



Sondage auprès des employés (SE) du BSIF – édition 2019

Rapport final

Rapport préparé pour :

Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)

Nom du fournisseur : Environics Research

Numéro du contrat : 59017-190003/001/CY

Valeur du contrat : 75 640,39 \$

Date d'attribution du contrat : 20 juin 2019

Date de livraison : 9 avril 2020

Numéro d'enregistrement de la ROP : ROP 029-19

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

Droit d’auteur

Sondage auprès des employés du BSIF – édition 2019

Rapport final

Rapport préparé pour : Bureau du surintendant des institutions financières

Nom du fournisseur : Environics Research

Avril 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. Le sondage a été réalisé auprès des employés du BSIF entre novembre et décembre 2019.

This publication is also available in English under the title: OSFI Employee Survey (ES) 2019 Final Report

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.

Communications et engagement
Bureau du surintendant des institutions financières
255, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1A 0H2

Numéro de catalogue :

IN4-29/2019F-PDF

Numéro international normalisé du livre (ISBN) :

ISBN 978-0-660-35055-4

Publications connexes (numéro d’enregistrement : ROP n° 029-19) :

Numéro IN4-29/2019E-PDF au catalogue (rapport final, anglais)

ISBN 978-0-660-35054-7

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la ministre des Finances, 2020

Table des matières

Sommaire.....	4
Sommaire des résultats.....	4
Introduction	6
Méthode.....	6
Taux de réponse.....	7
Contrôle de la qualité.....	8
Analyse qualitative des commentaires	8
Interprétation des résultats	8
Principales conclusions	10
Résultats détaillés	13
Mon organisation	13
Communication.....	18
Leadership : Supérieur immédiat.....	21
Leadership : Haute direction.....	23
Mon emploi.....	25
Bien-être.....	27
Annexe A : Invitation électronique	34
Annexe B : Rappel électronique	36
Annexe C : Instrument de sondage : français	38
Annexe D : Instrument de sondage : anglais	58
Annexe E : Ensemble complet de données mises en tableaux	76

Sommaire

Le Bureau du surintendant des institutions financières Canada (BSIF) est l'autorité fédérale de réglementation et de surveillance d'environ 1 600 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 tous ses employés admissibles répartis entre quatre villes du Canada. Le sondage auprès des employés cherche à évaluer le niveau de satisfaction de ces derniers 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 2019 et en compare les résultats à ceux du sondage de 2018.

Le sondage a été offert dans les deux langues officielles et a été rempli en ligne par les employés du BSIF entre le 26 novembre et le 23 décembre 2019. Les questions abordaient divers thèmes en lien avec la satisfaction des employés. Les résultats sont 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 81 %. 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, lesquels sont considérés comme représentatifs de la population des employés du BSIF.

Sommaire des résultats

- Dans l'ensemble, les résultats pour 2019 sont positifs dans toutes les sections thématiques.
- La majorité des mesures comparables sont généralement conformes à celles de 2018; il n'y a que quelques cas où les notes moyennes sont sensiblement inférieures ou supérieures.
- Les résultats les plus positifs appartiennent aux sections « Supérieur immédiat » et « Bien-être ».
- Les résultats pour les sections thématiques « Mon emploi » et « Communication » sont encore forts, quoique dans une moindre mesure.
- Les sections thématiques « Supérieur immédiat », « Haute direction » et « Mon emploi » ont toutes connu une augmentation pour la plupart des variables comparables par rapport à 2018.
- Les résultats varient selon le secteur / groupe et l'ancienneté au BSIF.
 - Les employés du Bureau du surintendant et de l'Audit interne ont tendance à attribuer les notes moyennes les plus élevées, tandis que ceux du Secteur de soutien du risque ont tendance à donner des notes moins élevées.
 - Les nouveaux employés (deux ans ou moins d'ancienneté au BSIF), les employés de niveau REX et les employés de Montréal tendent à être systématiquement plus positifs.
- Selon une analyse, les principaux catalyseurs de la mobilisation globale des employés sont le sentiment d'appartenance au bureau, le supérieur immédiat et la haute direction.

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 75 640,39 \$ (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 plus de 800 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 quelque 1 600 institutions financières, dont les institutions de dépôts (les banques, p. ex.), 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 son *Plan ministériel 2018-2019*, l’une des grandes priorités de l’organisme consiste à « améliorer l’agilité et l’efficacité opérationnelle du BSIF ». Les objectifs en lien avec cette priorité consistent à entretenir une culture de haute performance qui incarne les valeurs du BSIF et encourage la diversité de vues. Le SE de 2019 contribue à cet objectif de collecte de renseignements.

Ce sondage a été conçu pour mesurer les domaines clés qui influent sur le maintien en poste et la mobilisation des employés, comme la haute direction, mon organisation, le supérieur immédiat, le bien-être, la communication et mon travail.

Autres objectifs :

- Donner aux employés l’occasion d’être entendus.
- Cerner les questions émergentes ou changeantes qui importent aux employés.

Méthode

Le Sondage auprès des employés du BSIF est un projet de recherche en cours 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 sondage du 26 novembre au 23 décembre 2019 pour y participer. Le sondage a été mené plus tard à l’automne que les années précédentes en raison des élections fédérales. Il n’a été accessible aux employés que pendant quatre semaines (contrairement aux cycles précédents, qui s’échelonnaient sur six semaines).

Les employés 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. Les communications précisait aux employés que leur vie privée serait protégée pendant toute la durée de l’enquête. Le sondage était offert à tous les employés en français et en anglais.

Environics a travaillé avec le BSIF en vue de peaufiner le sondage de cette année. Le BSIF a tenu une série de groupes de discussion internes avant la tenue du sondage de 2019; des changements ont

ensuite été apportés au questionnaire, ce qui a eu pour effet de réduire le nombre de résultats pouvant être comparés à ceux des années précédentes. Le sondage comportait un total de 79 questions fermées (dont neuf questions démographiques) et une question ouverte (commentaires) organisées en six sections thématiques (plus une section pour les données démographiques). La plupart des questions sont des énoncés jumelés à une échelle d'accord/en désaccord à 5 niveaux. Au total, 45 questions sont comparables à celles de 2018 et 34 sont nouvelles ou sensiblement modifiées et ne peuvent être comparées.

Taux de réponse

Des 751 employés invités à participer au sondage, 610 y ont répondu, ce qui représente un taux de réponse global de 81 %. Le taux de réponse variait selon les secteurs; les employés du Bureau de l'actuaire en chef étaient les plus susceptibles de répondre et ceux du Bureau du surintendant et du Secteur de la vérification interne étaient les moins susceptibles de le faire. Parmi les répondants, 20 % ont choisi de ne pas indiquer leur unité de travail ou leur secteur/groupe (comparativement à 22 % en 2018), ce qui a réduit le taux de réponse de divers secteurs/groupes. 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 (610) a été divisé par le nombre total d'employés du BSIF (751). 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 81 % de la population.

Tableau 1 – Taux de réponse

Secteur	Nombre d'employés	Questionnaires remplis	Taux de participation
Bureau du surintendant et Audit interne	23	10	43 %
Secteur des services intégrés	210	146	70 %
Secteur de la réglementation	111	91	82 %
Secteur de la surveillance des institutions de dépôts	115	92	80 %
Secteur de soutien du risque	134	100	75 %
Bureau de l'actuaire en chef	35	32	91 %
Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances	99	72	73 %
Services communs de surveillance	24	15	63 %
Je préfère ne pas répondre	-	52	-
Total	751	610	81 %

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 fait ressortir des thèmes pour chaque section du sondage. Les répondants avaient tous la possibilité d'exprimer une réponse librement. Des 610 répondants, 113 ont exprimé un commentaire librement et ont consenti à ce que celui-ci soit communiqué au Comité de direction du BSIF (19 % des répondants). Les commentaires ont été signalés par domaine :

Tableau 2 – Nombre de commentaires par thème

Thème	Nombre de commentaires
Haute direction	64
Mon organisation	63
Supérieur immédiat	27
Bien-être	27
Communication	24
Mon emploi	22
Autre	27

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 2018.
- Sauf indication contraire, les tableaux du présent rapport indiquent le pourcentage de réponses en accord ou en désaccord; 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 610, ce chiffre peut être un peu moins élevé pour une question donnée. Les réponses « Je ne sais pas » et « Sans objet » ont été exclues de l'analyse et les pourcentages ont été recalculés. Les pourcentages présentés pour 2018 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 aussi comparés à ceux du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2019 là où les questions sont comparables.
- 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 se retrouve dans le Secteur des services intégrés (24 %). En ce qui concerne l'emplacement, les répondants sont surtout concentrés à Toronto (47 %) et à Ottawa (44 %); suivent Montréal (2 %) et Vancouver (1 %) et un groupe de répondants qui ont choisi de ne pas indiquer leur emplacement (5 %).

La répartition des répondants selon le genre est à peu près égale (43 % de femmes, 41 % d'hommes et 15 % de personnes n'ayant pas répondu). Les employés comptant entre deux et 15 ans d'expérience au BSIF représentent la majorité des répondants (59 %); 18 % sont de nouveaux employés (moins de deux ans au BSIF) et 13 % sont au BSIF depuis plus de 15 ans. Une grande majorité des répondants sont des RE (70 %, dont 17 % sont des REX) et plus de neuf répondants sur dix (93 %) ont choisi de répondre au sondage en anglais (comparativement à 7 % qui ont choisi de répondre en français).

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

	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>
Secteur/groupe		
Secteur des services intégrés	24 %	146
Secteur de soutien du risque	16 %	100
Secteur de la surveillance des institutions de dépôts	15 %	92
Secteur de la réglementation	15 %	91
Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances	12 %	72
Bureau de l'actuaire en chef	5 %	32
Services communs de surveillance	2 %	15
Bureau du surintendant et Audit interne	2 %	10
Je préfère ne pas répondre	9 %	52
Dans quelle ville travaillez-vous?		
Toronto	47 %	289
Ottawa	44 %	266
Montréal	2 %	14
Vancouver	2 %	12
Je préfère ne pas répondre	5 %	29
Êtes-vous :		
Un homme	43 %	261
Une femme	41 %	253
Autre	<1 %	2
Je préfère ne pas répondre	15 %	94
Quelle est votre orientation sexuelle?		
Hétérosexuel	72 %	437
Homosexuel (p. ex. gai ou lesbienne)	3 %	16

Bisexuel	<1 %	3
Autre	1 %	9
Je préfère ne pas répondre	24 %	145
Depuis combien de temps travaillez-vous au BSIF?		
Moins de 2 ans	18 %	109
Entre 2 et 15 ans	59 %	357
Plus de 15 ans	13 %	80
Je préfère ne pas répondre	10 %	64
Êtes-vous :		
RE	70 %	430
REX	17 %	106
Je préfère ne pas répondre	12 %	74
Langue de réponse au sondage		
Anglais	93 %	569
Français	7 %	41

Pour les 39 questions fermées du sondage, la cote indicielle globale est de 4,18. Le Bureau du surintendant et l'Audit interne affichent la cote indicielle la plus élevée dans l'ensemble (4,77); la cote est également élevée au Bureau de l'actuaire en chef et dans les secteurs des Services intégrés et de la Réglementation. Seules la cote du Secteur de soutien du risque est inférieure à la moyenne du BSIF.

Tableau 4 : Moyenne globale par groupe

Secteur/groupe	2019
Bureau du surintendant et Audit interne	4,77
Bureau de l'actuaire en chef	4,31
Secteur des services intégrés	4,29
Secteur de la réglementation	4,25
Services communs de surveillance	4,22
Secteur de la surveillance des institutions de dépôts	4,20
Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances	4,20
Ensemble du BSIF	4,18
Secteur de soutien du risque	4,07

**Nota : Les Services communs de surveillance (SCS) relèvent du surintendant auxiliaire du Secteur de la surveillance des institutions de dépôts (SSID).*

Le tableau 5 donne une vue d'ensemble des résultats de chaque thème pour chaque secteur/groupe. Le domaine thématique Supérieur immédiat est celui qui affiche les notes les plus positives, tandis que ceux de la Haute direction et Mon organisation sont moins bien notés. Le thème de la Communication est celui 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
Mon organisation	3,97	4,11	4,05	4,16	4,12	4,20	4,26	4,71	4,07
Communication	4,12	4,22	4,25	4,30	4,28	4,23	3,97	4,78	4,19
Supérieur immédiat	4,29	4,30	4,33	4,31	4,45	4,53	4,54	4,98	4,36
Haute direction	3,83	3,95	3,98	4,00	4,24	4,21	4,36	4,62	4,02
Mon emploi	4,12	4,35	4,27	4,29	4,17	4,35	4,43	4,73	4,21
Bien-être	4,10	4,49	4,43	4,18	4,26	4,33	4,41	4,80	4,25

Résultats détaillés

Mon organisation

Sommaire

- La plupart des employés (82 %) conviennent que le BSIF fait du bon travail quant à la formation sur la gestion du changement et à la communication des changements organisationnels.
- Un peu moins des trois quarts des répondants s'entendent pour dire que le BSIF réussit à leur fournir les outils et les ressources nécessaires pour les soutenir tout au long du changement (74 %) et à leur donner l'occasion de discuter des initiatives de changement (71 %).
- La majorité des employés (85 %) sont d'accord pour dire que le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié. C'est une augmentation par rapport aux résultats de 2018 (81 %) et un résultat supérieur à celui du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2019 (79 %).
- L'utilité du processus d'évaluation afin de fixer des objectifs pour améliorer le rendement est moins bien perçue en 2019 (60 % d'accord) qu'en 2018 (65 %).
- Les opinions à savoir si les employés estiment pouvoir entamer un processus de recours officiel sans crainte de faire l'objet de représailles sont mitigées. Seule une minorité (44 %) en convient (comme en 2018). Ces résultats sont inférieurs, toutes proportions gardées, à ceux du SAFF pour une question comparable (50 %).
- Pratiquement tous les employés (95 %) sont d'accord pour dire que la formation leur est offerte dans la langue officielle de leur choix, comme en 2018. À l'échelle régionale, la proportion d'employés qui sont tout à fait d'accord est la plus faible parmi les employés de Montréal (58 %) et plus élevée à Ottawa (82 %), à Toronto (90 %) et à Vancouver (100 %).
- La grande majorité (94 %) des employés affirment entretenir des relations professionnelles positives avec leurs collègues. Ce résultat est conforme aux constatations de 2018.
- Une nouvelle question a été ajoutée en 2019 afin de demander aux employés s'ils estiment contribuer au succès de l'organisation, et près de neuf employés sur dix (88 %) sont d'accord.
- Près des trois quarts (72 %) estiment que le BSIF leur fournit le soutien dont ils ont besoin pour bien gérer leur carrière. Le résultat pour une question semblable du SAFF a été de 57 %.
- Les exemples de collaboration au BSIF sont vus très souvent ou assez souvent entre collègues (95 %), entre gestionnaires (86 %) et entre divisions (73 %). Ils sont légèrement moins courants entre les bureaux du BSIF (63 %) et entre les secteurs (61 %).
- Un peu moins de la moitié (48 %) des employés du BSIF déclarent pouvoir assister régulièrement aux séances de formation offertes. D'autres disent pouvoir y assister à l'occasion (42 %), rarement (10 %) ou jamais (moins de 1 %). Cela s'explique en général par le fait que leur charge de travail est trop lourde (77 %) et qu'aucune formation pertinente n'est offerte (35 %).
- Une minorité d'employés conviennent qu'ils ont l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF au cours des 12 prochains mois (23 %, semblable à 2018). Les employés de ce groupe donnent un certain nombre de raisons, la plus courante étant le manque de possibilités de croissance et l'impression d'être sous-estimé.

Tableau 6 – Résultats de 2019 pour Mon organisation

Mon 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
Le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de mon choix.	84 %	11 %	2 %	2 %	1 %
J'entretiens des relations professionnelles positives avec mes collègues.	73 %	21 %	3 %	2 %	1 %
Le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié.	57 %	28 %	9 %	5 %	2 %
J'ai l'impression de contribuer au succès de notre organisation.*	57 %	31 %	7 %	2 %	3 %
Le BSIF parvient à bien fournir de la formation en gestion du changement.*	49 %	33 %	9 %	5 %	3 %
Le BSIF parvient à bien communiquer les changements organisationnels.*	42 %	40 %	7 %	8 %	3 %
Je reçois le soutien dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.*	39 %	33 %	12 %	11 %	6 %
Le BSIF parvient à bien offrir des occasions de discuter des initiatives de changement.*	32 %	39 %	13 %	12 %	4 %
Le BSIF parvint à bien fournir des outils et d'autres ressources pour soutenir les employés tout au long de la transition.*	29 %	45 %	12 %	9 %	5 %
L'évaluation du rendement m'a aidé à fixer des objectifs pour améliorer mon rendement au travail.	28 %	32 %	15 %	14 %	10 %
J'ai le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel sans crainte de faire l'objet de représailles.	21 %	23 %	21 %	17 %	18 %
J'ai l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF au cours des 12 prochains mois.	12 %	11 %	19 %	12 %	46 %

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.

Tableau 7 – Comparaison des résultats pour Mon organisation

Mon organisation	2019 – % Tout à fait d'accord	2018 – % Tout à fait d'accord	Moyenne en 2019	Moyenne en 2018
Le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de mon choix.	84 %	80 %	4,76	4,73
J'entretiens des relations professionnelles positives avec mes collègues.	73 %	71 %	4,65	4,66
Le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié.	57 %	49 %	4,32	4,22

J'ai l'impression de contribuer au succès de notre organisation.*	57 %	-	4,37	-
Le BSIF parvient à bien fournir de la formation en gestion du changement.*	49 %	-	4,2	-
Le BSIF parvient à bien communiquer les changements organisationnels.*	42 %	-	4,09	-
Je reçois le soutien dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.*	39 %	-	3,88	-
Le BSIF parvient à bien offrir des occasions de discuter des initiatives de changement.*	32 %	-	3,83	-
Le BSIF parvient à bien fournir des outils et d'autres ressources pour soutenir les employés tout au long de la transition.*	29 %	-	3,83	-
L'évaluation du rendement m'a aidé à fixer des objectifs pour améliorer mon rendement au travail.	28 %	38 %	3,53 (n)	3,72
J'ai le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel sans crainte de faire l'objet de représailles.	21 %	20 %	3,12	3,19
J'ai l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF au cours des 12 prochains mois.	12 %	11 %	2,32	2,27

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019*

Tableau 8 – Raisons de chercher un emploi à l’extérieur du BSIF

Raisons de chercher un emploi à l’extérieur du BSIF* (parmi ceux qui ont l’intention de chercher un emploi à l’extérieur du BSIF au cours de la prochaine année, n=124).	%
Aucune possibilité de croissance	62 %
Impression d’être sous-estimé	52 %
Faible leadership aux échelons supérieurs	37 %
Manque de reconnaissance des employés	33 %
Culture et milieu de travail du BSIF	30 %
Besoin d’un changement	27 %
Recherche d’une expérience différente	25 %
Rémunération et avantages sociaux	25 %
Insatisfait de la relation avec le supérieur immédiat	20 %
Sentiment de désengagement	19 %
Impression d’être surmené	18 %
Aucun accès aux régimes de travail flexibles	15 %
Le travail ne répond pas aux attentes	14 %
Autre	15 %
Je préfère ne pas répondre	8 %

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.*

Tableau 9 – Collaboration au BSIF

À quelle fréquence voyez-vous des exemples de collaboration au BSIF...?*	Très souvent	Assez souvent	Pas très souvent	Pas souvent du tout
Entre collègues	72 %	23 %	4 %	1 %
Entre gestionnaires	50 %	36 %	12 %	2 %
Entre les divisions	28 %	45 %	23 %	5 %
Entre les bureaux du BSIF	23 %	40 %	27 %	10 %
Entre les secteurs	20 %	40 %	29 %	11 %

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.*

Tableau 10 – Capacité de participer aux possibilités de formation offertes

À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'assister aux séances de formation offertes au BSIF?*	%
Régulièrement	48 %
Occasionnellement	42 %
Rarement	10 %
Jamais	1 %

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.*

Tableau 11 – Obstacles à la participation à la formation

Obstacles à la capacité de participer à la formation (parmi ceux qui déclarent ne pas être en mesure d'assister régulièrement aux séances de formation offertes, n=318)	%
Charge de travail	77 %
Aucune formation pertinente n'est offerte	35 %
Approbation du gestionnaire non reçue	7 %
Divers (conflits d'horaire, budget, etc.)	14 %
Je ne sais pas	3 %
Je préfère ne pas répondre	1 %

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.*

Analyse des commentaires

Au total, 63 commentaires exprimés librement par des employés concernaient « Mon organisation ». Un thème courant est celui des occasions de contribuer aux décisions organisationnelles. On s'inquiète du fait que l'opinion des employés RE n'est pas prise en compte, que les secteurs travaillent encore trop en vase clos, ainsi que du manque perçu de possibilités d'avancement parmi les employés du groupe RE par rapport au groupe REX. D'autres ont formulé des commentaires positifs au sujet de l'organisation.

Communication

Sommaire

- La proportion de répondants qui disent qu'on les tient au courant des questions ayant une incidence sur leur équipe (79 %) est inférieure à celle de 2018 (83 %). Les deux tiers des employés (68 %) trouvent que la communication est efficace entre les équipes de leur secteur/groupe, un résultat similaire mais inférieur à 2018.
- Les cotes des communications du Comité de direction sont positives :
 - Les trois quarts des employés (77 %) sont d'accord pour dire qu'ils comprennent le lien entre le Plan stratégique du BSIF et leurs fonctions.
 - Sept employés sur dix (69 %) estiment que les communications du Comité de direction du BSIF les tiennent au courant des questions qui importent pour eux.
- Les réponses aux questions sur les langues officielles ont été très positives dans l'ensemble, comme elles l'étaient les années précédentes.
 - Les employés se sentent libres de s'exprimer dans la langue officielle de leur choix pour communiquer avec leur supérieur (94 %), pendant les réunions (88 %) et lorsqu'ils rédigent des documents à usage interne (89 %). Les résultats comparables du SAFF sont semblables : 93 % des répondants sont d'accord avec cet énoncé en ce qui a trait à leurs échanges avec leur supérieur, 88 % en ce qui a trait aux réunions et 87 % en ce qui a trait à la rédaction de documents internes.
 - Parmi les employés qui ont répondu au sondage en français, moins de la moitié conviennent qu'ils sont libres d'utiliser la langue de leur choix lors des réunions (44 %) ou pour les communications internes (41 %).
 - À l'échelle régionale, les employés à Montréal sont moins susceptibles d'être d'accord pour dire qu'ils sont libres d'utiliser la langue de leur choix dans les réunions (50 %) ou pour les communications internes (57 %). Ceux de Toronto sont les plus susceptibles d'être d'accord avec les deux mesures (96 % et 97 %), alors que ceux d'Ottawa se situent au milieu (84 % et 83 %).

Tableau 12 – Résultats de 2019 pour la communication

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.	90 %	5 %	2 %	1 %	2 %
Lorsque j'assiste à une réunion de service, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	80 %	9 %	3 %	3 %	5 %
Lorsque je rédige des documents à usage interne, je me sens libre de le faire dans la langue officielle de mon choix.	79 %	9 %	3 %	5 %	4 %
On me tient au courant des questions qui ont une incidence sur mon équipe.	42 %	37 %	7 %	9 %	4 %
Je comprends le lien entre le Plan stratégique du BSIF et mes fonctions.*	39 %	38 %	13 %	5 %	4 %
La communication est efficace entre les équipes de mon secteur/groupe.	28 %	40 %	12 %	14 %	6 %
Les communications du Comité de direction du BSIF me tiennent au courant des questions qui m'importent.*	26 %	43 %	18 %	9 %	3 %

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.

Tableau 13 – Comparaison des résultats pour la communication

Communication	2019 – % Tout à fait d'accord	2018 – % Tout à fait d'accord	Moyenne en 2019	Moyenne en 2018
Lorsque je communique avec mon supérieur immédiat, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	90 %	89 %	4,79	4,79
Lorsque j'assiste à une réunion de service, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	80 %	79 %	4,55	4,55
Lorsque je rédige des documents à usage interne, je me sens libre de le faire dans la langue officielle de mon choix.	79 %	79 %	4,56	4,56
On me tient au courant des questions qui ont une incidence sur mon équipe.	42 %	50 %	4,03 (n)	4,17
Je comprends le lien entre le Plan stratégique du BSIF et mes fonctions.*	39 %	-	4,02	-
La communication est efficace entre les équipes de mon secteur/groupe.	28 %	24 %	3,7	3,61
Les communications du Comité de direction du BSIF me tiennent au courant des questions qui m'importent.*	26 %	-	3,8	-

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.

Analyse des commentaires

- Au total, 24 employés ont commenté la communication. Un thème important qui se dégage est la poursuite de l'amélioration des communications sur la gestion du changement.

Leadership : Supérieur immédiat

Sommaire

- En ce qui a trait au supérieur immédiat, les résultats demeurent positifs. En particulier, les employés conviennent que leur supérieur immédiat apprécie leur travail (89 %), est ouvert aux suggestions de ses employés (87 %), crée un milieu de travail inclusif (86 %) et est un bon leader (82 %). Il n’y a pas de différences notables dans les scores moyens entre 2018 et 2019 pour des questions comparables.
- La grande majorité (84 %) estime pouvoir confier ses inquiétudes à son supérieur immédiat sans crainte de représailles, une augmentation importante par rapport à 2018 (77 %), y compris pour le nombre de personnes tout à fait d’accord.
- La plupart conviennent également que la rétroaction de leur supérieur immédiat aide à améliorer leur rendement au travail (81 %), une question qui a été posée pour la première fois en 2019.
- Trois employés sur dix (31 %) disent avoir des subalternes directs, de ceux-ci, 70 % estiment avoir le soutien dont ils ont besoin pour régler les problèmes de rendement insatisfaisant (comme en 2018 dans les deux cas). La plupart de ceux qui ont des subalternes directs disent également qu’ils ont accès à des ressources pour soutenir les employés de leur équipe qui font face à des défis personnels (79 %).

Tableau 14 – Résultats de 2019 pour le leadership : Supérieur immédiat

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
Apprécie mon travail.	71 %	19 %	5 %	3 %	3 %
Est ouvert aux suggestions de ses employés.*	69 %	18 %	5 %	4 %	4 %
Crée un milieu de travail inclusif.	68 %	18 %	6 %	4 %	4 %
Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon supérieur immédiat sans crainte de représailles.	63 %	21 %	6 %	5 %	4 %
Est un bon leader.*	60 %	22 %	7 %	5 %	6 %
Lorsque mon supérieur immédiat fait le point avec moi sur mon travail, cela m'aide à améliorer mon rendement.*	58 %	23 %	9 %	5 %	5 %

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.*

Tableau 15 – Comparaison des résultats pour le leadership : Supérieur immédiat

Leadership : Supérieur immédiat	2019 – % Tout à fait d'accord	2018 – % Tout à fait d'accord	Moyenne en 2019	Moyenne en 2018
Apprécie mon travail.	71 %	65 %	4,51	4,42
Est ouvert aux suggestions de ses employés.*	69 %	-	4,44	-
Crée un milieu de travail inclusif.	68 %	62 %	4,41	4,32
Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon supérieur immédiat sans crainte de représailles.	63 %	54 %	4,34 (n)	4,07
Est un bon leader.*	60 %	-	4,25	-
Lorsque mon supérieur immédiat fait le point avec moi sur mon travail, cela m'aide à améliorer mon rendement.*	58 %	-	4,23	-

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.

Tableau 16 – 2019 – Subalternes directs et soutien obtenu

Subalternes directs	Oui	Non	Sans objet
Avez-vous actuellement des subalternes directs?	31 %	60 %	9 %
Soutien reçu	Oui	Non	Sans objet
Je reçois le soutien dont j'ai besoin pour chercher à résoudre les problèmes de rendement insatisfaisant. <i>(parmi ceux qui ont des subalternes directs; n=188)</i>	70 %	8 %	22 %
J'ai accès à des ressources pour soutenir les employés de mon équipe qui font face à des défis personnels.* <i>(parmi ceux qui ont des subalternes directs; n=188)</i>	79 %	4 %	17 %

Analyse des commentaires

Au total, 27 commentaires ont été exprimés librement au sujet du « Supérieur immédiat ». Même si certains ont souligné des changements positifs récents, de nombreux commentaires portaient sur les perceptions de « compétences en gestion des personnes » médiocres chez les supérieurs immédiats et les gestionnaires. D'autres souhaitent que l'on adopte des approches plus inclusives en matière de leadership.

Leadership : Haute direction

Sommaire

- Les résultats pour la haute direction sont plus positifs qu'en 2018, des augmentations notables ayant été constatées pour deux des trois questions comparables.
- La proportion d'employés qui conviennent que les membres de la haute direction du BSIF traitent les employés avec respect est de 81 %, en hausse comparativement à 75 % en 2018.
- La confiance dans la capacité du Comité de direction de diriger le BSIF a aussi sensiblement augmenté, passant de 72 % en 2018 à 80 % en 2019. Bien que la confiance dans l'équipe de la haute direction pour diriger le BSIF demeure élevée (75 %), il n'y a pas eu de changement notable par rapport à 2018.
- De nouvelles questions ajoutées en 2019 montrent que près des trois quarts des employés conviennent que la haute direction est présente auprès du personnel du BSIF (73 %) et que les deux tiers (64 %) estiment que les mesures prises dans leur secteur à la suite du sondage auprès des employés ont eu un effet positif sur leur milieu de travail.
- Lorsqu'on leur a demandé si les membres de la haute direction incarnent le concept d'*Un seul bureau* du BSIF, un quart des répondants ont répondu qu'ils le font « certainement » (23 %), tandis que quatre sur dix ont répondu « plutôt ». Un autre quart (24 %) disent qu'ils n'incarnent « pas vraiment » ou « pas du tout » le concept d'*Un seul bureau*.

Tableau 17 – Résultats de 2019 pour le leadership : Haute direction

Leadership : Haute direction	Tout à fait d'accord	Quelque peu d'accord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu en désaccord	Tout à fait en désaccord
L'équipe de la haute direction du BSIF traite les employés avec respect.	50 %	31 %	10 %	6 %	3 %
J'ai confiance en la capacité du Comité de direction à diriger le BSIF.	46 %	34 %	13 %	5 %	2 %
J'ai confiance en la capacité de l'équipe de la haute direction à diriger le BSIF.	40 %	34 %	14 %	8 %	3 %
Je crois que les membres de la haute direction sont présents auprès du personnel du BSIF.*	37 %	36 %	13 %	9 %	5 %
Les mesures prises par mon secteur à la suite du Sondage auprès des employés ont eu un impact <i>positif</i> sur le milieu de travail.	31 %	33 %	23 %	7 %	6 %

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.

Tableau 18 – Comparaison des résultats pour le leadership : Haute direction

Leadership : Haute direction	2019 – % Tout à fait d'accord	2018 – % Tout à fait d'accord	Moyenne en 2019	Moyenne en 2018
L'équipe de la haute direction du BSIF traite les employés avec respect.	50 %	43 %	4,19 (n)	4,01
J'ai confiance en la capacité du Comité de direction à diriger le BSIF.	46 %	37 %	4,16 (n)	3,92
J'ai confiance en la capacité de l'équipe de la haute direction à diriger le BSIF.	40 %	35 %	4,01	3,96
Je crois que les membres de la haute direction sont présents auprès du personnel du BSIF.*	37 %	-	3,90	-
Les mesures prises par mon secteur à la suite du Sondage auprès des employés ont eu un impact <i>positif</i> sur le milieu de travail.	31 %	-	3,76	-

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.

Tableau 19 – Incarnation du concept d'Un seul bureau par les membres de la haute direction

En général, diriez-vous que les membres de la haute direction incarnent le concept d'Un seul bureau du BSIF?	%
Certainement	23 %
Plutôt	40 %
Pas vraiment	19 %
Pas du tout	5 %
Je ne sais pas	12 %

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.

Analyse des commentaires

Au total, 64 commentaires ont été exprimés librement au sujet des membres de la haute direction. Bien que certains mentionnent des changements positifs au sein du Comité de direction et de la haute direction au cours de la dernière année, d'autres signalent un manque d'engagement à l'égard de la diversité des idées et des opinions. Des préoccupations sont également soulevées au sujet des représailles exercées à l'égard de ceux qui expriment une opinion différente de celle des membres de la haute direction.

Mon emploi

Sommaire

- Une nouvelle question a été ajoutée en 2019 afin de demander aux employés s'ils sont fiers de la contribution de leur travail au BSIF. Neuf répondants sur dix (89 %) sont d'accord avec cet énoncé et les deux tiers (67 %) sont tout à fait d'accord.
- La proportion d'employés du BSIF qui conviennent qu'on les encourage à innover ou à faire preuve d'initiatives dans leur travail a augmenté (81 % en comparaison de 76 % en 2018). Ce résultat est également supérieur à celui d'une question comparable du SAFF de 2019, où 68 % étaient d'accord avec cet énoncé.
- Une grande proportion des employés (84 %) conviennent que leurs forces personnelles sont bien exploitées dans le poste qu'ils occupent.
- Sept employés sur dix (73 %) estiment qu'ils obtiennent l'encadrement dont ils ont besoin pour bien faire leur travail, ce qui est semblable à la proportion de personnes qui étaient d'accord avec cet énoncé en 2018.

Tableau 20 – Résultats de 2019 pour Mon emploi

Mon emploi	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 suis fier de la contribution de mon travail au BSIF.*	67 %	22 %	8 %	2 %	1 %
On m'encourage à innover ou à faire preuve d'initiative dans mon travail.	54 %	27 %	9 %	5 %	5 %
Mes forces personnelles sont bien exploitées dans le poste que j'occupe.	50 %	34 %	5 %	7 %	5 %
Je reçois l'encadrement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.	41 %	32 %	14 %	8 %	5 %

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.

Tableau 21 – Résultats de 2019 pour Mon emploi

Mon emploi	2019 – % Tout à fait d'accord	2018 – % Tout à fait d'accord	Moyenne en 2019	Moyenne en 2018
Je suis fier de la contribution de mon travail au BSIF.*	67 %	-	4,51	-
On m'encourage à innover ou à faire preuve d'initiative dans mon travail.	54 %	46 %	4,19 (n)	4,05
Mes forces personnelles sont bien exploitées dans le poste que j'occupe.	50 %	48 %	4,17	4,10
Je reçois l'encadrement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.	41 %	39 %	3,95	3,88

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.

Analyse des commentaires

Au total, 22 commentaires ont été exprimés librement au sujet de « Mon emploi ». Les commentaires dans cette section étaient variés, mais un thème est ressorti, soit la difficulté de gérer les initiatives de changement organisationnel tout en s'occupant de la charge de travail quotidienne.

Bien-être

Sommaire

- Une forte majorité d'employés est d'accord pour dire que leur supérieur immédiat se montre solidaire de leurs efforts en vue de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle et qu'il applique les politiques du BSIF (90 %), sensiblement le même résultat qu'en 2018.
- Dans une proportion semblable, les répondants estiment avoir la latitude voulue pour classer en priorité les tâches et les responsabilités quand ils sont aux prises avec de multiples exigences au travail (90 %). Ce résultat est conforme à celui de 2018 pour cette question (88 %).
- En 2019, un plus grand nombre d'employés ont reconnu que leur unité de travail leur offrait un environnement où ils peuvent s'exprimer sans hésitation et faire valoir leurs opinions (83 % comparativement à 77 % en 2018).
- Comme en 2018, les employés sont également d'accord en grand nombre (80 %) pour dire que le BSIF offre des ressources appropriées qui aident à surmonter les difficultés que présente la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.
- Une nouvelle question a été ajoutée en 2019 afin de savoir si les employés conviennent que leur stress professionnel est gérable. Dans l'ensemble, près de huit employés sur dix (78 %) étaient d'accord avec cet énoncé.
- Il y a eu une importante augmentation du nombre de personnes d'accord pour dire que le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale en milieu de travail, d'une mince majorité (54 %) en 2018 à plus des trois quarts en 2019 (77 %). Le résultat du BSIF est maintenant supérieur à la mesure comparable du SAFF, soit 73 %.
- On a également demandé aux employés du BSIF de comparer le niveau d'inclusion dans le milieu de travail à celui d'il y a un an. Un peu moins de la moitié des employés (46 %) ont dit que le milieu de travail est maintenant plus inclusif, tandis que le tiers (33 %) estiment qu'il est semblable. Seulement 4 % des employés croient qu'il est maintenant moins inclusif.
- Huit employés sur dix (81 %) conviennent que le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination. Il s'agit d'une importante augmentation par rapport à 2018 (75 %) et d'un résultat qui se compare positivement à celui du SAFF de 2019 (72 %).
- La proportion d'employés qui déclarent avoir été victimes de discrimination au cours des 12 derniers mois est semblable à celle de 2018 (7 % cette année contre 5 % en 2018). Ce résultat est également semblable à celui du SAFF de 2019 (8 %). Parmi les personnes qui ont été victimes de discrimination :
 - L'âge, la race, et l'origine nationale ou ethnique sont les motifs de discrimination les plus courants.
 - Les comportements discriminatoires sont plus susceptibles d'émaner des membres de la haute direction (55 %) ou du supérieur immédiat (31 %).
 - Environ la moitié des victimes de discrimination savaient où aller pour obtenir de l'aide (52 %), mais quatre sur dix affirment n'avoir pris aucune mesure.

- En réponse à une question sur le harcèlement, 7 % des répondants ont affirmé en avoir été la cible au travail au cours de la dernière année (une proportion semblable à celle de 2018 (8 %), mais inférieure à celle du SAFF de 2019, soit 14 %). Parmi les victimes de harcèlement :
 - Les sources les plus courantes étaient le supérieur immédiat (41 %), la haute direction (24 %) et les collègues (20 %).
 - Le harcèlement prend surtout la forme d'un traitement injuste, d'un comportement agressif, d'humiliation et d'un contrôle excessif.
 - Six employés sur dix (61 %) savaient où aller pour obtenir de l'aide.
 - Discuter du problème avec le supérieur immédiat ou un membre de la haute direction a été la mesure la plus couramment adoptée (22 % des victimes de harcèlement) après ceux qui disent n'avoir rien fait (37 %).
- Six employés sur dix du BSIF profitent de modalités de travail flexibles (MTF). Le télétravail est la MTF la plus souvent mentionnée.
 - Parmi ceux qui ne profitent pas de MTF, le manque d'intérêt est la principale raison donnée pour expliquer pourquoi ils ne l'utilisent pas (45 %), mais le tiers (32 %) des répondants pensent que leur demande de MTF ne serait pas acceptée.
- Les trois quarts (74 %) des employés REX du BSIF ont participé au Programme de perfectionnement en leadership. Tous les employés REX qui ont participé disent qu'ils comprennent le modèle de leadership et les comportements attendus au niveau REX.
 - À peu près autant d'employés disent avoir observé des changements de comportement positifs en matière de leadership chez les employés REX au cours de la dernière année (43 %) que d'employés qui n'ont pas observé de changement (38 %).

Tableau 22 – Résultats de 2019 pour le Bien-être

Bien-être	Tout à fait d'accord	Quelque peu d'accord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu en désaccord	Tout à fait en désaccord
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.	73 %	17 %	4 %	3 %	3 %
J'ai la latitude voulue pour classer en priorité les tâches et les fonctions quand je suis aux prises avec de multiples exigences au travail.	63 %	26 %	4 %	4 %	2 %
Mon unité de travail offre un environnement où je peux m'exprimer sans hésitation et faire valoir mes opinions.	55 %	28 %	7 %	6 %	4 %
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.	50 %	30 %	13 %	5 %	2 %
Le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.	48 %	32 %	11 %	5 %	3 %

Mon stress professionnel est gérable.*	41 %	37 %	8 %	9 %	5 %
Le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale en milieu de travail.	39 %	38 %	15 %	6 %	2 %

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.

Tableau 23 – Comparaison des résultats pour le Bien-être

Bien-être	2019 – % Tout à fait d'accord	2018 – % Tout à fait d'accord	Moyenne en 2019	Moyenne en 2018
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.	73 %	69 %	4,53	4,51
J'ai la latitude voulue pour classer en priorité les tâches et les fonctions quand je suis aux prises avec de multiples exigences au travail.	63 %	61 %	4,45	4,40
Mon unité de travail offre un environnement où je peux m'exprimer sans hésitation et faire valoir mes opinions.	55 %	42 %	4,23 (n)	4,02
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.	50 %	53 %	4,20	4,24
Le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.	48 %	46 %	4,18	4,08
Mon stress professionnel est gérable.*	41 %	-	4,01	-
Le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale en milieu de travail.	39 %	20 %	4,05 (n)	3,42

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.

Tableau 24 – Inclusion au BSIF

Par rapport à l'an dernier, comment évalueriez-vous le niveau d'inclusion* en milieu de travail au BSIF?	%
Plus inclusif	46 %
À peu près aussi inclusif	33 %
Moins inclusif	4 %
Je ne sais pas	17 %

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.

Tableau 25 – Victime de discrimination

Après avoir lu attentivement la définition de ce qu'est la discrimination, estimez-vous avoir été victime de discrimination au travail au cours de la dernière année?	%
Oui	7 %
Non	93 %

Tableau 26 – Expérience de la discrimination

De la part de qui avez-vous été victime de discrimination au travail? (parmi les personnes qui ont été victimes de discrimination n=42)	%
Haute direction	55 %
Supérieur immédiat	31 %
Collègues	19 %
Mon directeur	19 %
Surintendant, surintendants auxiliaires	10 %
Personnes d'autres ministères ou organismes	5 %
Autre	10 %
Je préfère ne pas répondre	21 %
Sur quel motif avez-vous été victime de discrimination? (parmi les personnes qui ont été victimes de discrimination n=42)	%
Âge	31 %
Race	26 %
Origine nationale ou ethnique	21 %
Couleur	17 %
Déficience ou maladie	10 %
Sexe	10 %
État matrimonial	7 %
Situation familiale	7 %
Religion	5 %
Identité ou expression de genre	5 %
Autre	12 %
Je préfère ne pas répondre	33 %
Saviez-vous où aller pour obtenir de l'aide?* (parmi les personnes qui ont été victimes de discrimination n=42)	%
Oui	52 %
Non	48 %
Quelle(s) mesure(s) avez-vous prise(s) pour remédier à la discrimination dont vous avez été victime?* (parmi les personnes qui ont été victimes de discrimination n=42)	%
J'ai discuté de la question avec mon supérieur immédiat ou un membre de la haute direction.	14 %

J'ai discuté de la question avec mon directeur.	12 %
J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même.	10 %
J'ai discuté de la question avec la ou les personnes de qui j'ai été victime de discrimination.	5 %
J'ai discuté de la question avec mon représentant syndical.	5 %
J'ai communiqué avec un professionnel des ressources humaines.	2 %
J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits.	2 %
Autre	5 %
Je n'ai rien fait	40 %
Je préfère ne pas répondre	33 %

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.*

Tableau 27 – Victime de harcèlement

Après avoir lu attentivement la définition de ce qu'est le harcèlement, avez-vous été victime de harcèlement au travail au cours de la dernière année?	%
Oui	7 %
Non	93 %

Tableau 28 – Expérience du harcèlement

De la part de qui avez-vous été victime de harcèlement au travail? (parmi ceux qui ont été victimes de harcèlement n=41)	%
Supérieur immédiat	41 %
Haute direction	24 %
Collègues	20 %
Mon directeur	15 %
Personnes d'autres ministères ou organismes	15 %
Surintendant, surintendants auxiliaires	7 %
Autre	5 %
Je préfère ne pas répondre	27 %
Veuillez indiquer la nature du harcèlement dont vous avez été victime. (parmi ceux qui ont été victimes de harcèlement n=41)	%
Traitement injuste	59 %
Comportement agressif	51 %
Humiliation	44 %
Contrôle excessif	41 %
Être exclu ou ignoré	37 %
Remarque injurieuse	32 %
Attaque personnelle	29 %
Interférence avec le travail ou retenue des ressources	22 %

Menace	15 %
Cris ou hurlements	12 %
Violence physique	2 %
Commentaire ou geste de nature sexuelle	2 %
Autre	12 %
Je préfère ne pas répondre	5 %
Saviez-vous où aller pour obtenir de l'aide?* <i>(parmi ceux qui ont été victimes de harcèlement n=41)</i>	%
Oui	61 %
Non	39 %
Quelles mesures avez-vous prises pour remédier au harcèlement?* <i>(parmi ceux qui ont été victimes de harcèlement n=41)</i>	%
J'ai discuté de la question avec mon supérieur immédiat ou un membre de la haute direction.	22 %
J'ai discuté de la question avec la ou les personnes de qui j'ai été victime de discrimination.	15 %
J'ai discuté de la question avec mon directeur.	12 %
J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits.	12 %
J'ai discuté de la question avec mon représentant syndical.	10 %
J'ai communiqué avec un professionnel des ressources humaines.	5 %
J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même.	2 %
Autre	7 %
Je n'ai rien fait	37 %
Je préfère ne pas répondre	22 %

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.

Tableau 29 – Modalités de travail flexibles

Profitez-vous présentement de l'une des modalités de travail flexibles (MTF) suivantes?	%
Employés qui profitent de l'une des MTF	61 %
Travail de la maison	52 %
Horaire flexible (heures de début et de fin variables)	16 %
Semaine de travail comprimée	7 %
Crédit d'heures de travail	6 %
Congé avec étalement du revenu	2 %
Congé de transition à la retraite	<1 %
Partage d'emploi	0 %
Je ne profite pas de MTF	30 %
Je préfère ne pas répondre	9 %
Raison de ne pas profiter de MTF* <i>[Parmi ceux qui ne profitent pas de MTF n=182]</i>	%

Je ne suis intéressé par aucune MTF	45 %
Je ne crois pas que ma demande serait appuyée	32 %
Ma demande de MTF a été refusée	3 %
Je préfère ne pas répondre	20 %

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.*

Tableau 30 – Programme de perfectionnement en leadership

Avez-vous participé au Programme de perfectionnement en leadership du BSIF? (parmi les REX seulement n=106)	%
Oui	74 %
Non	23 %
Je préfère ne pas répondre	4 %
Comprenez-vous le modèle de leadership et les comportements attendus au niveau REX?* (parmi les REX qui ont participé au Programme de perfectionnement en leadership n=78)	%
Oui	100 %
Non	0 %
Avez-vous observé des changements de comportement positifs en matière de leadership chez les REX au cours de la dernière année?*	%
Oui	43 %
Non	38 %
Je préfère ne pas répondre	19 %

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2019.*

Analyse des commentaires

Au total, 27 commentaires ont été exprimés librement sur le bien-être. De nombreux thèmes ont été soulevés dans cette section, les employés suggérant une approche plus transparente pour traiter les cas de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail, des changements à l'environnement de travail physique et de meilleures politiques entourant les MTF.

Annexe A : Invitation électronique

SUJET: Sondage auprès des employés du BSIF – Édition 2019 / 2019 OSFI Employee Survey

Bonjour,

Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) a confié l'administration de l'édition 2019 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 **19 décembre**.

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: 2019 OSFI Employee Survey / Sondage auprès des employés du BSIF – Édition 2019

Dear Employee,

Environics has been commissioned by the Office of the Superintendent of Financial Institutions (OSFI) to conduct its 2019 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 **December 19**.

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: Rappel : Sondage auprès des employés du BSIF – Édition 2019 / Reminder: 2019 OSFI Employee Survey

Bonjour,

Le 26 novembre, vous avez reçu un courriel d'Environics, le cabinet auquel le BSIF a confié l'administration de l'édition 2019 de son sondage auprès des employés.

Votre opinion est importante. 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.

Nous vous rappelons de bien vouloir répondre au sondage d'ici le **19 décembre**.

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: Reminder: 2019 OSFI Employee Survey / Rappel : Sondage auprès des employés du BSIF – Édition 2019

Dear Employee,

On November 26, you received an email from Environics, the firm commissioned by OSFI to conduct the 2019 Employee Survey.

Your input is important. 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.

This is a reminder to please complete the survey by **December 19**.

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 C : Instrument de sondage : français

Bienvenue au sondage auprès des employés du BSIF - édition 2019 / Welcome to the 2019 OSFI Employee Survey

Veillez cocher 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; nous vous encourageons à vous exprimer librement. Vos réponses demeureront strictement confidentielles.

Vous avez jusqu'au **19 décembre 2019** 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 sept 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 (**nouvelle fenêtre**) 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 Tony Coulson à l'adresse que voici : Tony.Coulson@environics.ca.

SECTION I : MON ORGANISATION

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

Le BSIF parvient à bien :	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
Q1. Communiquer les changements organisationnels							
Q2. Offrir des occasions de discuter des initiatives de changement							
Q3. Fournir de la formation en gestion du changement							
Q4. Fournir des outils et d'autres ressources pour soutenir les employés tout au long de la transition							

Q5. À quelle fréquence voyez-vous des exemples de collaboration au BSIF?	Pas souvent du tout	Pas très souvent	Assez souvent	Très souvent	Ne sais pas	Sans objet
Entre collègues						
Entre gestionnaires						
Entre les divisions						
Entre les secteurs						
Entre les bureaux du BSIF						

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

	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. Le BSIF met en place des activités et des pratiques qui							

favorisent un milieu de travail diversifié*.							
Q7. 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.							
Q8. L'évaluation du rendement m'a aidé à fixer des objectifs pour améliorer mon rendement au travail.							

** Dans un milieu de travail diversifié, tout le monde est accepté, sans égard à la race, à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur, à la déficience, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité ou l'expression de genre, à l'état matrimonial ou à la situation familiale, à la religion, à l'âge, à la langue, aux antécédents culturels, aux intérêts, aux points de vue ou à d'autres dimensions. Toutes les différences entre l'identité personnelle et professionnelle des collègues sont admises.*

Q9. À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'assister aux séances de formation offertes au BSIF?

- Régulièrement
- Occasionnellement
- Rarement
- Jamais
- Sans objet

Q9B (SI Q9 = Toute réponse autre que « Régulièrement » ou « Sans objet »)

Lesquels des obstacles suivants vous empêchent de suivre une formation au BSIF? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- Charge de travail
- Approbation du gestionnaire non reçue
- Aucune formation pertinente n'est offerte
- Autre (veuillez préciser):
- Ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

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

	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. Le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de mon choix (français ou anglais).							
Q11. Je reçois le soutien* dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.							
Q12. J'ai l'impression de contribuer au succès de notre organisation.							
Q13. J'entretiens des relations professionnelles positives avec mes collègues.							
Q14. J'ai l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF au cours des 12 prochains mois.							

* Le *soutien* prend de nombreuses formes et peut être donné en paroles ou en actions. Le soutien comprend les outils, les ressources et le soutien de la direction.

Q14B (si Q14 = Quelque peu d'accord ou Tout à fait d'accord)

Lesquels des énoncés suivants s'appliquent à votre recherche d'emploi à l'extérieur du BSIF? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- Besoin d'un changement
- Recherche d'une expérience différente
- Insatisfait de la relation avec le supérieur immédiat
- Manque de reconnaissance des employés
- Rémunération et avantages sociaux
- Culture et milieu de travail du BSIF
- Aucune possibilité de croissance
- Le travail ne répond pas aux attentes
- Impression d'être surmené
- Aucun accès aux modalités de travail flexibles
- Sentiment d'indifférence

- Impression d’être sous-estimé
- Faible leadership aux échelons supérieurs
- Autre (veuillez préciser) :
- Je préfère ne pas répondre

SECTION II : COMMUNICATION

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

	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. La communication est efficace entre les équipes de mon secteur/groupe*.							
Q16. On me tient au courant des questions qui ont une incidence sur mon équipe.							
Q17. Je comprends le lien entre le Plan stratégique du BSIF et mes fonctions.							
Q18. Les communications du Comité de direction du BSIF** me tiennent au courant des questions qui m’importent.							

* Les **secteurs/groupe**s au sein 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) et le Bureau de l’actuaire en chef.

** Le **Comité de direction** comprend le surintendant et les surintendants auxiliaires de la Réglementation, de la Surveillance des institutions de dépôts, de la Surveillance des sociétés d’assurances, du Soutien du risque et des Services intégrés.

Q19. Dans quelle ville travaillez-vous?

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

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

	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. 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. (Cet énoncé ne s'applique pas aux documents diffusés à l'extérieur du BSIF.)							
Q21. 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).							
Q22. Lorsque je communique avec mon supérieur immédiat*, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix (français ou anglais).							

* Le *supérieur immédiat* est la personne de qui vous relevez directement.

SECTION III : LEADERSHIP

Supérieur immédiat

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

Mon supérieur immédiat (la personne de qui vous relevez directement) :	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. Est un bon dirigeant.							
Q24. Est ouvert aux suggestions de ses employés.							
Q25. Apprécie mon travail.							
Q26. Crée un milieu de travail inclusif (p. ex., où je me sens entendu, respecté et compris).							

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

	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. Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon supérieur immédiat sans crainte de représailles.							
Q28. Lorsque mon supérieur immédiat fait le point avec moi sur mon travail, cela m'aide à améliorer mon rendement.							

Q29. Avez-vous présentement des employés* qui relèvent de vous (c.-à-d. des subalternes directs)?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Aux fins du présent sondage, les **employés sont des personnes employées directement par le BSIF, quel que soit leur niveau ou leur poste au sein de l'organisation, p. ex., employés nommés pour une période indéterminée, employés nommés pour une période déterminée et employés à temps partiel. Cela ne*

comprend pas le personnel à court terme comme les employés occasionnels, les étudiants stagiaires et le personnel contractuel comme les experts-conseils.

Q29B. (Si Q29 = Oui)

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

- Oui
- Non
- Sans objet

Q29C. (Si Q29 = Oui)

J'ai accès à des ressources pour soutenir les employés de mon équipe qui font face à des défis personnels.

- Oui
- Non
- Sans objet

Haute direction

La haute direction du BSIF comprend tous les directeurs généraux et directeurs principaux (p. ex., REX-08 – REX-10).

Q30. Le concept d'Un seul bureau du BSIF, c'est l'idée de collaborer en tant que partenaires pour atteindre des objectifs généraux communs.

En général, diriez-vous que les membres de la haute direction incarnent le concept d'Un seul bureau du BSIF?

- Certainement
- Plutôt
- Pas vraiment
- Pas du tout
- Ne sais pas

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

	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
Q31. L'équipe de la haute direction* du BSIF traite les employés avec respect.							
Q32. Les mesures prises par mon secteur à la suite du Sondage auprès des employés ont eu des répercussions <u>positives</u> sur le milieu de travail.							
Q33. J'ai confiance en la capacité de l'équipe de la							

haute direction de diriger le BSIF.							
Q34. J'ai confiance en la capacité du Comité de direction** à diriger le BSIF.							
Q35. Je crois que les membres de la haute direction sont présents auprès du personnel du BSIF (p. ex. ils participent aux activités du personnel et interagissent de façon informelle avec lui).							

* L'équipe **de la haute direction** du BSIF comprend tous les directeurs généraux et les directeurs principaux (p. ex., REX-08 – REX-10).

** Le **Comité de direction** comprend le surintendant et les surintendants auxiliaires de la Réglementation, de la Surveillance des institutions de dépôts, de la Surveillance des sociétés d'assurances, du Soutien du risque et des Services intégrés.

SECTION IV : MON EMPLOI

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

	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. Mes forces personnelles sont bien exploitées dans le poste que j'occupe.							
Q37. Je reçois l'encadrement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.							
Q38. On m'encourage à innover ou à faire preuve d'initiative dans mon travail.							

Q39. Je suis fier de la contribution de mon travail au BSIF.							
---	--	--	--	--	--	--	--

SECTION V : BIEN-ÊTRE

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

	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. 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.							
Q41. J'ai la latitude voulue pour classer en priorité les tâches et les fonctions quand je suis aux prises avec de multiples exigences au travail.							
Q42. Mon stress professionnel est gérable.							
Q43. Mon unité de travail offre un environnement où je peux m'exprimer sans hésitation et faire valoir mes opinions.							
Q44. Le BSIF offre les ressources							

	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
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 (p. ex. le Programme d'aide aux employés et des initiatives de bien-être).							
Q45. Le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale** en milieu de travail.							

* *Le supérieur immédiat est la personne dont vous relevez directement.*

** *La santé mentale est l'état d'une personne par rapport à son bien-être psychologique et émotionnel. Le bien-être est une situation où une personne réalise son potentiel, peut faire face aux tensions normales de la vie, peut travailler de façon productive et fructueuse et peut apporter une contribution à sa collectivité.*

Q46. Par rapport à l'an dernier, comment évalueriez-vous le niveau d'inclusion* en milieu de travail au BSIF?

- Plus inclusif
- À peu près aussi inclusif
- Moins inclusif
- Ne sais pas

* *L'inclusion s'entend de la création d'une culture qui vise l'équité et qui respecte, accepte et valorise les différences. Il s'agit de créer un environnement où l'employé se sent capable d'être lui-même au travail.*

Q47.

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 distinction 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 familiale, les caractéristiques génétiques, la déficience et l'état de personne graciée.

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

- Oui
- Non

Q47B. [Si Q47 = Oui]

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

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

Q47C. [Si Q47 = Oui]

De la part de qui avez-vous été victime de discrimination au travail? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- Collègues
- Supérieur immédiat (la personne de qui vous relevez directement)
- Directeur (REX-07)
- Un membre de la haute direction [Cela comprend tous les directeurs généraux et directeurs principaux (p. ex. REX-08 – REX-10)]
- Surintendant, surintendants auxiliaires
- Subalternes directs
- Personnes d'autres ministères ou organismes
- Personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons
- Autre
- Je préfère ne pas répondre

Q47D. [Si Q47 = Oui]

**Quelle(s) mesure(s) avez-vous prise(s) pour remédier à la discrimination dont vous avez été victime?
(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)**

- J'ai discuté de la question avec mon supérieur immédiat ou un membre de la haute direction
- J'ai discuté de la question avec mon directeur
- J'ai discuté de la question avec la ou les personnes de qui j'ai été victime de discrimination
- J'ai communiqué avec un professionnel des ressources humaines
- J'ai discuté de la question avec mon représentant syndical
- J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits
- J'ai déposé un grief ou une plainte
- J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même
- Autre (veuillez préciser)
- Je n'ai rien fait
- Je préfère ne pas répondre

Q47E. [Si Q47 = Oui]

Saviez-vous où aller pour obtenir de l'aide?

- Oui
- Non

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'énoncé suivant?

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

Q49.

Le harcèlement s'entend de tout comportement importun 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 vexer ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie une personne ou qui lui fait honte, 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 familiale, de ses caractéristiques génétiques, de sa déficience physique ou intellectuelle, de son orientation sexuelle ou de son état de personne graciée.

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

- Oui
- Non

Q49B. [Si Q49 =Oui]

De la part de qui avez-vous été victime de harcèlement au travail? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Collègues
- Supérieur immédiat (la personne de qui vous relevez directement)
- Directeur (REX-07)
- Un membre de la haute direction [Cela comprend tous les directeurs généraux et directeurs principaux (p. ex. REX-08 – REX-10)]
- Surintendant, surintendants auxiliaires
- Subalternes directs
- Personnes d'autres ministères ou organismes
- Personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons
- Autre
- Je préfère ne pas répondre

Q49C. [Si Q49 =Oui]

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

Q49D. [Si Q49 = Oui]

Quelles mesures avez-vous prises pour remédier au harcèlement? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- J'ai discuté de la question avec mon supérieur immédiat ou un membre de la haute direction
- J'ai discuté de la question avec mon directeur
- J'ai discuté de la question avec la ou les personnes de qui j'ai été victime de harcèlement
- J'ai communiqué avec un professionnel des ressources humaines
- J'ai discuté de la question avec mon représentant syndical
- J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits
- J'ai déposé un grief ou une plainte
- J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même
- Autre (veuillez préciser)

- Je n'ai rien fait
- Je préfère ne pas répondre

Q49E. [Si Q49 = Oui]

Saviez-vous où aller pour obtenir de l'aide?

- Oui
- Non

SECTION VI : COMMENTAIRES

Q50. Souhaitez-vous formuler des commentaires à l'intention du Comité de direction sur les sujets abordés dans ce sondage?

- Oui, je souhaite formuler des commentaires à l'intention du Comité de direction.
- Non, je ne souhaite pas formuler des commentaires à l'intention du Comité de direction.

Q50B. [Si Q50 = Oui] Vos commentaires ne seront partagés qu'avec le Comité de direction. Une analyse thématique sommaire et agrégée des commentaires reçus fera également partie des résultats du sondage.

Veillez être aussi précis que possible tout en prenant soin de ne pas inclure de renseignements personnels ou confidentiels.

Case pour commentaires

Q50C. [Si Q50 = Oui]

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

- Mon organisation
- Communication
- Supérieur immédiat
- Haute direction
- Mon emploi
- Bien-être
- Autre (veuillez préciser) :

SECTION VII : RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Le BSIF s'engage à créer un environnement qui valorise expressément la personne, où l'employé se sent en sécurité, engagé, connecté et capable d'être lui-même au travail.

Les questions suivantes ne sont posées qu'à des fins d'analyse du sondage et aideront le BSIF à mieux comprendre les perceptions des employés afin que nous puissions poursuivre la création d'un milieu de travail diversifié et plus inclusif.

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. 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.

Q51. Êtes-vous :

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

Un membre d'une minorité visible au Canada est par définition une personne (autre qu'un Autochtone) de race ou de couleur autre que blanche, peu importe son lieu de naissance. Voici des exemples : Noir(e), Chinois(e), Philippin(e), Japonais(e), Coréen(ne), Sud-Asiatique ou Indien(ne) de l'Est, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental(e) non blanc(he), Nord-Africain(e) ou Arabe, Latino-Américain(e) non blanc(he), personne d'origine mixte (dont un parent est membre d'un ou de plusieurs groupes minoritaires énumérés ci-dessus), ou autre groupe de minorité visible.

Q52. 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 Inuk (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.

Q53. 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, et 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. Les personnes handicapées sont également celles dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Q54. Êtes-vous une personne handicapée?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

La collecte de données sur l'orientation sexuelle aidera le BSIF à mieux comprendre les points de vue des employés qui appartiennent à la communauté LGBTQ2+ et à poursuivre ses efforts en vue d'offrir un milieu de travail diversifié et plus inclusif.

Q55. Quelle est votre orientation sexuelle?

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

Q56. Profitez-vous présentement de l'une des modalités de travail flexibles (MTF) suivantes? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Semaine de travail comprimée
- Horaire flexible (heures de début et de fin variables)
- Travail de la maison
- Crédit d'heures de travail
- Partage d'emploi
- Congé avec étalement du revenu
- Congé de transition à la retraite
- Je ne profite pas de MTF
- Je préfère ne pas répondre

Q56B. [Si Q56 = Je ne profite pas de MTF]

Je ne profite d'aucune des modalités de travail flexibles (MTF) parce que :

- Je ne suis intéressé par aucune MTF
- Je ne crois pas que ma demande serait appuyée
- Ma demande de MTF a été refusée
- Je préfère ne pas répondre

Q57. Avez-vous participé au Programme de perfectionnement en leadership du BSIF?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Q57B. [Si Q57 = Oui]

Comprenez-vous le Modèle de leadership et les comportements attendus au niveau REX?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Q58. Avez-vous observé des changements de comportement positifs en matière de leadership chez les REX au cours de la dernière année?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Q59. 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

Q60. À quelle catégorie d'employés appartenez-vous?

- RE
- REX
- Je préfère ne pas répondre

Q61. 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

Q62. Dans quelle unité de l'organisation travaillez-vous à l'heure actuelle?

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

Services communs de surveillance
467/476/477/600 - Services communs de surveillance (SCS)/ Équipe centrale du projet VU/ Équipe d'élaboration du projet VU/ Directeur principal, Services communs de surveillance
Bureau du surintendant
100 - Bureau du surintendant
200/313 – Surintendant auxiliaire, Secteur des services intégrés/ Division des services juridiques
310 - Surintendant auxiliaire, Secteur de la réglementation
400 - Surintendant auxiliaire, Secteur de la surveillance des institutions de dépôts
480 - Surintendant auxiliaire, Secteur de soutien du risque
650 - Audit interne
800/810 - Surintendant auxiliaire, Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances/ Équipe centrale opérationnelle, Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances
Secteur de services intégrés

204/206/208/219 - Dirigeant principal de l'information/ Gestion stratégique de la GI-TI/ Gestion du portefeuille des services à la clientèle/ Cybersécurité
209/210/211 - Planification intégrée et services d'approvisionnement/ Dirigeant principal de finance/ 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 - Dirigeant principal des ressources humaines/ Opérations des ressources humaines
231/251 - Programmes et développement intégrés de RH/ Efficacité en milieu de travail
252 - Sécurité et services des installations
315 - Divisions des communications et engagement
Secteur de la réglementation
311 - Divisions des approbations
312/320/321 - Législation et initiatives stratégiques/ Division de la législation et des approbations/ Politique, interprétations et conformité législatives
330/331/332 - Fonds propres - Banques/ Fonds propres - Assurance/ Fonds Propres - Groupe gestion
505 - Division des pratiques comptables
475 - Division des régimes de retraite privés
Secteur de la surveillance des institutions de dépôts
410/471/472 - Directrice principal, Groupe des petites et moyennes institution bancaires/ Groupe des PMIB Montréal/ Groupe des PMIB Vancouver
413 - Groupe des PMIB Toronto
455/456/457/458/459/470 - Équipe Banque CIBC/ Équipe Banque RBC/ Équipe Banque BMO/ Équipe Banque TD/ Équipe Banque BNS/ Équipe Banque NBC
466 - Équipe centrale
Secteur de soutien risque
482 - Division du risque de crédit
486 - Division du risque de modélisation
507/531 - Division du risque opérationnel/ Division de risque technologique
508 - Division des risques de marché et de liquidité
511/530 - Division des risques liés à la culture et à la déontologie/ Groupe du risque non-financier (GRNF)
540 - Services de surveillance du risque et des activités
550 - Services d'analyse du risque et des données (SARD)
Bureau de l'actuaire en chef
700/710 - Actuaire en chef/ Programmes d'assurances sociales
720 - Régimes de retraite publics
Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances
411/442/443/444 - Division de l'assurance-vie/ Équipe Great West Life/ Équipe Manuvie/ Équipe Standard Life
414/416/417 - Groupe des assurances multirisques / Groupe des assurances multirisques, directeur principal / Groupe de l'assurance hypothécaire
503 - Division de l'actuariat

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

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

Annexe D : Instrument de sondage : anglais

Welcome to the 2019 OSFI Employee Survey / Bienvenue au sondage auprès des employés du BSIF - édition 2019

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 **December 19th 2019**.

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 seven 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 (**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: MY ORGANIZATION

Please indicate your level of agreement with each statement.

OSFI is doing a good job:	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q1. Communicating organizational changes							
Q2. Providing opportunities to discuss change initiatives							
Q3. Providing change management training							
Q4. Providing tools and other resources to support employees through change							

Q5. How frequently do you see examples of collaboration at OSFI?	Not at all frequently	Not very frequently	Somewhat frequently	Very frequently	Don't know	Not applicable
Between colleagues						
Between managers						
Between divisions						
Between sectors						
Between OSFI's offices						

Please indicate your level of agreement with each statement.

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q6. OSFI implements activities and practices that support a diverse* workplace.							
Q7. I feel I can initiate a formal recourse process (e.g.,							

grievance, complaint, appeal) without fear of reprisal.							
Q8. The performance review process has been useful in helping me set objectives to improve my job performance.							

** A **diverse workplace** includes everyone, regardless of race, national or ethnic origin, colour, disability, sex, sexual orientation, gender identity or expression, 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.*

Q9. How often are you able to attend training opportunities that are available at OSFI?

- Regularly
- Occasionally
- Rarely
- Never
- Not applicable

Q9B (IF Q9 = Any response other than Regularly or not applicable)

Which of the following barriers apply to your inability to attend training at OSFI (select all that apply):

- Workload
- Manager's approval not received
- Relevant training is not available
- Other, please specify
- Don't know
- Prefer not to say

Please indicate your level of agreement with each statement.

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q10. The training offered by OSFI is available in the official language of my choice (English or French).							
Q11. I get the support* that I need to manage my career.							
Q12. I feel I contribute to the success of our organization.							
Q13. I have positive working relationships with my co-workers.							
Q14. I have intentions of looking for a job outside of OSFI within the next 12 months.							

* **Support** comes in many forms and can be given in words or actions. Support includes tools, resources and support from management.

Q14B (IF Q14 = Somewhat or Strongly Agree)

Which of the following apply to you looking for a job outside of OSFI (select all that apply):

- Time for a change
- Seeking a different experience
- Dissatisfied with relationship with immediate supervisor
- Lack of employee recognition
- Compensation and benefits
- OSFI's culture/workplace
- No growth opportunities
- Job not meeting expectations
- Feeling overworked
- No access to Flexible Work Arrangements
- Feeling disengaged
- Feeling undervalued
- Poor leadership at senior levels
- Other, please specify:
- Prefer not to say

SECTION II: COMMUNICATION

Please indicate your level of agreement with each statement.

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q15. Communication is effective between teams within my Sector/group.*							
Q16. I am kept informed about issues affecting my team.							
Q17. I understand how OSFI's Strategic Plan relates to my role.							
Q18. Communications from OSFI's Executive Committee** keep me informed about issues that matter to me.							

* 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.

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

Q19. In which city do you work?

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

Please indicate your level of agreement with each statement.

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q20. When I prepare written material for internal purposes, including electronic mail, I feel free to use the official language (English or							

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
French) of my choice. (Note this does not refer to material for use external to OSFI.)							
Q21. During meetings with my team, I feel free to use the official language of my choice (English or French).							
Q22. When I communicate with my immediate supervisor* I feel free to use the official language of my choice (English or French).							

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

SECTION III: LEADERSHIP

Immediate Supervisor

Please indicate your level of agreement with each statement.

<u>My immediate supervisor (the person whom you report to directly):</u>	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q23. Is a good leader.							
Q24. Is open to the suggestions of his/her employees.							
Q25. Appreciates my work.							
Q26. Creates an inclusive workplace (e.g. where I feel heard, respected and understood).							

Please indicate your level of agreement with each statement.

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q27. I am confident approaching my immediate supervisor about concerns without fear of reprisal.							
Q28. The feedback from my immediate supervisor helps me improve my work performance.							

Q29. 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.*

Q29B. (IF Q29 = Yes)

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

- Yes
- No
- Not applicable

Q29C. (IF Q29 = Yes)

I have access to resources to support employees on my team who are experiencing personal challenges.

- Yes
- No
- Not applicable

Senior Management

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

Q30. OSFI's One Office is about partners who work together to achieve common overarching goals. In general, would you say that senior managers are role models for OSFI's One Office?

- Definitely

- Somewhat
- Not really
- Not at all
- Don't know

Please indicate your level of agreement with each statement.

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q31. OSFI's Senior Management Team* treats employees with respect.							
Q32. The actions taken in my sector as a result of the Employee Survey have had a <u>positive</u> impact on the work environment.							
Q33. I have confidence in the Senior Management Team to lead OSFI.							
Q34. I have confidence in the Executive Committee** to lead OSFI.							
Q35. I believe Senior Management is engaged with OSFI staff (i.e. participate in staff activities; interact informally with staff).							

* 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: MY JOB

Please indicate your level of agreement with each statement.

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable

Q36. My position makes good use of my personal strengths.							
Q37. I get the coaching I need to do my job well.							
Q38. I am encouraged to be innovative or take initiative in my work.							
Q39. I am proud of the contributions my work makes to OSFI.							

SECTION V: WELLBEING

Please indicate your level of agreement with each statement.

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q40. My immediate supervisor* supports my efforts to balance my work, family and personal life, and applies OSFI's policies as needed.							
Q41. I have flexibility to prioritize tasks and responsibilities when facing multiple demands at work.							
Q42. My work-related stress is manageable.							
Q43. My work unit offers an							

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
environment where I feel confident to speak up and express my opinions.							
Q44. OSFI provides appropriate resources to assist me in managing challenges in balancing my work, family and personal life (e.g. Employee and Family Assistance Program and wellness initiatives).							
Q45. OSFI does a good job of raising awareness of mental health** in the workplace.							

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

** *Mental health* is a person's condition with regard to their psychological and emotional wellbeing. Wellbeing 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.

Q46. Compared to last year, how would you rate the level of inclusion* in the workplace at OSFI?

- More inclusive
- About the same
- Less inclusive
- Don't know

** **Inclusion** is about creating a culture that strives for equity and embraces, respects, accepts and values difference. It is about creating an environment where employees feel comfortable to bring their whole self to work.*

Q47.

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.

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

- Yes
- No

Q47B. [If Q47 =Yes]

Did you experience discrimination because of your: (select all that apply)

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

Q47C. [if Q47=Yes]

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

- Co-workers
- My immediate supervisor (The person whom you report to directly)
- My Director (REX-07)

- Senior management [This includes all Managing Directors and Senior Directors (e.g. REX-08 – REX-10)]
- Superintendent, Assistant Superintendents
- My direct reports
- Individuals from other departments or agencies
- Individuals from the institutions that we regulate
- Other
- Prefer not to say

Q47D. [if Q47=Yes]

What action(s) did you take to address the discrimination you experienced? (select all that apply)

- Discussed the matter with my immediate supervisor or a senior manager
- Discussed the matter with my director
- Discussed the matter with the person(s) from whom I experienced the discrimination
- Contacted a human resources professional
- Discussed the matter with my union representative
- I used an informal conflict resolution process
- Filed a grievance/complaint
- Resolved the matter informally on my own
- Other, please specify
- I took no action
- Prefer not to say

Q47E. [if Q47=Yes]

Did you know where to go for assistance?

- Yes
- No

Please indicate your level of agreement with this statement.

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q48. OSFI works hard to create a workplace that prevents discrimination.							

Q49.

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.

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

- Yes
- No

Q49B. [If Q49 =Yes]

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

- Co-workers
- My immediate supervisor (The person whom you report to directly)
- My Director (REX-07)
- Senior management [This includes all Managing Directors and Senior Directors (e.g. REX-08 – REX-10)]
- Superintendent, Assistant Superintendents
- My direct reports
- Individuals from other departments or agencies
- Individuals from the institutions that we regulate
- Other
- Prefer not to say

Q49C. [If Q49 =Yes]

Please indicate the nature of the harassment you experienced. (select all that apply)

- 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

Q49D. [If Q49 =Yes]

What action did you take to address the harassment? (select all that apply)

- Discussed the matter with my immediate supervisor or a senior manager
- Discussed the matter with my director
- Discussed the matter with the person(s) from whom I experienced the discrimination
- Contacted a human resources professional
- Discussed the matter with my union representative
- I used an informal conflict resolution process
- Filed a grievance/complaint
- Resolved the matter informally on my own
- Other, please specify
- I took no action
- Prefer not to say

Q49E. [if Q49=Yes]

Did you know where to go for assistance?

- Yes
- No

SECTION VI: COMMENTS

Q50. Do you wish to provide feedback to the Executive Committee about any of the topics that have been addressed in this survey?

- Yes, I wish to add comments for the Executive Committee to review
- No, I do not wish to add comments for the Executive Committee to review

Q50B. [if Q50=Yes] Your comments will be shared for review by the Executive Committee only. A thematic, aggregated summary analysis of comments received will also be shared as part of the survey results.

Please be as specific as possible however do not include any personal or confidential information.

Comment box for comments

Q50C. [if Q50=Yes]

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

- My organization
- Communication
- My immediate supervisor
- Senior management
- My job
- Wellbeing
- Other, please specify:

SECTION VII: GENERAL INFORMATION

OSFI is committed to creating an environment that expressly values the individual, where employees feel safe, involved, connected, and able to bring their whole self to work.

The following questions are for survey analysis purposes only and will help OSFI better understand the perceptions of employees so that we can continue our work toward a workplace that is diverse and more inclusive.

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. Responses from smaller groups will be combined with another group to protect the anonymity of respondents.

Thank you for completing these important questions.

Q51. Are you:

- Male
- Female
- Other
- 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.

Q52. 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.

Q53. 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.

Q54. Are you a person with a disability?

- Yes
- No
- Prefer not to say

The collection of data on sexual orientation will help OSFI better understand the perceptions of employees belonging to the LGBTQ2+ community and continue our work toward a workplace that is diverse and more inclusive.

Q55. What is your sexual orientation?

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

Q56. Do you currently use any of the following flexible working arrangements (FWA)? (select all that apply)

- Compressed Work Week
- Flexible Work Schedule (variable start and end times)
- Working From Home
- Banked Time
- Job Sharing
- Leave with Income Averaging
- Pre-retirement Transition Leave
- I do not use FWA
- Prefer not to say

Q56B. [if Q56 = I do not use FWA]

I do not use FWA because:

- I am not interested in any FWA
- I do not feel that it would be supported
- My request for an FWA was denied
- Prefer not to say

Q57. Have you participated in OSFI's Leadership Development Program?

- Yes
- No
- Prefer not to say

Q57B. [if Q57 = YES]

Do you understand the Leadership Role Model and the behaviours expected at the REX level?

- Yes
- No
- Prefer not to say

Q58. Have you observed positive leadership behavioural changes in REXs in the last year?

- Yes

- No
- Prefer not to say

Q59. How long have you worked at OSFI?

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

Q60. Are you:

- RE
- REX
- Prefer not to say

Q61. 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

Q62. 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.

Common Supervisory Services
467/476/477/600 - Common Supervisory Services (CSS)/ Vu Core/ Vu Build/ Senior Director, Common Supervisory Services
Superintendent Office
100 - Superintendent's Office
200/313 - Assistant Superintendent - Corporate Services Sector/ Legal Services Division
310 - Assistant Superintendent - Regulation Sector
400 - Assistant Superintendent, Deposit Taking Supervision Sector
480 - Assistant Superintendent, Risk Support Sector
650 - Internal Audit
800/810 - Assistant Superintendent, Insurance Supervision Sector/Central Operating Team, ISS
Corporate Services Sector
204/206/208/219 - Chief Information Officer/ IM/IT Strategic Management/ Client Relationship Management/ Cyber Security
209/210/211 - Corporate Planning and Procurement Services/ Chief Financial Officer/ Finance
212 - Infrastructure and Technology Services Division
214 - Enterprise Information Management
217 - Application Services

230/250 - Chief Human Resources Officer/ Human Resources Operations
231/251 - Corporate HR Programs and Development/ Workplace Effectiveness
252 - Security and Facilities Services
315 - Communications and Engagement
Regulation Sector
311 - Approvals
312/320/321 - Prudential Policy and Strategic Liaison/ Regulatory Affairs Division/ Legislative Policy, Interpretations and Compliance
330/331/332 - Capital Banking/ Capital Insurance/ Capital Sr Management
505 - Accounting Policy
475 - Private Pension Plans Division
Deposit Taking Supervision Sector
410/471/472 - Senior Director, Small and Medium Size Banking Group/ SMSB Group Montreal/ SMSB Group Vancouver
413 - SMSB Group Toronto
455/456/457/458/459/470 - CIBC Team/ RBC Team/ BMO Team/ TD Team/ BNS Team/ NBC Team
466 - Central Team
Risk Support Sector
482 - Credit Risk Division
486 - Model Risk Division (MRD)
507/531 - Operational Risk Division (ORD)/ Technology Risk Division (TRD)
508 - Market & Liquidity Risk Division (MLRD)
511/530 - Culture & Conduct Risk Division/ Non-Financial Risk Group (NFRG)
540 - Risk Surveillance & Sector Oversight (RSSO)
550 - Risk & Data Analytics (RDA)
Chief Actuary's Office
700/710 - Chief Actuary/ Social Insurance Programs
720 - Public Pensions
Insurance Supervision Sector
411/442/443/444 - Life Insurance Division/ GWL Team/ MFC Team/ SL Team
414/416/417 - Property and Casualty Insurance Group/ Property and Casualty Insurance Group, Senior Director/ Mortgage Insurance Group
503 - Actuarial Division

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.