupe. La plupart des répondants ont au moins indiqué leur secteur ou groupe; seulement 9 % n'ont mentionné aucune affiliation.

Le taux de réponse d'un secteur a été calculé en divisant le nombre total de réponses du secteur par le nombre total d'employés du secteur. Étant donné que certains employés n'ont pas indiqué leur secteur, ils ne sont inclus que dans le calcul global, pour lequel le nombre total de réponses (589) a été divisé par le nombre total d'employés du BSIF (696). Par conséquent, le taux de réponse d'un secteur donné peut être plus élevé que celui déclaré au tableau 1, car les 52 employés qui n'ont pas déclaré leur secteur auraient été inclus par ailleurs dans le calcul du taux de réponse de ce secteur.

Comme le sondage s'adressait à tous les employés (à la manière d'un recensement), aucune marge d'erreur n'intervient dans l'analyse des résultats. Le risque de biais de non-réponse est limité lorsque le taux de participation est de 85 % de la population.

Tableau 1 – Taux de réponse

Secteur	Nombre d'employés	Questionnaires remplis	Taux de participation
Bureau du surintendant et Audit interne	23	11	48 %
Secteur des services intégrés	200	148	74 %
Secteur de la réglementation	107	82	77 %
Secteur de la surveillance des institutions de dépôts	109	88	81 %
Secteur de soutien du risque	107	101	94 %
Bureau de l'actuaire en chef	33	28	85 %
Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances	95	66	69 %
Services communs de surveillance	22	13	59 %
<i>Je préfère ne pas répondre</i>	-	52	-
Totaux	696	589	85 %

Contrôle de la qualité

Le sondage a été programmé sur un serveur Web sécurisé. Les participants ont reçu un lien hypertexte doté d'un mot de passe unique intégré, de sorte que seuls les employés du BSIF invités à participer avaient accès au questionnaire. Cette façon de procéder permettait aussi aux employés de revenir au sondage pour terminer de répondre au questionnaire et d'être dirigés directement à la dernière question à laquelle ils avaient répondu. Lorsqu'un participant avait répondu à toutes les questions, le questionnaire était verrouillé pour éviter qu'il puisse être rempli plus d'une fois.

La version provisoire du questionnaire a été mise à l'essai en ligne auprès de huit employés du BSIF, dont cinq anglophones et trois francophones.

Analyse qualitative des commentaires

Un examen qualitatif a dégagé des thèmes de chaque section du sondage. Les répondants avaient tous une possibilité de formuler une réponse libre. Parmi les 589 employés participants, 192 (33 %) ont fourni un commentaire ouvert valide et 166 ont consenti à la communication de leurs commentaires aux cadres supérieurs du BSIF. Les commentaires sont regroupés par thème :

Tableau 2 – Nombre de commentaires par thème

Thème	Nombre de commentaires
Leadership	110
Gestion des talents	86
Culture et sentiment d'appartenance	69
Conciliation du travail et de la vie personnelle	64
Communication	55
Orientations de l'organisation	33
Autre	24

Interprétation des résultats

- Dans les tableaux, la lettre « n » entre parenthèses (n) signifie que la moyenne à laquelle elle est juxtaposée est nettement supérieure ou inférieure aux résultats obtenus pour la question comparable en 2017.
- Les tableaux du présent rapport indiquent le pourcentage de réponses en désaccord ou d'accord; ils excluent les réponses « Je ne sais pas » et « Je préfère ne pas répondre », de sorte que même si le nombre total de répondants est de 589, ce chiffre peut être un peu moins élevé pour une question donnée. Les réponses « Je ne sais pas » et « Sans objet » ont aussi été exclues de l'analyse et les pourcentages ont été recalculés. Les pourcentages présentés pour 2017 excluent également les répondants qui ont répondu « Je ne sais pas » et « Je préfère ne pas répondre ».
- Les descriptions analytiques des résultats regroupent habituellement dans les résultats globaux les « Tout à fait » et les « Quelque peu » d'accord/en désaccord.
- Les résultats sont comparés aux résultats complets du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2017 dans la mesure où les questions sont comparables. Les résultats du SAFF de 2018 n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du présent rapport.
- La somme des pourcentages peut ne pas correspondre pas à 100 %, les chiffres ayant été arrondis.

Principales conclusions

Nous avons analysé les résultats du sondage dans leur ensemble, en comparaison avec les résultats des sondages antérieurs et par secteur ou groupe du BSIF. Parmi les huit secteurs/groupes, la plus forte concentration d'employés qui y ont répondu est celle des Services intégrés (25 %). En ce qui concerne l'emplacement, les répondants sont surtout concentrés à Toronto (47 %) et à Ottawa (39 %); suivent Montréal (2 %) et Vancouver (1 %) et un groupe de répondants qui ont choisi de ne pas indiquer leur emplacement (11 %).

La répartition des répondants selon le sexe est à peu près égale (43 % de femmes, 39 % d'hommes et 18 % de personnes n'ayant pas répondu). Les employés comptant entre deux et 15 ans d'expérience au BSIF représentent la majorité des enquêtés (62 %); 16 % sont de nouveaux employés (moins de deux ans au BSIF) et 12 % sont au BSIF depuis plus de 15 ans. La grande majorité des répondants sont des employés RE (72 %, dont 16 % sont des REX) et les trois quarts (74 %) indiquent que leur langue officielle est l'anglais (14 % se disent bilingues et 7 % optent pour le français).

Tableau 3 – Répartition de l'échantillon par segment clé de l'organisation

	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Secteur/groupe		
Bureau du surintendant et Audit interne	11	2 %
Secteur des services intégrés	148	25 %
Secteur de la réglementation	82	14 %
Secteur de la surveillance des institutions de dépôts	88	15 %
Secteur de soutien du risque	101	17 %
Bureau de l'actuaire en chef	28	5 %
Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances	66	11 %
Services communs de surveillance	13	2 %
Je préfère ne pas répondre	52	9 %
Dans quelle ville travaillez-vous?		
Ottawa	228	39 %
Toronto	276	47 %
Montréal	12	2 %
Vancouver	8	1 %
Je préfère ne pas répondre	65	11 %
Êtes-vous :		
Un homme?	231	39 %
Une femme?	253	43 %
Je préfère ne pas répondre	105	18 %
Quelle est votre orientation sexuelle?		
Hétérosexuel	420	71 %
Homosexuel (p. ex., gay ou lesbienne)	16	3 %
Bisexuel(le)	4	1 %
Autre	6	1 %
Je préfère ne pas répondre	143	24 %

Depuis combien de temps travaillez-vous au BSIF?		
Moins de 2 ans	96	16 %
Entre 2 et 15 ans	367	62 %
Plus de 15 ans	72	12 %
Je préfère ne pas répondre	54	9 %
Êtes-vous :		
RE	425	72 %
REX	96	16 %
Je préfère ne pas répondre	68	12 %
Pour que le BSIF puisse mettre en application ses plans sur les langues officielles, veuillez indiquer la langue officielle de votre choix.		
Anglais	433	74 %
Français	40	7 %
Bilingue	80	14 %
Je préfère ne pas répondre	36	6 %

Le score indiciel moyen des 66 questions fermées assorties d'une échelle est de 4,10, ce qui est plus élevé qu'en 2017 (4,05). Les employés du Bureau du surintendant et de l'Audit interne (dont les réponses en 2017 étaient trop peu nombreuses pour en dégager des résultats) affichent la cote indicielle la plus élevée (4,51), tandis que la cote des répondants du Secteur des services intégrés, du Bureau de l'actuaire en chef, du secteur de la Réglementation et des Services communs de surveillance est supérieure à la moyenne à l'échelle du BSIF. Les cotes des secteurs de Soutien du risque, de la Surveillance des sociétés d'assurances et de la Surveillance des institutions de dépôts sont toutes inférieures à la moyenne à l'échelle du BSIF.

Les résultats des secteurs et groupes comparables à ceux de 2017 sont presque tous plus élevés que ceux de 2017, l'exception la plus notable étant celle des Services communs de surveillance, dont la cote indicielle est passée de 4,26 à 4,12.

Tableau 4 – Moyenne globale par groupe et année

Secteur/groupe	2018	2017
Bureau du surintendant et Audit interne	4,51	*
Secteur des services intégrés	4,28	4,22
Bureau de l'actuaire en chef	4,24	4,13
Secteur de la réglementation	4,22	4,23
Services communs de surveillance	4,12	4,26
Ensemble du BSIF	4,10	4,05
Secteur de soutien du risque	4,07	3,95
Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances	4,00	3,90
Secteur de la surveillance des institutions de dépôts	3,91	3,90

***La taille de l'échantillon est trop petite pour que des résultats soient présentés.**

Le tableau 5 donne une vue d'ensemble des résultats de chaque thème pour chaque secteur/groupe. Le thème des cadres supérieurs est le moins bien noté; vient ensuite celui de l'orientation de l'organisation. La conciliation du travail et de la vie personnelle et le supérieur immédiat sont les thèmes les mieux notés du sondage. La gestion des talents est le thème qui présente le plus grand écart de notes entre les secteurs.

Tableau 5 – Résultats globaux par groupe et par thème

	Secteur de soutien du risque	Services communs de surveillance	Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances	Secteur de la surveillance des institutions de dépôts	Secteur de la réglementation	Secteur des services intégrés	Bureau de l'actuaire en chef	Bureau du surintendant et Audit interne	Ensemble du BSIF
Orientations de l'organisation	3,87	4,01	3,84	3,75	3,96	4,11	4,34	4,32	3,92
Communication	4,24	4,02	3,98	4,10	4,20	4,18	4,16	4,63	4,13
Supérieur immédiat	4,29	4,38	4,15	4,01	4,46	4,57	4,34	4,72	4,31
Cadres supérieurs	3,84	4,02	3,70	3,69	4,07	3,95	4,04	4,03	3,83
Gestion des talents	3,95	4,07	3,92	3,85	4,13	4,34	4,11	4,63	4,05
Conciliation du travail et de la vie personnelle	4,39	4,35	4,46	4,19	4,45	4,51	4,46	4,66	4,41
Culture et sentiment d'appartenance	3,96	4,07	3,97	3,82	4,20	4,23	4,27	4,40	4,03

Résultats détaillés

Leadership : Supérieur immédiat

Sommaire

- Les résultats liés au supérieur immédiat demeurent positifs et, dans les cas où les données sont comparables, les notes moyennes pour chaque point à l'étude en 2018 sont cohérentes par rapport à celles de 2017 (aucune différence notable).
- Plus particulièrement, les employés estiment que leur supérieur immédiat encourage la collaboration au sein de leur équipe (87 %), sollicite les opinions et les suggestions de ses employés (87 %) et crée un environnement où les employés peuvent se sentir libres de discuter de questions qui touchent leur bien-être au travail (84 % comparativement à 81 % qui sont d'accord avec un énoncé semblable du SAFF).
- De fortes majorités de répondants conviennent aussi que leur supérieur immédiat apprécie leur travail (88 %) et crée un milieu de travail inclusif (83 %); ces énoncés figurent pour la première fois dans le questionnaire de 2018.
- Des cotes étroitement comparables ont été attribuées aux supérieurs immédiats pour ce qui est d'encourager la collaboration à l'échelle du BSIF (84 %), de donner suite aux suggestions de leurs employés (83 %) et de posséder les compétences nécessaires en leadership pour jouer un rôle de direction (83 %).
- Bien que la majorité des répondants disent savoir qu'ils peuvent confier leurs inquiétudes à leur supérieur immédiat sans crainte de représailles (77 %), ce pourcentage est inférieur à celui de 2017 (79 %) et la proportion de ceux qui sont tout à fait d'accord a diminué de huit points de pourcentage.

Tableau 6 – Résultats de 2018 pour le leadership : Supérieur immédiat

	Tout à fait d'accord	Quelque peu d'accord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu en désaccord	Tout à fait en désaccord
Encourage les membres de son équipe à collaborer entre eux.	66 %	21 %	7 %	3 %	3 %
Demande le point de vue et les suggestions de ses employés.	66 %	21 %	6 %	5 %	2 %
Apprécie mon travail.**	65 %	23 %	5 %	5 %	3 %
Crée un environnement où je me sens libre de discuter des questions qui influent sur mon bien-être au travail.	65 %	19 %	6 %	6 %	4 %
Crée un milieu de travail inclusif.**	62 %	21 %	6 %	6 %	4 %
Encourage la collaboration à l'échelle du BSIF.*	61 %	23 %	11 %	4 %	2 %
Donne suite aux suggestions de ses employés.	58 %	25 %	8 %	6 %	3 %

Possède les compétences nécessaires en leadership pour diriger.*	57 %	26 %	4 %	8 %	5 %
Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon supérieur immédiat sans crainte de représailles.	54 %	23 %	7 %	7 %	9 %

*Nota : Le libellé de cette question a été modifié; les résultats ne peuvent être comparés à ceux de 2017.

**Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Tableau 7 – Comparaison des résultats pour le leadership : Supérieur immédiat

	2018 % Tout à fait d'accord	2017 % Tout à fait d'accord	Moyenne – 2018	Moyenne – 2017
Encourage les membres de son équipe à collaborer entre eux.	66 %	67 %	4,44	4,45
Demande le point de vue et les suggestions de ses employés.	66 %	65 %	4,43	4,40
Apprécie mon travail.**	65 %	-	4,42	-
Crée un environnement où je me sens libre de discuter des questions qui influent sur mon bien-être au travail.	65 %	65 %	4,34	4,35
Crée un milieu de travail inclusif.**	62 %	-	4,32	-
Encourage la collaboration à l'échelle du BSIF.*	61 %	-	4,36	-
Donne suite aux suggestions de ses employés.	58 %	59 %	4,29	4,29
Possède les compétences nécessaires en leadership pour diriger.*	57 %	-	4,21	-
Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon supérieur immédiat sans crainte de représailles.	54 %	62 %	4,07	4,18

*Nota : Le libellé de cette question a été modifié; les résultats ne peuvent être comparés à ceux de 2017.

**Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Analyse des commentaires

Au total, 110 commentaires ouverts concernaient le leadership dans son ensemble (à la fois les cadres supérieurs et les supérieurs immédiats). De nombreux répondants disent apprécier la formation en leadership que les gestionnaires ont reçue récemment. Certains ont exprimé le désir d'une plus grande diversité dans les postes de direction. Des commentaires critiques ont également été formulés au sujet du manque de compétences « générales » en gestion des personnes ou de compétences techniques.

Leadership : Cadres supérieurs

Sommaire

- Les résultats des questions portant sur les cadres supérieurs sont généralement favorables (une majorité de répondants sont d'accord avec toutes les mesures) et les notes comparables sont largement conformes à celles de 2017.
- Les employés sont généralement satisfaits de la nature respectueuse avec laquelle ils sont traités par l'équipe des cadres supérieurs (75 %) et ils ont confiance en la capacité de l'équipe des cadres supérieurs de diriger le BSIF (76 %). La confiance en la capacité du Comité de direction de diriger le BSIF est moindre en 2018 en comparaison de ce qu'il était en 2017 (72 % contre 78 %).
- Les deux tiers des répondants conviennent que le Comité de direction donne à l'organisation une orientation stratégique claire et que les cadres supérieurs se soucient davantage de la réussite de l'ensemble de l'organisation (67 % dans chaque cas). Le tiers des employés (33 %) disent n'être ni d'accord ni en désaccord ou être en désaccord avec ces deux énoncés.
- C'est lorsqu'on demande aux employés si les mesures prises à la suite du sondage auprès des employés ont eu une incidence sur l'environnement de travail que la proportion de répondants qui sont d'accord est la plus faible. En l'espèce, seulement 58 % sont d'accord et un sur cinq est en désaccord.

Tableau 8 – Résultats de 2018 pour le leadership : Cadres supérieurs

	Tout à fait d'accord	Quelque peu d'accord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu en désaccord	Tout à fait en désaccord
Les cadres supérieurs du BSIF traitent les employés avec respect.	43 %	32 %	12 %	9 %	4 %
J'ai confiance en la capacité du Comité de direction à diriger le BSIF.	37 %	35 %	15 %	9 %	4 %
J'ai confiance en la capacité de l'équipe des cadres supérieurs à diriger le BSIF.	35 %	41 %	11 %	8 %	4 %
Les cadres supérieurs du BSIF se soucient davantage de la réussite de l'ensemble de l'organisme que de celle d'une personne ou d'un groupe.	32 %	35 %	14 %	13 %	6 %
Le Comité de direction donne à l'organisation une orientation stratégique claire.**	28 %	39 %	19 %	10 %	4 %
Les mesures prises à la suite du Sondage auprès des employés ont eu des répercussions sur le milieu de travail.	15 %	43 %	22 %	12 %	8 %

**Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Tableau 9 – Comparaison des résultats pour le leadership : Cadres supérieurs

	2018 % Tout à fait d'accord	2017 % Tout à fait d'accord	Moyenne – 2018	Moyenne – 2017
Les cadres supérieurs du BSIF traitent les employés avec respect.	43 %	42 %	4,01	4,05
J'ai confiance en la capacité du Comité de direction à diriger le BSIF.	37 %	41 %	3,92	4,04
J'ai confiance en la capacité de l'équipe des cadres supérieurs à diriger le BSIF.	35 %	39 %	3,96	3,98
Les cadres supérieurs du BSIF se soucient davantage de la réussite de l'ensemble de l'organisme que de celle d'une personne ou d'un groupe.	32 %	32 %	3,73	3,70
Le Comité de direction donne à l'organisation une orientation stratégique claire.**	28 %	-	3,77	-
Les mesures prises à la suite du Sondage auprès des employés ont eu des répercussions sur le milieu de travail.	15 %	15 %	3,45	3,37

****Nota :** Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Analyse des commentaires

Au total, 110 commentaires ouverts concernaient le leadership dans son ensemble (à la fois les cadres supérieurs et les supérieurs immédiats). Même si certains ont exprimé des points de vue positifs au sujet des membres de la direction du BSIF, le principal thème qui ressort est le sentiment de déconnexion entre eux et la majorité des employés. Un autre thème est la nécessité d'avoir un exutoire pour fournir de la rétroaction sur les cadres supérieurs et/ou le Comité de direction.

Gestion des talents

Sommaire

- La quasi-totalité des employés disent que la formation leur est offerte dans la langue officielle de leur choix (95 % sont d'accord). En comparaison, 90 % des répondants étaient d'accord avec une question comparable du SAFF.
- Les employés sont très satisfaits de recevoir une rétroaction au moment opportun de la part de leur supérieur immédiat (84 % sont d'accord) et de recevoir de leur part une rétroaction qu'ils estiment utile (81 %).
- Les employés disent également avoir une grande confiance dans leur propre compréhension des critères utilisés pour évaluer leur rendement (83 %) et des liens entre l'évaluation de leur rendement et leur niveau de rémunération (80 %); l'utilité de l'examen du rendement pour fixer des objectifs d'amélioration du rendement au travail est légèrement moins positive, 65 % des répondants étant d'accord.
- Une grande majorité de répondants disent avoir eu l'occasion de parfaire leurs compétences ou leurs connaissances au cours de la dernière année (81 %) et d'obtenir la formation dont ils ont besoin pour faire leur travail (80 % – ce résultat est supérieur à celui d'une question semblable du SAFF, avec laquelle seulement 66 % des répondants étaient d'accord).
- Quatre employés sur cinq (80 %) disent que leurs forces personnelles sont bien exploitées dans le poste qu'ils occupent (nouvelle question en 2018).
- Environ sept personnes sur dix (71 %) estiment obtenir l'encadrement dont elles ont besoin pour bien faire leur travail.
- De nombreux employés (70 %) disent que le BSIF met à leur disposition des outils et des ressources pour leur permettre de prendre leur perfectionnement professionnel en main.
- Près des deux tiers (63 %) sont d'avis que leur supérieur immédiat réussit bien à résoudre les problèmes de mauvais rendement au travail; un répondant sur cinq (21 %) n'est ni d'accord ni en désaccord avec cette affirmation. Ces résultats sont sensiblement meilleurs qu'en 2017 (année où 58 % étaient d'accord).
- Les perceptions de l'équité du processus de dotation sont moins positives comparativement à nombre d'autres mesures. Moins de la moitié des employés (49 %) estiment que le processus est équitable alors que le tiers (34 %) pensent le contraire; cela constitue un recul par rapport à 2017.
- Trois employés sur dix (30 %) disent avoir des subalternes directs. Cette année, 70 % de ces répondants disent avoir le soutien dont ils ont besoin pour régler les problèmes de rendement insatisfaisant, comparativement à 64 % en 2017.

Tableau 10 – Résultats de 2018 pour la gestion des talents

	Tout à fait d'accord	Quelque peu d'accord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu en désaccord	Tout à fait en désaccord
Le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de mon choix.	80 %	15 %	3 %	1 %	1 %
Je reçois de la rétroaction de mon supérieur immédiat au moment opportun.	56 %	28 %	7 %	6 %	4 %
Je comprends les critères utilisés pour évaluer mon rendement au travail.	56 %	27 %	8 %	6 %	3 %
Au cours de la dernière année, j'ai eu l'occasion de parfaire mes compétences et/ou mes connaissances.	54 %	27 %	7 %	7 %	4 %
Je reçois de la rétroaction utile de mon supérieur immédiat.**	54 %	27 %	7 %	7 %	5 %
Je comprends les liens entre l'évaluation de rendement et mon niveau de rémunération.	53 %	27 %	8 %	7 %	4 %
Mes forces personnelles sont bien exploitées dans le poste que j'occupe.**	48 %	32 %	6 %	9 %	5 %
Je reçois la formation (à l'interne et à l'externe) dont j'ai besoin pour faire mon travail.	46 %	34 %	9 %	8 %	3 %
Je reçois l'encadrement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.	39 %	32 %	15 %	9 %	6 %
Le BSIF met à ma disposition les outils et les ressources dont j'ai besoin pour prendre mon perfectionnement professionnel en main.	38 %	32 %	14 %	11 %	5 %
L'examen du rendement m'a aidé à fixer des objectifs pour améliorer mon rendement.	38 %	27 %	15 %	12 %	9 %
Mon supérieur immédiat réussit bien à résoudre les problèmes de mauvais rendement au travail.	37 %	26 %	21 %	8 %	8 %
Le processus de sélection du candidat à nommer à un poste est équitable au BSIF.	23 %	25 %	17 %	21 %	13 %

**Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Tableau 11 – 2018 – Subalternes directs et soutien obtenu

	Oui	Non	Je préfère ne pas répondre
Avez-vous actuellement des subalternes directs?	30 %	59 %	11 %
	Oui	Non	Je préfère ne pas répondre
Je reçois le soutien dont j'ai besoin afin de résoudre les problèmes de rendement insatisfaisant. (Parmi ceux qui ont des subalternes directs; n=174)	70 %	10 %	20 %

Tableau 12 – Résultats de la comparaison pour la gestion des talents

	2018 % Tout à fait d'accord	2017 % Tout à fait d'accord	Moyenne – 2018	Moyenne – 2017
Le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de mon choix.	80 %	82 %	4,73	4,72
Je reçois de la rétroaction de mon supérieur immédiat au moment opportun.	56 %	56 %	4,27	4,26
Je comprends les critères utilisés pour évaluer mon rendement au travail.	56 %	55 %	4,26	4,26
Au cours de la dernière année, j'ai eu l'occasion de parfaire mes compétences et/ou mes connaissances.	54 %	50 %	4,21	4,13
Je reçois de la rétroaction utile de mon supérieur immédiat.**	54 %	-	4,19	-
Je comprends les liens entre l'évaluation de rendement et mon niveau de rémunération.	53 %	54 %	4,18	4,17
Mes forces personnelles sont bien exploitées dans le poste que j'occupe.**	48 %	-	4,10	-
Je reçois la formation (à l'interne et à l'externe) dont j'ai besoin pour faire mon travail.	46 %	43 %	4,12	4,07
Je reçois l'encadrement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.	39 %	38 %	3,88	3,92
Le BSIF met à ma disposition les outils et les ressources dont j'ai besoin pour prendre mon perfectionnement professionnel en main.	38 %	34 %	3,85	3,81
L'examen du rendement m'a aidé à fixer des objectifs pour améliorer mon rendement.	38 %	34 %	3,72	3,70
Mon supérieur immédiat réussit bien à résoudre les problèmes de mauvais rendement au travail.	37 %	27 %	3,78 (n)	3,61
Le processus de sélection du candidat à nommer à un poste est équitable au BSIF.	23 %	27 %	3,24	3,37

**Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Analyse des commentaires

Au total, 86 commentaires ouverts sur la gestion des talents ont été formulés. Bon nombre d'entre eux soulèvent des préoccupations au sujet du processus de concours au BSIF, à savoir que ce processus n'est pas toujours fondé sur le mérite. D'autres mentionnent qu'un plus grand nombre d'employés devraient être embauchés à l'interne et soulèvent des questions concernant la rétroaction que leurs auteurs reçoivent de leur supérieur.

Culture et sentiment d'appartenance

Sommaire

- Presque tous les employés (96 %) disent entretenir des relations positives avec leurs collègues (97 % en 2017). La fierté de travailler au BSIF demeure également très élevée (86 %, ce qui est conforme au résultat de 2017).
- La même proportion d'employés en 2018 qu'en 2017 (79 %) disent qu'ils recommanderaient le BSIF comme un bon milieu de travail. Selon le SAFF, 66 % des répondants estiment que leur milieu de travail est un excellent endroit où travailler.
- La plupart des employés du BSIF (78 %) disent avoir reçu un témoignage de reconnaissance de la part d'un gestionnaire ou d'un collègue au cours de la dernière année.
- La majorité des employés estime que le BSIF met en œuvre des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié (81 %), et que la culture du BSIF respecte les différences individuelles (79 %, contre 84 % en 2017). Ces deux mesures se comparent favorablement aux questions similaires du SAFF (76 % sont d'accord en ce qui a trait à un milieu de travail diversifié et 78 % sont du même avis pour ce qui est des différences individuelles).
- En réponse à une nouvelle question en 2018, les trois quarts des employés (75 %) estiment que le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination. En comparaison, le résultat du SAFF de 2017 s'établit à 72 %.
- Une autre nouvelle question en 2018 invitait les employés à préciser s'ils se sentent encouragés à innover ou à prendre des initiatives dans leur travail. Plus des trois quarts des employés (76 %) estiment qu'ils le sont, ce qui se compare favorablement aux résultats d'une question semblable du SAFF (67 %).
- Quatre employés sur cinq (79 %) déclarent que, tout compte fait, ils sont satisfaits de leur emploi actuel (comparativement à 76 % en 2017). Bien que le libellé de la question du SAFF à ce sujet soit légèrement différent, 80 % des répondants sont d'accord pour dire que, dans l'ensemble, ils « aiment leur emploi ».
- En 2018, on a demandé aux employés s'ils estimaient que le BSIF offre un environnement de travail psychologiquement sain; plus des trois quarts sont d'accord (77 %). La proportion de répondants qui disent que le climat de travail au BSIF est positif est de 80 %, ce qui est supérieur au taux de 77 % enregistré en 2017.
- La proportion de répondants qui ont le sentiment d'être appréciés au BSIF est de 73 %, tout comme en 2017. Sept sur dix (69 %) estiment que les cadres supérieurs sont présents auprès du personnel du BSIF, soit la même proportion qu'il y a un an.
- La proportion d'employés qui disent qu'ils N'ONT PAS l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF est de 61 %, en hausse par rapport à 58 % en 2017.
- Six employés sur dix (59 %) sont d'avis qu'ils NE subissent PAS régulièrement beaucoup de tension dans leur milieu de travail, ce qui représente une baisse notable par rapport à 68 % en 2017.
- Une faible majorité (53 %) de répondants sont d'accord pour dire que le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale en milieu de travail (contre 51 %). La mesure comparable du SAFF est de 67 %.

- Dans une même proportion qu'en 2017 (5 %), les employés déclarent avoir été victimes de discrimination au cours des 12 derniers mois. Le cas échéant, il est plus probable que cette discrimination soit le fait de cadres supérieurs ou de leur supérieur immédiat (41 % chacun).
 - L'âge est le motif de discrimination le plus fréquemment invoqué; vient ensuite l'origine nationale/ethnique.
- Interrogés au sujet du harcèlement en 2018, 8 % des répondants disent en avoir été victimes au cours de la dernière année. Le cas échéant, leur supérieur immédiat, leurs collègues ou un cadre supérieur était le plus souvent l'auteur du harcèlement.
 - Le plus souvent, le harcèlement prend la forme d'un comportement agressif, de remarques offensantes ou de cris et de hurlements.
- Selon les données du SAFF portant sur les deux dernières années, 8 % des employés ont été victimes de discrimination et 18 % ont subi du harcèlement (résultat stable en 2014 et 2017).

Tableau 13 – Résultats de 2018 pour la culture et le sentiment d'appartenance

	Tout à fait d'accord	Quelque peu d'accord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu en désaccord	Tout à fait en désaccord
J'entretiens des relations professionnelles positives avec mes collègues.	71 %	25 %	2 %	1 %	0 %
Je suis fier de travailler au BSIF.	58 %	28 %	10 %	2 %	1 %
Je recommanderais le BSIF comme un bon milieu de travail.	51 %	28 %	13 %	4 %	3 %
Au cours de la dernière année, j'ai reçu un témoignage de reconnaissance pour un travail bien fait de la part d'un gestionnaire ou d'un collègue.	50 %	28 %	10 %	8 %	4 %
Le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié.	49 %	32 %	11 %	6 %	2 %
On m'encourage à innover ou à prendre des initiatives dans mon travail**	46 %	30 %	12 %	7 %	5 %
Tout compte fait, je suis satisfait de mon emploi actuel.	46 %	33 %	10 %	7 %	4 %
Le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.**	46 %	29 %	15 %	7 %	3 %
Je crois que la culture qui prévaut au BSIF respecte les différences individuelles.	46 %	33 %	9 %	8 %	4 %
Je N'AI PAS l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF au cours des 12 prochains mois.	45 %	16 %	18 %	11 %	11 %
Mon unité de travail offre un environnement psychologiquement sain.**	42 %	35 %	10 %	10 %	3 %
J'ai le sentiment d'être apprécié au BSIF.	42 %	31 %	14 %	7 %	5 %
Dans l'ensemble, je dirais que le climat de travail du BSIF est positif.	41 %	39 %	9 %	9 %	3 %
Je NE subis PAS régulièrement beaucoup de tension dans mon milieu de travail.	32 %	27 %	15 %	17 %	9 %

Je crois que les cadres supérieurs sont présents auprès du personnel du BSIF.	30 %	39 %	14 %	12 %	5 %
Le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale en milieu de travail.	20 %	33 %	23 %	16 %	8 %

****Nota :** Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Tableau 14 – Comparaison des résultats pour la culture et le sentiment d'appartenance

	2018 % Tout à fait d'accord	2017 % Tout à fait d'accord	2018 Moyenne - 2017	2017 Moyenne - 2017
J'entretiens des relations professionnelles positives avec mes collègues.	71 %	73 %	4,66	4,68
Je suis fier de travailler au BSIF.	58 %	63 %	4,39	4,44
Je recommanderais le BSIF comme un bon milieu de travail.	51 %	51 %	4,21	4,18
Au cours de la dernière année, j'ai reçu un témoignage de reconnaissance pour un travail bien fait de la part d'un gestionnaire ou d'un collègue.	50 %	49 %	4,11	4,14
Le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié.	49 %	55 %	4,22	4,31
On m'encourage à innover ou à prendre des initiatives dans mon travail.**	46 %	-	4,05	-
Tout compte fait, je suis satisfait de mon emploi.	46 %	45 %	4,09	4,07
Le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.**	46 %	-	4,08	-
Je crois que la culture qui prévaut au BSIF respecte les différences individuelles.	46 %	55 %	4,09 (n)	4,28
Je N'AI PAS l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF au cours des 12 prochains mois.	45 %	43 %	3,73	3,68
Mon unité de travail offre un environnement psychologiquement sain.**	42 %	-	4,02	-
J'ai le sentiment d'être apprécié au BSIF.	42 %	40 %	3,97	3,97
Dans l'ensemble, je dirais que le climat de travail du BSIF est positif.	41 %	42 %	4,06	4,07
Je NE subis PAS régulièrement beaucoup de tension dans mon milieu de travail.	32 %	40 %	3,57 (n)	3,79
Je crois que les cadres supérieurs sont présents auprès du personnel du BSIF.	30 %	27 %	3,78	3,72
Le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale en milieu de travail.	20 %	22 %	3,42	3,39

****Nota :** Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Tableaux 15 et 16 – Résultats de 2018 pour le harcèlement

	Oui	Non
Après avoir lu attentivement la définition de ce qu'est le harcèlement, avez-vous été victime d'harcèlement au travail au cours de la dernière année? **	8 %	92 %

****Nota :** Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

De la part de qui avez-vous été victime de harcèlement au travail? ** (Parmi ceux qui en ont été victimes; n=47)	%	Veillez indiquer la nature du harcèlement dont vous avez été victime ** (Parmi ceux qui en ont été victimes; n=47)	%
Supérieur immédiat	38 %	Comportement agressif	53 %
Collègues	36 %	Remarque offensante	49 %
Cadres supérieurs	32 %	Cris ou hurlements	47 %
Personnes d'autres ministères ou organismes	13 %	Traitement injuste	45 %
Personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons	4 %	Contrôle excessif	43 %
Subalternes directs	2 %	Humiliation	38 %
Autre	17 %	Attaque personnelle	34 %
		Être exclu ou ignoré	32 %
		Interférence avec le travail ou retenue des ressources	26 %
		Menace	15 %
		Commentaire ou geste de nature sexuelle	4 %
		Autre	4 %
		Je préfère ne pas répondre	4 %

****Nota :** Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Tableaux 17 et 18 – Résultats de 2018 pour la discrimination

	Oui	Non
Après avoir lu attentivement la définition de ce qu'est la discrimination, avez-vous été victime de discrimination au travail au cours de la dernière année?	5 %	95 %

De la part de qui avez-vous été victime de discrimination au travail? <i>(Parmi ceux qui en ont été victimes; n=32)</i>	%	Sur quel motif avez-vous été victime de discrimination? ** <i>(Parmi ceux qui en ont été victimes; n=32)</i>	%
Supérieur immédiat	41 %	Âge	34 %
Cadres supérieurs	41 %	Origine nationale ou ethnique	22 %
Collègues	25 %	Race	19 %
Personnes d'autres ministères ou organismes	9 %	Couleur	16 %
Autre	28 %	Déficiência	13 %
		État matrimonial	13 %
		Sexe	9 %
		Situation de famille	9 %
		Religion	3 %
		Identité ou expression de genre	3 %
		Autre	22 %
		Je préfère ne pas répondre	16 %

****Nota :** Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Tableau 19 – Raisons pour lesquelles le répondant est fier de travailler au BSIF

Pouvez-vous préciser les raisons pour lesquelles vous êtes fier de travailler au BSIF? ** (Parmi ceux qui disent qu'ils sont fiers de travailler pour le BSIF et qui ont fourni une réponse valide n=279)	%
Rôle/mandat précieux/important du BSIF pour protéger et favoriser les services financiers et la population au Canada	53 %
Collègues bons/talentueux/qualifiés/éthiques	32 %
Bonne organisation/environnement de travail positif/culture	30 %
La réputation d'organisme respecté du BSIF/sa contribution au secteur/à la communauté internationale	22 %
Travail intéressant/stimulant/J'aime le travail	12 %
Conciliation du travail et de la vie personnelle	7 %
J'ai l'impression d'apporter une contribution utile/positive à la société	6 %
Formation/apprentissage/ressources	6 %
La rémunération est bonne/possibilités d'avancement	4 %
Je veux travailler dans le secteur public/Je préfère le secteur public au secteur privé	1 %
Autre	1 %

****Nota :** Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Analyse des commentaires

La culture et le sentiment d'appartenance ont été mentionnés dans 69 commentaires des employés. L'un des thèmes communs est la suggestion que les membres du Comité de direction soient plus visibles et accessibles aux employés. Un autre était la nécessité de réunir le personnel de différents lieux/groupes.

Communication

Sommaire

- Les résultats des questions sur les langues officielles sont très positifs dans l'ensemble, tout comme en 2017.
 - Les employés se sentent libres d'utiliser la langue de leur choix pour communiquer avec leur supérieur immédiat (95 %), pendant les réunions (88 %) et lorsqu'ils rédigent des documents à usage interne (89 %). Les résultats comparables au SAFF étaient semblables : 93 % pour les échanges avec le supérieur immédiat, 88 % pour les réunions et 86 % pour les documents écrits.
 - Dans l'ensemble, les employés comprennent leurs obligations au BSIF aux termes de la *Loi sur les langues officielles* (LLO) (92 %). Bien qu'il n'y ait pas de différence quant à la compréhension de leurs obligations aux termes de la LLO, les francophones attribuent des notes moindres aux trois questions sur la capacité d'utiliser la langue de leur choix en comparaison de ceux qui disent être anglophones ou bilingues.
- Les cotes attribuées aux communications « descendantes » avec les employés sont plus faibles à l'échelle de l'organisation qu'à celle de l'équipe, mais elles se sont améliorées depuis l'an dernier.
 - La majorité des employés disent être tenus au courant des questions qui touchent leur équipe (83 %) et leur secteur/groupe (74 %). Les deux tiers des employés disent la même chose au sujet de l'orientation future du BSIF, mais il s'agit d'une augmentation notable par rapport à 2017, alors que seulement 59 % étaient d'accord avec cet énoncé.
 - De même, le pourcentage de répondants qui disent que l'information essentielle du Comité de direction est communiquée efficacement au personnel passe de 61 % en 2017 à 65 %. Cela se compare favorablement aux réponses à une question semblable du SAFF concernant l'information de la « haute direction », seulement 50 % des répondants étant d'accord avec cet énoncé.
- Les deux tiers des employés (65 %) estiment que la communication entre les équipes de leur secteur/groupe est efficace, comparativement à 63 % en 2017.

Tableau 20 – Résultats de 2018 pour la communication

	Tout à fait d'accord	Quelque peu d'accord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu en désaccord	Tout à fait en désaccord
Lorsque je communique avec mon supérieur immédiat, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	89 %	6 %	3 %	1 %	1 %
Lorsque j'assiste à une réunion de service, je me sens libre d'utiliser la langue officielle de mon choix.	79 %	9 %	4 %	4 %	4 %
Lorsque je rédige des documents à usage interne, y compris des courriels, je me sens libre de le faire dans la langue officielle de mon choix.	79 %	10 %	4 %	4 %	4 %
Je comprends mes obligations au BSIF aux termes de la <i>Loi sur les langues officielles</i> .	65 %	27 %	4 %	3 %	1 %

On me tient au courant des questions qui ont une incidence sur mon équipe.	50 %	33 %	4 %	10 %	3 %
On me tient au courant des questions qui ont une incidence sur mon secteur/groupe.	32 %	42 %	9 %	13 %	4 %
On me tient au courant de l'orientation du BSIF (sur un horizon de un à trois ans).	25 %	41 %	15 %	15 %	5 %
La communication est efficace entre les équipes de mon secteur/groupe.	24 %	41 %	11 %	17 %	6 %
L'information essentielle du Comité de direction est communiquée efficacement au personnel.	20 %	45 %	14 %	16 %	6 %

Tableau 21 – Comparaison des résultats pour la communication

	2018 % Tout à fait d'accord	2017 % Tout à fait d'accord	Moyenne – 2018	Moyenne – 2017
Lorsque je communique avec mon supérieur immédiat, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	89 %	87 %	4,79	4,73
Lorsque j'assiste à une réunion de service, je me sens libre d'utiliser la langue officielle de mon choix	79 %	79 %	4,55	4,57
Lorsque je rédige des documents à usage interne, y compris des courriels, je me sens libre de le faire dans la langue officielle de mon choix.	79 %	75 %	4,56	4,49
Je comprends mes obligations au BSIF aux termes de la <i>Loi sur les langues officielles</i> .	65 %	61 %	4,52	4,52
On me tient au courant des questions qui ont une incidence sur mon équipe.	50 %	53 %	4,17	4,25
On me tient au courant des questions qui ont une incidence sur mon secteur/groupe.	32 %	30 %	3,86	3,84
On me tient au courant de l'orientation du BSIF (sur un horizon de un à trois ans).	25 %	20 %	3,66 (n)	3,52
La communication est efficace entre les équipes de mon secteur/groupe.	24 %	21 %	3,61	3,54
L'information essentielle du Comité de direction est communiquée efficacement au personnel.	20 %	19 %	3,57	3,51

Analyse des commentaires

Au total, 55 employés ont formulé des commentaires sur la communication. L'un des thèmes a trait au sentiment que les stratégies de communication utilisées par le Comité de direction ne fournissent pas toujours l'information que veulent les employés et ne permettent pas d'offrir une rétroaction. Un deuxième thème est que la communication entre les équipes et les emplacements n'est pas aussi forte qu'elle pourrait l'être.

Conciliation du travail et de la vie personnelle

Sommaire

- Une grande majorité d'employés disent que, si les besoins du service le permettent, les supérieurs immédiats se montrent ouverts aux conditions de travail flexibles (90 %) et que ces derniers sont solidaires de leurs efforts en vue de concilier le travail et la vie personnelle en appliquant les politiques du BSIF (89 %). Les résultats de 2018 sont conformes à ceux de l'an dernier et, en ce qui concerne l'appui du supérieur immédiat aux conditions de travail souples, ils sont plus favorables que les réponses à une question comparable du SAFF (80 % sont d'accord).
- Des majorités semblables de répondants disent qu'ils peuvent discuter avec leur supérieur immédiat de la quantité de travail qu'ils ont à faire (89 %) et qu'ils ont la latitude voulue pour classer en priorité les tâches et les responsabilités quand ils sont aux prises avec de multiples exigences de travail (88 %), et presque autant (85 %) disent qu'ils se sentent appuyés quand ils sont aux prises avec des problèmes personnels ou familiaux (il s'agit de trois nouvelles questions en 2018).
- On convient que de bonnes politiques sont en place pour favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle/familiale au BSIF (87 %). On est également fortement d'accord pour dire que le BSIF fournit des ressources appropriées pour aider les employés à surmonter les difficultés que présente la conciliation du travail et de la vie personnelle (80 %).
- Il n'y a pas de différences notables en ce qui concerne la proportion d'employés qui travaillent plus de 48 heures par semaine en moyenne ou le nombre moyen d'heures travaillées.

Tableau 22 – Résultats de 2018 pour la conciliation du travail et de la vie personnelle

	Tout à fait d'accord	Quelque peu d'accord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu en désaccord	Tout à fait en désaccord
Lorsque les besoins du service le permettent, mon supérieur immédiat se montre ouvert aux conditions de travail flexibles.	72 %	18 %	4 %	4 %	2 %
Je peux discuter avec mon supérieur immédiat de la quantité de travail que j'ai à faire.**	70 %	19 %	5 %	4 %	2 %
Mon supérieur immédiat se montre solidaire de mes efforts en vue de concilier ma vie professionnelle, ma vie familiale et ma vie personnelle, et il applique les politiques du BSIF au besoin.	69 %	20 %	5 %	3 %	3 %
J'ai la latitude voulue pour classer en priorité les tâches et les responsabilités quand je suis aux prises avec de multiples exigences au travail.**	61 %	27 %	5 %	5 %	2 %
Au travail, je me sens appuyé quand je suis aux prises avec des problèmes personnels ou familiaux.**	60 %	25 %	9 %	3 %	3 %
Le BSIF offre les ressources appropriées qui m'aident à surmonter les difficultés que présente la conciliation de	53 %	27 %	15 %	4 %	2 %

ma vie professionnelle, de ma vie familiale et de ma vie personnelle.					
Les politiques et les pratiques du BSIF m'aident à concilier ma vie professionnelle, ma vie familiale et ma vie personnelle.	50 %	37 %	6 %	6 %	2 %

**Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Tableaux 23 et 24 – Statut de l'employé et heures travaillées

	Temps plein	Temps partiel	Je préfère ne pas répondre	
Je suis considéré comme un employé à temps partiel/à plein temps.	96 %	1 %	3 %	
	< 40 heures	40 – 48 heures	> 48 heures	Je préfère ne pas répondre
Combien d'heures travaillez-vous par semaine en moyenne?	34 %	46 %	8 %	12 %

Tableau 25 – Comparaison des résultats pour la conciliation du travail et de la vie personnelle

	2018 % Tout à fait d'accord	2017 % Tout à fait d'accord	Moyenne – 2018	Moyenne – 2017
Lorsque les besoins du service le permettent, mon supérieur immédiat se montre ouvert aux conditions de travail flexibles.	72 %	68 %	4,53	4,49
Je peux discuter avec mon supérieur immédiat de la quantité de travail que j'ai à faire.**	70 %	-	4,52	-
Mon supérieur immédiat se montre solidaire de mes efforts en vue de concilier ma vie professionnelle, ma vie familiale et ma vie personnelle, et il applique les politiques du BSIF au besoin.	69 %	69 %	4,51	4,51
J'ai la latitude voulue pour classer en priorité les tâches et les responsabilités quand je suis aux prises avec de multiples exigences au travail.**	61 %	-	4,40	-
Au travail, je me sens appuyé quand je suis aux prises avec des problèmes personnels ou familiaux.**	60 %	-	4,35	-
Le BSIF offre les ressources appropriées qui m'aident à surmonter les difficultés que présente la conciliation de ma vie professionnelle, de ma vie familiale et de ma vie personnelle	53 %	50 %	4,24	4,22

Les politiques et les pratiques du BSIF m'aident à concilier ma vie professionnelle, ma vie familiale et ma vie personnelle.	50 %	48 %	4,28	4,23
--	------	------	------	------

****Nota :** Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Analyse des commentaires

Au total, 64 commentaires ouverts portent sur la conciliation du travail et de la vie personnelle. Même si certains estiment que l'accès aux conditions de travail flexibles s'est amélioré, l'application incohérente des politiques du BSIF dans ce domaine demeure préoccupante.

Orientations de l'organisation

Sommaire

- La grande majorité des employés sont d'accord pour dire qu'ils comprennent les valeurs du BSIF (96 %); seulement 2 % sont en désaccord. La plupart des répondants disent que les gens qui travaillent au BSIF attestent généralement des valeurs de l'organisation (79 %).
- Plus de quatre employés sur cinq conviennent que leur environnement de travail physique convient aux exigences de leur poste (81 %). Une question comparable a été posée dans le SAFF de 2017; 75 % des répondants étaient d'accord.
- S'ils étaient confrontés à un dilemme d'ordre éthique, environ les trois quarts des employés (73 %) disent savoir où s'adresser pour obtenir de l'aide. En réponse à une question comparable du SAFF, 74 % des répondants étaient du même avis.
- Les résultats sont plus mitigés lorsque les employés sont interrogés sur leur capacité d'entamer un processus de recours officiel. Seule une minorité de répondants (46 %) disent qu'ils pourraient le faire, tandis que le tiers (34 %) sont en désaccord. Cela est semblable aux résultats du SAFF pour une question comparable (48 %).
- En réponse à la question de savoir si le BSIF parvient à bien gérer le changement organisationnel, seulement 56 % des répondants se disent d'accord et trois sur dix pensent le contraire.
 - Ces résultats sont semblables à ceux observés en 2016 et 2017.

Tableau 26 – Résultats de 2018 pour les orientations de l'organisation

	Tout à fait d'accord	Quelque peu d'accord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu en désaccord	Tout à fait en désaccord
Je comprends les valeurs du BSIF.	83 %	13 %	1 %	1 %	1 %
Mon environnement physique convient aux exigences de mon poste.**	51 %	30 %	6 %	10 %	4 %

En règle générale, les gens qui travaillent au BSIF attestent des valeurs fondamentales du BSIF.	42 %	37 %	10 %	9 %	3 %
Si je suis confronté à un dilemme d'ordre éthique, je sais où m'adresser pour obtenir de l'aide.**	39 %	34 %	10 %	11 %	6 %
J'ai le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel.**	20 %	26 %	20 %	19 %	15 %
En tant qu'organisation, le BSIF parvient à bien gérer le changement organisationnel.	16 %	40 %	14 %	21 %	9 %

**Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Tableau 27 – Comparaison des résultats pour les orientations de l'organisation

	2018 % Tout à fait d'accord	2017 % Tout à fait d'accord	Moyenne – 2018	Moyenne – 2017
Je comprends les valeurs du BSIF.	83 %	83 %	4,76	4,77
Mon environnement physique convient aux exigences de mon poste.**	51 %	-	4,15	-
En règle générale, les gens qui travaillent au BSIF attestent des valeurs fondamentales du BSIF.	42 %	39 %	4,06	4,02
Si je suis confronté à un dilemme d'ordre éthique, je sais où m'adresser pour obtenir de l'aide.**	39 %	-	3,87	-
J'ai le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel.**	20 %	-	3,19	-
En tant qu'organisation, le BSIF parvient à bien gérer le changement organisationnel.	16 %	13 %	3,34	3,30

**Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2018.

Analyse des commentaires

Au total, 33 commentaires d'employés ont évoqué le thème des orientations de l'organisation. Certains employés font l'éloge du travail accompli par la direction actuelle, tandis que d'autres ont proposé des façons de mieux articuler la vision de l'organisation auprès des employés.

Annexe A : Invitation électronique

SUJET: Sondage auprès des employés du BSIF – Édition 2018 / 2018 OSFI Employee Survey

Bonjour,

Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) a confié l'administration de l'édition 2018 de son sondage auprès des employés au cabinet Environics.

Ce sondage a pour but de recueillir le point de vue des employés du BSIF au sujet de divers aspects de leur travail.

Vos réponses vont demeurer strictement confidentielles. Les résultats du sondage ne seront présentés que sous forme d'un condensé réunissant les réponses d'au moins dix employés.

Il ne vous faudra qu'une vingtaine de minutes pour le remplir au moment qui vous conviendra. Vous pourrez quitter le sondage pour y revenir plus tard, et reprendre à l'endroit même où vous étiez en le quittant.

Veuillez répondre au sondage d'ici le **12 octobre**.

Les résultats du sondage seront communiqués aux employés du BSIF à l'hiver.

Pour commencer le sondage, cliquez sur le lien ci-dessous :

<LINK>

Si le lien ci-dessus ne fonctionne pas, veuillez copier l'adresse URL dans votre navigateur.

Note : Ce lien unique est associé à votre courriel. Veuillez donc NE PAS FAIRE PARVENIR ce message ou ce lien à quelqu'un d'autre.

Si vous avez des questions sur le sondage, communiquez avec moi à tony.coulson@environics.ca. Tous les appels demeureront confidentiels.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation.

Tony Coulson
Vice-président
Environics Research

SUBJECT: 2018 OSFI Employee Survey / Sondage auprès des employés du BSIF – Édition 2018

Dear Employee,

Environics has been commissioned by the Office of the Superintendent of Financial Institutions (OSFI) to conduct its 2018 Employee Survey.

This survey is designed to gather the feedback of OSFI employees about various aspects of their working environment.

Any responses provided will be kept strictly confidential. The findings report will only present summarized, aggregate survey results for groups of 10 or more employees.

The survey will take about 20 minutes of your time and you can complete it at your convenience. You are able to leave and re-enter the survey re-commencing at the place in the questionnaire where you last left off.

Please complete the survey by **October 12**.

Results of the survey will be shared with OSFI employees in the winter.

To begin the survey, click on the link below
<LINK>

If the link above does not work please copy the URL into your browser.

Note: This link is unique to your email address, therefore please DO NOT FORWARD this message or your link to anyone else.

If you have any questions about the survey, please contact me at tony.coulson@environics.ca. All contacts will be held in confidence.

Thank you in advance for your participation.

Tony Coulson
Group Vice President
Environics Research

Annexe B : Rappel électronique

SUJET: Dernier rappel : Sondage auprès des employés du BSIF – Édition 2018 / Final reminder: 2018 OSFI Employee Survey

Bonjour,

Demain, le 19 octobre, c'est la dernière journée pour participer au sondage auprès des employés du BSIF, édition 2018. Veuillez y répondre pour avoir voix au chapitre.

Il ne vous faudra qu'une vingtaine de minutes pour remplir le sondage au moment qui vous conviendra. Vous pourrez le quitter pour y revenir plus tard, et reprendre à l'endroit même où vous étiez en le quittant.

Vos réponses vont demeurer strictement confidentielles. Les résultats du sondage ne seront présentés que sous forme d'un condensé réunissant les réponses d'au moins dix employés.

Pour commencer le sondage, cliquez sur le lien ci-dessous :

<LIEN>

Si le lien ci-dessus ne fonctionne pas, veuillez copier l'adresse URL dans votre navigateur.

Note : Ce lien unique est associé à votre courriel. Veuillez donc NE PAS FAIRE PARVENIR ce message ou ce lien à quelqu'un d'autre.

Si vous avez des questions sur le sondage, communiquez avec moi à tony.coulson@environics.ca. Tous les appels demeureront confidentiels.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation.

Tony Coulson
Vice-président
Environics Research

SUBJECT: Final reminder: 2018 OSFI Employee Survey / Dernier rappel : Sondage auprès des employés du BSIF – Édition 2018

Dear Employee,

Tomorrow, October 19, is the last day to take the 2018 OSFI Employee Survey. Please complete the survey to have your say.

The survey will take about 20 minutes of your time and you can complete it at your convenience. You are able to leave and re-enter the survey re-commencing at the place in the questionnaire where you last left off.

Any responses provided will be kept strictly confidential. The findings report will only present summarized, aggregate survey results for groups of 10 or more employees.

To begin the survey, click on the link below
<LINK>

If the link above does not work please copy the URL into your browser.

Note: This link is unique to your email address, therefore please **DO NOT FORWARD** this message or your link to anyone else.

If you have any questions about the survey, please contact me at tony.coulson@environics.ca. All contacts will be held in confidence.

Thank you in advance for your participation.

Tony Coulson
Group Vice President
Environics Research

Annexe C : Instrument de sondage : français

Bienvenue au sondage auprès des employés du BSIF - édition 2018 / Welcome to the 2018 OSFI Employee Survey

Veillez choquer la langue de votre choix: / Please select your preferred language:

Français

Anglais

Votre opinion compte!

Ce sondage a pour but de recueillir le point de vue des employés du BSIF au sujet de divers aspects de leur travail. Le Comité de direction du BSIF veut savoir ce qui va bien et quelles améliorations peuvent être apportées et s'engage à donner suite à vos commentaires et idées.

Le lien qui se trouve dans l'invitation que vous avez reçue ne s'adresse qu'à vous; vous ne devez pas le transférer à une autre personne.

Nous vous invitons à répondre aux questions en toute franchise, ***car c'est là que réside toute la valeur de cet exercice.*** À la fin du questionnaire, vous aurez la possibilité d'étoffer vos réponses et de formuler des réflexions, et nous vous encourageons à vous exprimer librement. Vos réponses demeureront strictement confidentielles.

Vous avez jusqu'au **12 octobre 2018** pour remplir le questionnaire.

Votre **confidentialité est assurée**

Conformément aux normes de pratique professionnelle qui régissent les sondages d'opinion dans les secteurs public et privé, Environics ne dévoilera AUCUNE réponse individuelle à qui que ce soit au BSIF; les réponses seront fournies sous forme de rapport sommaire de données agrégées.

Comment remplir le questionnaire

Le questionnaire comporte huit sections, et il vous faudra une vingtaine de minutes pour répondre à toutes les questions.

Vous pouvez répondre à toutes les questions d'un seul trait ou par section. Si vous fermez le questionnaire avant d'avoir terminé, vos réponses seront enregistrées et, lorsque vous l'ouvrirez de nouveau, il s'affichera à l'endroit où vous étiez rendu.

Certains termes sont définis. Cliquez ici pour en consulter la liste.

Toutes les questions offrent une option de réponse « Ne sais pas / Sans objet ». Veuillez choisir cette réponse si vous estimez ne pas posséder les connaissances nécessaires pour répondre à la question ou si elle ne cadre pas avec votre situation.

Pour nous joindre

Si vous avez des questions au sujet de la façon de remplir le questionnaire ou de son contenu (p. ex. les objectifs, l'échéancier ou les motifs de questions précises), veuillez écrire à Environics à l'adresse que voici : Tony.Coulson@environics.ca.

SECTION I: ORIENTATIONS DE L'ORGANISATION

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Q1

Je comprends les valeurs du BSIF (professionnalisme, intégrité, respect des personnes).

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q2

En tant qu'organisation, le BSIF parvient à bien gérer le changement organisationnel (p. ex. modification des structures hiérarchiques et des niveaux de dotation en personnel et renouvellement des technologies).

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q3

En règle générale, les gens qui travaillent au BSIF attestent des valeurs du BSIF.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Q4

Si je suis confronté à un dilemme d'ordre éthique ou à un conflit entre les valeurs au travail, je sais où m'adresser pour obtenir de l'aide afin de régler la situation.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q5

J'ai le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel (p. ex., grief, plainte et droit d'appel) sans crainte de faire l'objet de représailles.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q6

Mon environnement physique (p. ex., bureau et espace de travail) convient aux exigences de mon poste.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

SECTION II: COMMUNICATION

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Q7

La communication est efficace entre les équipes de mon secteur/groupe. **

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

** Les secteurs et groupes du BSIF sont le Secteur de la surveillance des institutions de dépôts, le Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances, le Secteur de soutien du risque, les Services communs de surveillance, le Secteur de la réglementation, le Secteur des services intégrés, le Bureau du surintendant (y compris l'Audit interne), ainsi que le Bureau de l'actuaire en chef.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

On me tient au courant...

Q8

...des questions qui ont une incidence sur mon équipe.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q9

...des questions qui ont une incidence sur mon secteur/groupe.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q10

...de l'orientation du BSIF (sur un horizon d'un à trois ans).

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord

- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q11

L'information essentielle du Comité de direction* est communiquée efficacement au personnel.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

* Composé du surintendant et des surintendants auxiliaires, Secteur de la réglementation, Secteur de la surveillance des institutions de dépôts, Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances, Secteur de soutien du risque et Secteur des services intégrés.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Q12

Je comprends mes obligations au BSIF aux termes de la *Loi sur les langues officielles* dans le cadre de mes échanges tant avec les employés du BSIF qu'avec les gens de l'extérieur.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q13

Lorsque je rédige des documents à usage interne, y compris des courriels, je me sens libre de le faire dans la langue officielle (français ou anglais) de mon choix. (Cet énoncé ne s'applique pas aux documents diffusés à l'extérieur du BSIF.)

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q14

Lorsque j'assiste à une réunion de service, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix (français ou anglais).

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q15

Lorsque je communique avec mon supérieur immédiat*, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle (français ou anglais) de mon choix.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

* Personne dont vous relevez directement.

SECTION III: LEADERSHIP

**Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?
Mon supérieur immédiat... (la personne dont vous relevez directement)**

Q16

...possède les compétences nécessaires en leadership* pour diriger.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q17

...demande le point de vue et les suggestions de ses employés.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord

- Ne sais pas
- Sans objet

Q18

...donne suite aux suggestions de ses employés.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q19

...apprécie mon travail.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q20

...encourage les membres de son équipe à collaborer entre eux.**

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q21

...encourage la collaboration à l'échelle du BSIF.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q22

...crée un milieu de travail inclusif* (p. ex., où je me sens entendu, respecté et compris).**

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord

- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q23

...crée un environnement où je me sens libre de discuter des questions qui influent sur mon bien-être au travail.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

* Aptitudes, caractéristiques, connaissances, comportements ou qualités personnelles observables et mesurables qui contribuent à un rendement supérieur. Le BSIF a créé un modèle de compétences en leadership, qui sert à l'évaluation de ce type de compétences et au perfectionnement des employés.

** Equipe: Votre centre de responsabilité (CR), c.-à-d., les personnes ayant les mêmes objectifs que vous, ou qui travaillent aux mêmes projets que vous et avec lesquelles vous communiquez régulièrement.

*** Un environnement respectueux des personnes, où celles-ci se sentent en sécurité, utiles, appréciées à leur juste valeur et où elles cultivent des relations.

Q24

Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon supérieur immédiat sans crainte de représailles.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Les cadres supérieurs du BSIF...

(Comprennent les directeurs généraux et directeurs principaux (p. ex., REX-08 – REX-10) :

Q25

...se soucient davantage de la réussite de l'ensemble de l'organisation que de celle d'une personne ou d'un groupe.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord

- Ne sais pas
- Sans objet

Q26

...traitent les employés avec respect.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q27

Les mesures prises à la suite du Sondage auprès des employés ont eu des répercussions sur le milieu de travail.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Q28

J'ai confiance en la capacité de l'équipe des cadres supérieurs* à diriger le BSIF.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q29

J'estime que le Comité de direction donne à l'organisation une orientation stratégie claire.**

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q30

J'ai confiance en la capacité du Comité de direction à diriger le BSIF.**

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

* Comprennent les directeurs généraux et directeurs principaux (p. ex., REX-08 – REX-10).

** Composé du surintendant et des surintendants auxiliaires, Secteur de la réglementation, Secteur de la surveillance des institutions de dépôts, Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances, Secteur de soutien du risque et Secteur des services intégrés.

SECTION IV: GESTION DES TALENTS

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Q31

Je reçois de la rétroaction de mon supérieur immédiat* au moment opportun.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q32

Je reçois de la rétroaction utile de mon supérieur immédiat*.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q33

Je comprends les critères utilisés pour évaluer mon rendement au travail.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord

- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q34

Je comprends les liens entre l'évaluation de mon rendement et mon niveau de rémunération.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q35

L'examen du rendement m'a aidé à fixer des objectifs pour améliorer mon rendement.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q36

Mon supérieur immédiat* réussit bien à résoudre les problèmes de mauvais rendement au travail.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

* Personne dont vous relevez directement.

Q37

Avez-vous actuellement des subalternes directs (c.-à-d. des employés* qui se rapportent à vous)?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

* Personne employée directement par le BSIF, quel que soit son niveau ou son poste au sein de l'organisation (c.-à-d., nomination pour une période indéterminée, nomination pour une période déterminée, à temps partiel). Sont exclus le personnel à court terme comme les employés occasionnels,

les personnes embauchées dans le cadre d'un programme coopératif et d'un stage d'été pour étudiants, de même que le personnel contractuel tel que les experts-conseils.

Q37B (If... Q37 = Yes)

Je reçois le soutien dont j'ai besoin afin de résoudre les problèmes de rendement insatisfaisant.

- Oui
- Non
- S.O.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Q38

Mes forces personnelles sont bien exploitées dans le poste que j'occupe.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q39

Je reçois la formation (à l'interne et à l'externe) dont j'ai besoin pour faire mon travail.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q40

Le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de mon choix (français ou anglais).

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q41

Je reçois l'encadrement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord

- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q42

Le BSIF met à ma disposition les outils et les ressources dont j'ai besoin pour prendre mon perfectionnement professionnel* en main.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q43

Au cours de la dernière année, j'ai eu l'occasion de parfaire mes compétences et/ou mes connaissances (en participant p. ex. à un nouveau projet, à une affectation, à une initiative, à une activité de formation, etc.).

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

* Activités qui contribuent à faire évoluer la carrière d'une personne (p. ex., suivre des cours, bénéficier d'un encadrement, s'acquitter de nouvelles attributions, exécuter de nouvelles tâches).

Q44

Le processus de sélection du candidat à nommer à un poste est équitable au BSIF.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

SECTION V: CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA VIE PERSONNELLE

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Q45

Les politiques et les pratiques du BSIF m'aident à concilier ma vie professionnelle, ma vie familiale et ma vie personnelle.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q46

Mon supérieur immédiat* se montre solidaire de mes efforts en vue de concilier ma vie professionnelle, ma vie familiale et ma vie personnelle, et il applique les politiques du BSIF au besoin.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q47

Lorsque les besoins du service le permettent, mon supérieur immédiat* se montre ouvert aux conditions de travail flexibles (p. ex. horaire flexible, semaine de travail comprimée et travail de la maison).

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q48

J'ai la latitude voulue pour classer en priorité les tâches et les responsabilités quand je suis aux prises avec de multiples exigences au travail.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q49

Je peux discuter avec mon supérieur immédiat* de la quantité de travail que j'ai à faire.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q50

Le BSIF offre les ressources appropriées (p. ex. le Programme d'aide aux employés et des initiatives de bien-être) qui m'aident à surmonter les difficultés que présente la conciliation de ma vie professionnelle, de ma vie familiale et de ma vie personnelle.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q51

Au travail, je me sens appuyé quand je suis aux prises avec des problèmes personnels ou familiaux.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

* Personne dont vous relevez directement.

Q52

Combien d'heures travaillez-vous par semaine en moyenne? [Range: 1.0 to 99.9]

- Veuillez indiquer un nombre d'heures : ##.#
- Je préfère ne pas répondre

Q53

Je suis considéré comme un...

- ...employé à temps partiel
- ...employé à plein temps
- Je préfère ne pas répondre

SECTION VI: CULTURE ET SENTIMENT D'APPARTENANCE

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Q54

Le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié*.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q55

Je crois que la culture qui prévaut au BSIF respecte les différences individuelles*** (p. ex., culture, modes de travail et diversité de points de vue).**

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q56

Le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale** en milieu de travail.**

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

* Un milieu de travail diversifié intègre tous ses membres, sans égard à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur, à l'invalidité, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'état matrimonial ou familial, à la religion, à l'âge, à la langue, aux antécédents culturels, aux intérêts, aux opinions ou à d'autres facteurs. Il s'agit notamment de toutes les différences d'identité personnelle et professionnelle entre les collègues.

** Système de comportements, attitudes, suppositions, croyances, habitudes, expériences et valeurs partagés qui régit le comportement des personnes au sein d'une organisation et contribue à l'environnement social et psychologique unique de celle-ci. Elle inspire fierté et mobilisation à l'égard du mandat de l'organisation et permet d'apporter des changements.

*** Ensemble de caractéristiques (physiques, psychologiques, affectives et comportementales) qui distinguent une personne d'une autre, attribuables à l'hérédité (innées) ou au milieu (acquises).

**** État psychologique et affectif d'une personne. Une personne se porte bien lorsqu'elle réalise son potentiel et est capable de composer avec les aléas de la vie, de travailler de façon productive et fructueuse et de contribuer à la collectivité.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Q57

J'entretiens des relations professionnelles positives avec mes collègues.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q58

Je subis régulièrement beaucoup de tension dans mon milieu de travail.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q59

Mon unité de travail offre un environnement psychologiquement sain (c.-à-d. où je peux m'exprimer sans hésitation et faire valoir mes opinions).

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q60

Le BSIF met tout en oeuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination*.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

* La discrimination est le fait de traiter une personne différemment ou de façon inéquitable en raison d'une caractéristique qui lui est propre ou la distingue et qui, intentionnellement ou non, la désavantage par rapport à d'autres ou lui refuse ou limite un accès dont bénéficient d'autres personnes. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a établi 13 motifs de discrimination illicite, lesquels sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience et l'état de personne gracée.

Le harcèlement s'entend de tout comportement inopportun et injurieux d'une personne envers une autre personne ou d'autres personnes en milieu de travail dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou menace. Les actes de harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* comprennent le fait de harceler une personne en raison de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa couleur, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son identité ou de son expression de genre, de son état matrimonial ou de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de sa déficience physique ou intellectuelle, de son état de personne gracée ou de son orientation sexuelle.

Q61

Après avoir lu attentivement la définition de ce qu'est le harcèlement, avez-vous été victime d'harcèlement au travail au cours de la dernière année?

- Oui
- Non

Q61B [If Q61 =Yes]

De la part de qui avez-vous été victime d'harcèlement au travail? (Cochez toutes les cases correspondant à votre situation).

- Collègues
- Supérieur immédiat (la personne dont vous relevez directement)
- Cadres supérieurs (comprennent les directeurs généraux et directeurs principaux (p. ex., REX-08 – REX-10))
- Subalternes directs
- Personnes d'autres ministères ou organismes
- Personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons
- Autre

Q61C [si Q61 =Yes], Multiselect

Veillez indiquer la nature du harcèlement dont vous avez été victime.

- Comportement agressif
- Contrôle excessif
- Être exclus ou ignoré
- Humiliation
- Interférence avec le travail ou retenue des ressources
- Remarque offensante

- Attaque personnelle
- Violence physique
- Commentaire ou geste de nature sexuelle
- Menace
- Traitement injuste
- Cris ou hurlements
- Autre
- Je préfère ne pas répondre

La discrimination est le fait de traiter une personne différemment ou de façon inéquitable en raison d'une caractéristique qui lui est propre ou la distingue et qui, intentionnellement ou non, la désavantage par rapport à d'autres ou lui refuse ou limite un accès dont bénéficient d'autres personnes. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a établi 13 motifs de discrimination illicite, lesquels sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience et l'état de personne gracée.

Q62

Après avoir lu attentivement la définition de ce qu'est la discrimination, avez-vous été victime de discrimination au travail au cours de la dernière année?

- Oui
- Non

Q62B [If Q62 =Yes]

Sur quel motif avez-vous été victime de discrimination? (Cochez toutes les cases correspondant à votre situation).

- Race
- Origine nationale ou ethnique
- Couleur
- Religion
- Déficience
- Orientation sexuelle
- Identité ou expression de genre
- Sexe
- État matrimonial
- Situation de famille
- Âge
- Autre
- Je préfère ne pas répondre

Q62C [if Q62=Yes]

De la part de qui avez-vous été victime de discrimination au travail? (Cochez toutes les cases correspondant à votre situation).

- Collègues
- Supérieur immédiat (la personne dont vous relevez directement)

- Cadres supérieurs (comprennent les directeurs généraux et directeurs principaux (p. ex., REX-08 – REX-10)
- Subalternes directs
- Personnes d'autres ministères ou organismes
- Personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons
- Autre

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

Q63

Je crois que les cadres supérieurs* sont présents auprès du personnel du BSIF (p. ex. ils participent aux activités du personnel et interagissent de façon informelle avec le personnel).

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q64

Au cours de la dernière année, j'ai reçu un témoignage de reconnaissance pour un travail bien fait de la part d'un gestionnaire ou d'un collègue.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q65

Dans l'ensemble, je dirais que le climat de travail au BSIF est positif.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q66

On m'encourage à innover ou à prendre des initiatives dans mon travail.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord

- Ne sais pas
- Sans objet

Q67

J'ai le sentiment d'être apprécié au BSIF.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q68

Je suis fier de travailler au BSIF.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q68B [If Q68 = somewhat or strongly agree]

Pouvez-vous préciser les raisons pour lesquelles vous êtes fier de travailler au BSIF.

- Commentaires [PN SHOW LARGE TEXT BOX]

Q69

Je recommanderais le BSIF comme un bon milieu de travail.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q70

Tout compte fait, je suis satisfait de mon emploi actuel.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

Q71

J'ai l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF au cours des 12 prochains mois.

- Tout à fait en désaccord
- Quelque peu en désaccord
- Ni en désaccord ni d'accord
- Quelque peu d'accord
- Tout à fait d'accord
- Ne sais pas
- Sans objet

* Comprennent les directeurs généraux et directeurs principaux (p. ex., REX-08 – REX-10).

SECTION VII: COMMENTS

Q72

Avez-vous d'autres commentaires ou des suggestions à formuler à propos des sujets abordés dans le présent sondage? (c.-à-d., Orientations de l'organisation, Communication, Leadership, Gestion des talents, Conciliation du travail et de la vie personnelle, Culture et sentiment d'appartenance)?

- Commentaires [PN SHOW LARGE TEXT BOX]
- Je n'ai pas d'autres commentaires

PN: SKIP IF "NO ADDITIONAL COMMENTS" SELECTED AT Q72"

Q72B

Auxquels des thèmes suivants vos commentaires se rapportent-ils? (Cochez toutes les cases pertinentes.)

- Orientations de l'organisation
- Communication
- Leadership
- Gestion des talents
- Conciliation du travail et de la vie personnelle
- Culture et sentiment d'appartenance
- Autre (veuillez préciser) :

PN: SKIP IF "NO ADDITIONAL COMMENTS" SELECTED AT Q72"

Q73

Les commentaires cités textuellement offrent un contexte détaillé dans lequel situer certains des résultats d'un sondage comme celui-ci.

Les commentaires transmis aux cadres supérieurs demeureront anonymes (autrement dit, aucun renseignement descriptif ne permettra de les associer à des employés) et ils ne seront associés à aucune autre réponse provenant du sondage.

Les commentaires émanant d'une même unité de travail ne seront communiqués aux cadres supérieurs que s'il y en a au moins dix. Lorsqu'il y a moins de dix commentaires, les réponses émanant de diverses unités de travail pourraient être conjuguées pour faire en sorte qu'il y ait au moins dix

commentaires portant sur une même question.

Consentez-vous à ce que vos commentaires soient communiqués tels quels aux cadres supérieurs du BSIF?

- Oui, je consens à ce que mes commentaires soient communiqués tels quels.
- Non, je ne consens pas à ce que mes commentaires soient communiqués au BSIF, mais ils peuvent faire partie de l'analyse globale.

SECTION VIII: RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Le volet qui suit est un élément important du sondage. Il nous aidera à comprendre si divers groupes d'employés ont des perceptions de l'organisation qui diffèrent. Nous vous encourageons à répondre à ces questions.

Nous vous donnons l'assurance que vos réponses seront traitées de façon confidentielle. Conformément aux normes de pratique professionnelle qui régissent les sondages d'opinion dans les secteurs public et privé, Environics ne dévoilera AUCUNE réponse individuelle à qui que ce soit au BSIF.

Les réponses présentées dans le rapport établi par Environics seront tirées d'au moins dix questionnaires remplis par des employés ayant au moins une caractéristique démographique en commun. Les réponses des plus petites unités seront groupées avec celles d'une autre unité afin d'assurer l'anonymat des répondants.

Nous vous remercions de bien vouloir répondre aux questions suivantes.

Q74

Depuis combien de temps travaillez-vous au BSIF?

- Moins de 2 ans
- Entre 2 et 15 ans
- Plus de 15 ans
- Je préfère ne pas répondre

Q75

À quelle catégorie d'employés appartenez-vous?

- RE
- REX
- Je préfère ne pas répondre

Q76

Pour que le BSIF puisse mettre en application ses plans sur les langues officielles, veuillez indiquer la langue officielle de votre choix.

- Anglais
- Français
- Je suis bilingue (aucune préférence)

- Je préfère ne pas répondre

Les questions suivantes ont pour seul objet de recueillir des données d'analyse et ne doivent pas être confondues avec le questionnaire d'auto-identification que les Ressources humaines demandent aux employés de remplir aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Nous vous donnons l'assurance que vos réponses seront traitées de façon confidentielle. Les réponses présentées dans le rapport établi par Environics seront tirées d'au moins dix questionnaires remplis par des employés ayant au moins une caractéristique démographique en commun.

Q77

Êtes-vous :

- Un homme
- Une femme
- Autre
- Je préfère ne pas répondre

Q78

Si vous vous sentez à l'aise de le préciser, quelle est votre orientation sexuelle?

- Hétérosexuel
- Homosexuel (p. ex. gai ou lesbienne)
- Bisexuel
- Autre, veuillez préciser
- Je préfère ne pas répondre

Un membre d'une minorité visible autre qu'un autochtone au Canada est par définition une personne de race ou de couleur autre que blanche, peu importe son lieu de naissance, par exemple une personne de race noire, un Chinois, un Philippin, un Japonais, un Coréen, un Asiatique du Sud, un Indien de l'Est, un Asiatique du Sud-Est, un Asiatique de l'Ouest non blanc, un Nord-Africain non blanc ou un Arabe, un Latino-Américain non blanc, une personne d'origine mixte (dont un parent est membre d'un ou plusieurs groupes minoritaires énumérés ci-dessus) ou un membre d'une autre minorité visible.

Q79

Êtes-vous membre d'une minorité visible?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Un Autochtone est un Indien de l'Amérique du Nord ou un membre d'une Première Nation, un Métis ou un Inuit. Les Indiens de l'Amérique du Nord et les membres d'une Première Nation comprennent les Indiens de plein droit, des traités ou inscrits aussi bien que les Indiens n'ayant pas statut légal ou non inscrits.

Q80

Êtes-vous un Autochtone?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Une personne handicapée est une personne qui a une déficience durable ou récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, ou une personne qui soit considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi, soit pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Q81

Êtes-vous une personne handicapée?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Q82

Quel est votre secteur / groupe?

- Bureau du surintendant et Audit interne
- Secteur de soutien du risque
- Services communs de surveillance
- Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances
- Secteur de la surveillance des institutions de dépôts
- Secteur de la réglementation
- Secteur des services intégrés
- Bureau de l'actuaire en chef
- Je préfère ne pas répondre **SKIP TO Q84**

Dans quelle unité de l'organisation travaillez-vous actuellement?

Encore une fois, nous vous donnons l'assurance que vos réponses seront traitées de façon confidentielle. Les réponses présentées dans le rapport établi par Environics seront tirées d'au moins dix questionnaires remplis par des employés d'une unité de travail en particulier. Les réponses des plus petites unités seront groupées avec celles d'une autre unité de travail afin d'assurer l'anonymat des répondants.

Bureau du surintendant et Audit interne
100 / 200 / 310 / 313 / 400 / 480 / 650 / 800
100 - Bureau du surintendant
200 - Surintendante auxiliaire, Secteur des services intégrés
310 - Surintendante auxiliaire, Secteur de la réglementation
313 – Division des services juridiques
400 - Surintendant auxiliaire, Secteur de la surveillance des institutions de dépôts
480 - Surintendant auxiliaire, Secteur de soutien du risque
650 - Audit interne
800 - Surintendant auxiliaire, Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances
Secteur des services intégrés
204 / 206 / 208 / 219
204 - Dirigeant principal de l'information
206 - Gestion stratégique de la GI-TI
208 - Gestion du portefeuille des services à la clientèle
219 - Cybersécurité
209 / 210 / 211
209 – Planification intégrée et services d'approvisionnement
210 - Directeur général, Finances et planification intégrée
211 - Finances
212 - Division de l'infrastructure et des services technologiques
214 - Gestion de l'information d'entreprise
217 - Service de soutien des applications
230 / 250
230 - Directeur général - Ressources humaines et administration
250 - Opérations des Ressources humaines
231 / 251
231 - Programmes et développement intégrés de RH
251 - Efficacité en milieu de travail
252 - Sécurité et services des installations
270 - Division de la gestion des données réglementaires (GDR)
315 - Division des communications et des consultations
Secteur de la réglementation
311 - Division des approbations et des précédents
312 / 320

312 - Législation et initiatives stratégiques
320 - Directeur principal - Division de la législation et des approbations
330 / 331 / 505
330 - Division des fonds propres
331 - Division des fonds propres
505 - Division des pratiques comptables
475 - Division des régimes de retraite privés
Services communs de surveillance
467 / 476 / 477 / 600
467 - Services communs de surveillance (SCS)
476 – Équipe centrale du projet VU
477 – Équipe d’élaboration du projet VU
600 - Directeur principal, Services communs de surveillance
Secteur de la surveillance des institutions de dépôts
410 / 471 / 472
410 - Directrice principal, Groupe des petites et moyennes institutions bancaires
471 - Groupe des PMIB Montréal
472 - Groupe des PMIB Vancouver
413 - Groupe des PMIB Toronto
455 / 456 / 457 / 458 / 459 / 470
455 - Équipe Banque CIBC
456 - Équipe Banque RBC
457 - Équipe Banque BMO
458 - Équipe Banque TD
459 - Équipe Banque Scotia
470 - Équipe de la BNC
466 – Équipe centrale
Secteur de soutien du risque
482 - Division du risque de crédit
486 – Division du risque de modélisation
487/ 490
487 - Équipe centrale opérationnelle du GSS
490 - Division des risques, de la surveillance et de l’analyse
491 / 504
491 – Gouvernance d’entreprise
504 – Division de la LRPC et de la conformité
507 - Division du risque opérationnel
508 – Division des risques de marché et de liquidité
Secteur de la surveillance des sociétés d’assurances

411 / 442 / 443 / 444
411 - Division de l'assurance-vie
442 - Équipe Great West Life
443 - Équipe Manuvie
444 - Équipe Standard Life
414 / 416 / 417
414 - Groupe des assurances multirisques
416 - Groupe des assurances multirisques, directeur principal
417 - Groupe de l'assurance hypothécaire
503 - Division de l'actuariat
Bureau de l'actuaire en chef
700 / 710
700 - Actuaire en chef
710 - Programmes d'assurance sociale
720 - Régimes de retraite publics

Je préfère ne pas répondre

Q84

Dans quelle ville travaillez-vous?

- Montréal
- Ottawa
- Toronto
- Vancouver
- Je préfère ne pas répondre

Q85

Avez-vous participé au Programme de perfectionnement en leadership du BSIF?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Écran final

Nous n'avons plus de questions pour vous.

Veuillez prendre un instant pour décider si vous souhaitez revoir vos réponses avant de passer à l'écran suivant.

Si vous cliquez pour passer à l'écran suivant et terminer le sondage, vous ne pourrez plus modifier vos réponses.

Annexe D : Instrument de sondage : anglais

Welcome to the 2018 OSFI Employee Survey / Bienvenue au sondage auprès des employés du BSIF - édition 2018

Please select your preferred language: / Veuillez choquer la langue de votre choix:

English

French

Your views are important!

This survey is designed to gather the feedback of OSFI employees about various aspects of their working environment. The Executive Committee at OSFI wants to know what is going well and what improvements can be made and is committed to acting on your input and ideas.

Please note that the link within the email invitation you received is unique to you; please do not share your link with others.

The value of this survey *relies entirely on the candid participation of employees* like yourself. Towards the end of the survey, you will be given the opportunity to provide additional thoughts, comments or observations and you are encouraged to honestly express your views. Your responses will be kept strictly confidential.

The deadline to complete the survey is **October 12th, 2018**.

Your privacy will be respected

In accordance with industry and government research standards, Environics WILL NOT divulge individual survey responses to anyone at OSFI; only summary reports of aggregate data will be provided.

How to complete the survey

This survey consists of eight sections and will take about 20 minutes of your time.

You can complete the survey all at once, or you may do it in sections, as your answers will be saved and you will be brought to your last screen when you return.

Definitions to some terms are provided. Click here ([PN: new window](#)) to see the complete list.

All questions have a "Don't know / Not applicable" response option. Please select this option if you feel you do not have enough knowledge to answer the question, or if you feel the question does not apply to your situation.

How to contact us

If you have any questions on how to complete the survey or about the survey content (i.e., its purpose, timing, reasons for specific questions), please contact Tony Coulson at Tony.Coulson@environics.ca.

SECTION I: CORPORATE FOCUS

Please indicate your level of agreement with each statement.

Q1

I understand OSFI's values (Professionalism, Integrity, Respect for People).

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q2

As an organization, OSFI is doing a good job of managing organizational change (e.g., changes in reporting structures, staffing levels, technology renewal).

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q3

Generally, OSFI values are demonstrated by the people who work at OSFI.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Please indicate your level of agreement with each statement.

Q4

If I am faced with an ethical dilemma or a conflict between values in the workplace, I know where I can go for help in resolving the situation.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q5

I feel I can initiate a formal recourse process (e.g., grievance, complaint, appeal) without fear of reprisal.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q6

My physical environment (e.g., office, workspace) is suitable for my job requirements.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

SECTION II: COMMUNICATION

Q7

Communication is effective between teams within my Sector/group.**

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

** The sectors/groups within OSFI are Deposit-taking Supervision Sector, Insurance Supervision Sector, Risk Support Sector, Common Supervisory Services, Regulation Sector, Corporate Services Sector, the Office of the Superintendent (including Internal Audit), and the Office of the Chief Actuary.

Please indicate your level of agreement with each statement.

I am kept informed about:

Q8

Issues affecting my team.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q9

Issues affecting my Sector/group.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q10

The future direction for OSFI (e.g. over the next one to three years).

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q11

Essential information flows effectively from OSFI's Executive Committee* to staff.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

* The Executive Committee includes the Superintendent and Assistant Superintendents of Regulation, Deposit-Taking Supervision, Insurance Supervision, Risk Support and Corporate Services.

Please indicate your level of agreement with each statement.

Q12

I understand my obligations at OSFI with respect to the *Official Languages Act*, as it applies to dealing with both OSFI employees and with external stakeholders.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q13

When I prepare written material for internal purposes, including electronic mail, I feel free to use the official language (English or French) of my choice. (Note this does not refer to material for use external to OSFI).

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q14

During meetings with my team I feel free to use the official language of my choice (English or French).

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q15

When I communicate with my immediate supervisor* I feel free to use the official language of my choice (English or French).

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

* Immediate supervisor is the person whom you report to directly.

SECTION III: LEADERSHIP

Please indicate your level of agreement with each statement.

My immediate supervisor (the person whom you report to directly):

Q16

Has the right leadership competencies* to lead.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q17

Seeks the opinions and suggestions of his/her employees.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q18

Acts on the suggestions of his/her employees.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q19

Appreciates my work.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q20

Encourages collaboration within his/her team.**

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q21

Encourages collaboration across OSFI.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q22

Creates an inclusive* workplace (e.g. where I feel heard, respected and understood).**

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q23

Creates an environment where I feel free to discuss matters that affect my well-being at work.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree

- Don't know
- Not applicable

* Leadership competencies refer to observable and measurable skills, attributes, knowledge, behaviours or personal characteristics that contribute to high performance. OSFI's Leadership Competencies are defined within the Leadership Competency Model, which serves to assess readiness and leadership capabilities and to develop individuals.

** Team: Your Responsibility Centre (RC), i.e., a group of people who have the same objectives as you, or who work on the same projects as you and come into regular contact with you.

*** An environment that expressly values the individual, where employees feel safe, involved, appreciated, and connected.

Q24

I am confident approaching my immediate supervisor with concerns without fear of reprisal.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Please indicate your level of agreement with each statement.

OSFI's Senior Management Team (This includes all Managing Directors and Senior Directors (e.g. REX-08 – REX-10)):

Q25

Strives for the success of the entire organization rather than the success of individuals or groups.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q26

Treats employees with respect.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q27

The actions taken as a result of the Employee Survey have had an impact on the work environment.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Please indicate your level of agreement with each statement.

Q28

I have confidence in the Senior Management Team* to lead OSFI.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q29

I feel that the Executive Committee is providing clear strategic direction for the organization.**

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q30

I have confidence in the Executive Committee to lead OSFI.**

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

* OSFI's Senior Management Team includes all Managing Directors and Senior Directors (e.g. REX-08 – REX-10).

** The Executive Committee includes the Superintendent and Assistant Superintendents of Regulation, Deposit-Taking Supervision, Insurance Supervision, Risk Support and Corporate Services.

SECTION IV: TALENT MANAGEMENT

Please indicate your level of agreement with each statement.

Q31

I receive timely feedback from my immediate supervisor.*

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q32

I receive useful feedback from my immediate supervisor*.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q33

I understand the performance criteria used to evaluate my job performance.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q34

I understand how my performance review is linked to my pay.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q35

The performance review process has been useful in helping me set objectives to improve my job performance.

- Strongly Disagree

- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q36

My immediate supervisor* does a good job of addressing poor performance in the workplace.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

* Immediate supervisor is the person whom you report to directly.

Q37

Do you currently have any employees* who report to you directly (i.e., direct reports)?

- Yes
- No
- Prefer not to say

*In this survey, employees are defined as people employed directly by OSFI, regardless of level or position within the organization, e.g., indeterminate, term and part time. It does not include short-term staff such as casual employees, co-op and summer students, and contracted staff such as consultants.

Q37B (If... Q37 = Yes)

I receive the support I need to address unsatisfactory performance issues.

- Yes
- No
- N/A

Please indicate your level of agreement with each statement.

Q38

My position makes good use of my personal strengths.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q39

I get the (internal or external) training I need to do my job.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q40

The training offered by OSFI is available to me in the official language of my choice (English or French).

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q41

I get the coaching I need to do my job well.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q42

OSFI makes tools and resources available for me to take responsibility for my career development.*

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree

- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q43

In the past year I have had an opportunity to expand my skill set/knowledge (e.g. through a new project, assignment or initiative; training etc.).

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

* Career Development: Activities that help develop a person's career, e.g., taking courses, receiving coaching, handling new responsibilities, performing new tasks, etc.

Q44

The process of selecting a person for a position is done fairly at OSFI.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

SECTION V: WORK-LIFE BALANCE

Please indicate your level of agreement with each statement.

Q45

OSFI has good policies and practices to support balance between work, family and personal life.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q46

My immediate supervisor* supports my efforts to balance my work, family and personal life, and applies OSFI's policies as needed.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree

- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q47

If operational requirements allow it, my immediate supervisor* supports the use of flexible work arrangements (e.g., flexible hours, compressed work weeks, working from home).

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q48

I have flexibility to prioritize tasks and responsibilities when facing multiple demands at work.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q49

I can talk to my immediate supervisor* about the amount of work I have to do.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q50

OSFI provides appropriate resources (e.g. Employee Assistance Program and wellness initiatives) to assist me in managing challenges in balancing my work, family and personal life.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q51

I feel supported at work when I am dealing with personal or family issues.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

* Immediate supervisor is the person whom you report to directly.

Q52

How many hours do you work in an average week? [Range: 1.0 to 99.9]

- Enter number of hours ##.#
- Prefer not to say

Q53

I am considered a:

- Part-time employee
- Full-time employee
- Prefer not to say

SECTION VI: CULTURE AND COMMUNITY

Please indicate your level of agreement with each statement.

Q54

OSFI implements activities and practices that support a diverse workplace.*

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q55

I think that OSFI has a culture that respects individual differences (e.g., culture, work styles, diversity of thought, etc.)*****

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q56

OSFI does a good job of raising awareness of mental health** in the workplace.**

* A diverse workplace includes everyone, regardless of race, national or ethnic origin, colour, disability, sex, sexual orientation, marital status or family status, religion, age, language, culture background, interests, views or other dimensions. It encompasses all the differences between colleagues' personal and professional identity.

** A Culture is a system of shared attitudes/behaviours, assumptions, beliefs, customs, experiences and values, which governs how people behave in an organization and contribute to the unique social and psychological environment of the organization. It instils pride and engagement for the mandate and enables changes going forward.

*** Individual differences are a set of characteristics that distinguish one individual from another (physical, psychological, emotional and behavioural differences), which comes from hereditary (nature) or environmental (nurture) conditions.

**** Mental health is a person's condition with regard to their psychological and emotional well-being. Well-being is when an individual realizes his or her own potential, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully, and is able to make a contribution to her or his community.

Please indicate your level of agreement with each statement.

Q57

I have positive working relationships with my co-workers.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q58

I experience considerable tension on a regular basis in my work environment.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q59

My work unit offers a psychologically healthy environment (i.e. where I feel confident to speak up and express my opinions).

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree

- Don't know
- Not applicable

Q60

OSFI works hard to create a workplace that prevents discrimination*.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

*Discrimination means treating someone differently or unfairly because of a personal characteristic or distinction, which, whether intentional or not, has an effect that imposes disadvantages not imposed on others or that withholds or limits access that is given to others. There are 13 prohibited grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act: race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, gender identity or expression, marital status, family status, genetic characteristics, disability, and pardoned conviction or suspended record.

Harassment is improper conduct by an individual that is directed at and is offensive to another person or persons in the workplace, and which the individual knew or ought reasonably to have known would cause offence or harm. It comprises any objectionable act, comment or display that demeans, belittles, or causes personal humiliation or embarrassment, and any act of intimidation or threat. It includes harassment within the meaning of the Canadian Human Rights Act (CHRA). Conduct that is discriminatory under the CHRA includes harassment of a person because of his or her race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, gender identity or expression, marital or family status, genetic characteristics, physical or mental disability, sexual orientation, or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

Q61

Having carefully read the definition of harassment, have you been the victim of harassment on the job in the past year?

- Yes
- No

Q61B [If Q61 =Yes]

From whom did you experience harassment on the job? (Check all that apply)

- Co-workers
- My immediate supervisor (The person whom you report to directly)
- Senior management (This includes all Managing Directors and Senior Directors e.g. REX-08 – REX-10)
- My direct reports
- Individuals from other departments or agencies
- Individuals from the institutions that we regulate
- Other

Q61C [If Q61 =Yes], Multiselect

Please indicate the nature of the harassment you experienced

- Aggressive behaviour
- Excessive control
- Being excluded or being ignored
- Humiliation
- Interference with work or withholding resources
- Offensive remark
- Personal attack
- Physical violence
- Sexual comment or gesture
- Threat
- Unfair treatment
- Yelling or shouting
- Other
- Prefer not to say

Discrimination means treating someone differently or unfairly because of a personal characteristic or distinction, which, whether intentional or not, has an effect that imposes disadvantages not imposed on others or that withholds or limits access that is given to others. There are 13 prohibited grounds of discrimination under the Canadian Human Rights Act: race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, gender identity or expression, marital status, family status, genetic characteristics, disability, and pardoned conviction or suspended record.

Q62

Having carefully read the definition of discrimination, have you been the victim of discrimination on the job in the past year?

- Yes
- No

Q62B [If Q62 =Yes]

Did you experience discrimination because of your..? (Check all that apply)

- Race
- National or ethnic origin
- Religion
- Colour
- Disability
- Sexual orientation
- Gender identity or expression
- Sex
- Marital status
- Family status
- Age
- Other
- Prefer not to say

Q62C [if Q62=Yes]

From whom did you experience discrimination on the job? (Check all that apply)

- Co-workers
- My immediate supervisor (The person whom you report to directly)
- Senior management (This includes all Managing Directors and Senior Directors e.g. REX-08 – REX-10)
- My direct reports
- Individuals from other departments or agencies
- Individuals from the institutions that we regulate
- Other

Please indicate your level of agreement with each statement.

Q63

I believe senior management* is engaged with OSFI staff (i.e. participate in staff activities; interact informally with staff).

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q64

In the past year, I received recognition for work well done, either from a manager or a colleague.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q65

Overall, I would say that OSFI has a positive work environment.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q66

I am encouraged to be innovative or take initiative in my work.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree

- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q67

I feel that I am a valued member of OSFI.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q68

I am proud to work for OSFI.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q68B [If Q68 = somewhat or strongly agree]

Can you please share the reason(s) why you are proud to work for OSFI.

- Comments [PN: SHOW LARGE TEXT BOX]

Q69

I would recommend OSFI as a good place to work.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q70

All things considered, I am satisfied with my current job.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

Q71

I have intentions of looking for a job outside of OSFI within the next 12 months.

- Strongly Disagree
- Somewhat Disagree
- Neither Disagree nor Agree
- Somewhat Agree
- Strongly Agree
- Don't know
- Not applicable

* OSFI's Senior Management Team includes all Managing Directors and Senior Directors (e.g. REX-08 – REX-10).

SECTION VII: COMMENTS

Q72

Do you have any additional comments or suggestions about the topics that been addressed in this survey? (i.e. Corporate Focus, Communication, Leadership, Talent Management, Work-Life Balance, Culture and Community)?

- Comments [PN: SHOW LARGE TEXT BOX]
- No additional comments

PN: SKIP IF "NO ADDITIONAL COMMENTS" SELECTED AT Q72"

Q72B

Which of the following area(s) are your comments related to (select all that apply):

- Corporate Focus
- Communication
- Leadership
- Talent Management
- Work-Life Balance
- Culture and Community
- Other, please specify: ____

PN: SKIP IF "NO ADDITIONAL COMMENTS" SELECTED AT Q72"

Q73

Written (verbatim) comments captured in a survey such as this one can provide the organization with a deeper understanding of the context for some of the survey results.

All written comments provided to senior management will remain anonymous (i.e., not be tied to any identifying information about employees), and they will not be tied to any other responses provided in the survey.

All comments will be presented to senior management by work unit only if there are 10 comments or more. In the cases where there are less than 10 comments, responses from different work units will be combined to ensure a list of no fewer than 10 comments for any individual question.

Do you consent to the release of the written verbatim comments that you provided in this survey to OSFI senior management?

- Yes, my verbatim comments may be released.
- No, my comments may be considered in the analysis but not released to OSFI.

SECTION VIII: GENERAL INFORMATION

The following questions are an important part of the employee survey. They will help us understand if various employee groups view the organization differently. We encourage you to complete these questions.

We guarantee that this information will be kept completely confidential. In accordance with industry and government research standards, Environics WILL NOT divulge individual survey responses to anyone at OSFI.

Results from this survey will be reported by Environics in subgroups of no less than 10 completed surveys across any demographic factor. Responses from smaller groups will be combined with another group to protect the anonymity of respondents.

Thank you for completing these important questions.

Q74

How long have you worked at OSFI?

- Less than 2 years
- Between 2 to 15 years
- More than 15 years
- Prefer not to say

Q75

Are you:

- RE
- REX
- Prefer not to say

Q76

To assist with OSFI's Official Languages plans, please indicate your official language of choice.

- English
- French
- I'm bilingual (no preference)
- Prefer not to say

The following questions are for survey analysis purposes only and should not be confused with the self-identification questionnaire that Human Resources asks employees to complete for Employment Equity purposes.

We guarantee that this information will be kept completely confidential. Results will be reported by Environics in subgroups of no less than 10 completed surveys across any demographic factor.

Q77

Are you:

- Male
- Female
- Other
- Prefer not to say

Q78

If you are comfortable responding, what is your sexual orientation?

- Heterosexual
- Homosexual (e.g. gay or lesbian)
- Bisexual
- Other, please specify:
- Prefer not to say

A member of a visible minority in Canada may be defined as someone (other than an Aboriginal person) who is non-white in colour or race, regardless of place of birth. For example: Black, Chinese, Filipino, Japanese, Korean, South Asian, or East Indian, Southeast Asian, non-white West Asian, North African or Arab, non-white Latin American, person of mixed origin (with one parent in one of the visible minority groups in this list), or other visible minority group.

Q79

Are you a member of a visible minority?

- Yes
- No
- Prefer not to say

An Aboriginal person is a North American Indian or a member of a First Nation, a Métis or an Inuk (Inuit). North American Indians or members of a First Nation include status, treaty or registered Indians, as well as non-status and non-registered Indians.

Q80

Are you an Aboriginal person?

- Yes
- No
- Prefer not to say

A person with a disability has a long term or recurring physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment and considers himself or herself to be disadvantaged in employment by reason of that impairment, or believes that an employer or potential employer is likely to consider him or her to be disadvantaged in employment by reason of that impairment. Persons with disabilities are also those whose functional limitations owing to their impairment have been accommodated in their current job or workplace.

Q81

Are you a person with a disability?

- Yes
- No
- Prefer not to say

Q82

What is your Sector/group?

- Superintendent’s Office and Internal Audit
- Risk Support Sector
- Common Supervisory Services
- Insurance Supervision Sector
- Deposit-taking Supervision Sector
- Regulation Sector
- Corporate Services Sector
- Office of the Chief Actuary
- Prefer not to say **SKIP TO Q84**

Q83 PN: SHOW SUBGROUPS BASED ON SELECTION TO Q82

In which organizational work unit are you currently working?

Again, we guarantee that this information will be kept completely confidential. Results will be reported in subgroups of no less than 10 completed surveys per work unit. Responses from smaller work units will be combined with another work unit to protect the anonymity of respondents.

SUPERINTENDENT’S OFFICE and INTERNAL AUDIT
100 / 200 / 310 / 313 / 400 / 480 / 650 / 800
100 - Superintendent’s Office
200 - Assistant Superintendent - Corporate Services Sector
310 - Assistant Superintendent - Regulation Sector
313 – Legal Services Division
400 - Assistant Superintendent, Deposit Taking Supervision Sector
480 - Assistant Superintendent, Risk Support Sector
650 - Internal Audit
800 - Assistant Superintendent, Insurance Supervision Sector
CORPORATE SERVICES SECTOR
204 / 206 / 208 / 219
204 - Chief Information Officer
206 - IM/IT Strategic Management

208 - Client Relationship Management
219 - Cyber Security
209 / 210 / 211
209 – Corporate Planning and Procurement Services
210 - Managing Director, Finance and Corporate Planning
211 - Finance
212 - Infrastructure and Technology Services Division
214 - Enterprise Information Management
217 - Application Services
230 / 250
230 - Managing Director - Human Resources and Administration
250 - Human Resources Operations
231 / 251
231 - Corporate HR Programs and Development
251 - Workplace Effectiveness
252 - Security and Facilities Services
270 - Regulatory Data Management (RDM) Division
315 - Communications and Consultations Division
REGULATION SECTOR
311 - Approvals and Precedents
312 / 320
312 - Legislation and Policy Initiatives
320 - Senior Director - Legislation and Approvals Division
330 / 331 / 505
330 - Capital Division
331 - Capital Division
505 - Accounting Policy
475 - Private Pension Plans Division
COMMON SUPERVISORY SERVICES
467 / 476 / 477 / 600
467 - Common Supervisory Services (CSS)
476 - Vu Core
477 - Vu Build
600 - Senior Director, Common Supervisory Services
DEPOSIT TAKING SUPERVISION SECTOR
410 / 471 / 472
410 - Senior Director, Small and Medium Size Banking Group
471 - SMSB Group Montreal
472 - SMSB Group Vancouver
413 - SMSB Group Toronto

455 / 456 / 457 / 458 / 459 / 470
455 - CIBC Team
456 - RBC Team
457 - BMO Team
458 - TD Team
459 - BNS Team
470 - NBC Team
466 - Central Team
RISK SUPPORT SECTOR
482 - Credit Risk Division
486 – Model Risk Division (renamed)
487/ 490
487 - Supervision Support Group’s Central Operating Team
490 - Risks, Surveillance, and Analytics Division
491 / 504
491 - Corporate Governance
504 - AML and Compliance Division
507 - Operational Risk Division
508 – Market and Liquidity Risk Division (renamed)
INSURANCE SUPERVISION SECTOR
411 / 442 / 443 / 444
411 - Life Insurance Division
442 - GWL Team
443 - MFC Team
444 - SL Team
414 / 416 / 417
414 - Property and Casualty Insurance Group
416 - Property and Casualty Insurance Group, Senior Director
417 - Mortgage Insurance Group
503 - Actuarial Division
CHIEF ACTUARY’S OFFICE
700 / 710
700 - Chief Actuary
710 - Social Insurance Programs
720 - Public Pensions

Prefer not to say

Q84**In which city do you work?**

- Montreal
- Ottawa
- Toronto
- Vancouver
- Prefer not to say

Q85**Have you participated in OSFI's Leadership Development Program?**

- Yes
- No
- Prefer not to say

Final screen

These are all the questions we have for you.

Please take a moment and decide if you wish to revisit your answers before proceeding to the next screen.

Once you move to the next screen and complete the survey you will not be able to change your answers.

Annexe E : Ensemble complet de données mises en tableaux

Vous trouverez l'ensemble complet de données mises en tableaux dans un document distinct.