



Sondage auprès des employés (SE) du BSIF – édition 2020

Rapport final

Rapport préparé pour :

Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)

Nom du fournisseur : Environics Research

Numéro du contrat : EP363-140002/006/CY

Valeur du contrat : 75 650,11 \$

Date d'attribution du contrat : Le 26 août 2020

Date de livraison : 7 mai 2021

Numéro d'enregistrement de la ROP : ROP 028-20

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 2020

Rapport final

Rapport préparé pour : Bureau du surintendant des institutions financières

Nom du fournisseur : Environics Research
Août 2020

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 2020.

This publication is also available in English under the title: *OSFI Employee Survey (ES) 2020 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 :

IN4-29/2020F-PDF

Numéro international normalisé du livre (ISBN) :

ISBN 978-0-660-39078-9

Publications connexes (numéro d'enregistrement : ROP n° 028-20) :

Numéro IN4-29/2020E-PDF au catalogue (rapport final, anglais)

ISBN 978-0-660-39077-2

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la ministre des Finances, 2021

Table des matières

Sommaire.....	3
Sommaire des résultats.....	3
Introduction	5
Méthode.....	5
Taux de réponse.....	6
Contrôle de la qualité.....	6
Analyse qualitative des commentaires	7
Interprétation des résultats	7
Principales conclusions	8
Résultats détaillés	11
Mon organisation.....	11
Communication.....	18
Leadership : Supérieur immédiat.....	21
Leadership : Haute direction.....	24
Mon emploi.....	27
Bien-être.....	29
Annexe A : Invitation électronique.....	38
Annexe B : Rappel électronique	40
Annexe C : Extension de délai électronique.....	42
Annexe D : Instrument de sondage : français	44
Annexe E : Instrument de sondage : anglais	68
Annexe F : Ensemble complet de données mises en tableaux.....	92

Sommaire

Le Bureau du surintendant des institutions financières Canada (BSIF) est l'autorité fédérale de réglementation et de surveillance d'environ 1 800 institutions financières, ce qui comprend les institutions de dépôt, les sociétés d'assurance et des 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 2020 et en compare les résultats à ceux du sondage de 2019.

Le sondage a été offert dans les deux langues officielles et a été rempli en ligne par les employés du BSIF entre le 9 novembre et le 18 décembre 2020. 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 80 %. 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 2020 sont positifs dans toutes les sections thématiques.
- La majorité des mesures comparables sont généralement conformes à celles de 2019; il n'y a que quelques cas où les notes moyennes sont sensiblement inférieures ou supérieures.
- Les résultats les plus positifs se retrouvent dans les sections « Supérieur immédiat » et « Communication ».
- Les résultats pour les sections thématiques « Mon emploi » et « Bien-être » sont encore bons, quoique dans une moindre mesure.
- Les résultats varient par secteur/groupe et selon 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.
- L'analyse des facteurs déterminants montre que le supérieur immédiat, le sentiment d'appartenance au bureau et le soutien en milieu de travail sont les principaux moteurs de la mobilisation globale des employés.

Le BSIF se servira des résultats de ce sondage pour cerner les points méritant d'être améliorés à l'avenir. La valeur du contrat pour le projet était de 75 650,11 \$ (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 1 800 institutions financières, dont les institutions de dépôt (les banques, p. ex.), les sociétés d'assurance (assurance vie et assurance multirisque) 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 2020-2021*, 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 2020 contribue à cet objectif de collecte de renseignements.

Le sondage est conçu pour évaluer des domaines clés qui ont une incidence sur le maintien en poste et la mobilisation des employés : mon organisation, mon emploi, la communication, mon supérieur immédiat, la haute direction et le bien-être.

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 9 novembre au 18 décembre 2020.

Chacun d'eux a reçu à son adresse courriel du BSIF une première invitation de la part d'Environics, puis quatre 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 précisaient 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 sondage comportait un total de 95 questions fermées (dont 12 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, 74 questions sont comparables à celles de 2019 et 21 sont nouvelles ou sensiblement modifiées et ne peuvent être comparées.

Taux de réponse

Des 841 employés invités à participer au sondage, 672 y ont répondu, ce qui représente un taux de réponse global de 80 %. Le taux de réponse variait selon les secteurs; celui de la Réglementation affiche le taux de réponse le plus élevé alors que le Bureau du surintendant et l’Audit interne affichent le taux de réponse le plus bas. Parmi les répondants, 23 % ont choisi de ne pas indiquer leur unité de travail (comparativement à 20 % en 2019), ce qui a réduit le taux de réponse de divers secteurs/groupes. La plupart des répondants ont indiqué leur secteur ou groupe; seulement 10 % n’ont précisé aucune affiliation (contre 9 % en 2019).

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 (672) a été divisé par le nombre total d’employés du BSIF (841). Par conséquent, le taux de réponse d’un secteur donné peut être plus élevé que celui déclaré au tableau 1, car les 64 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 80 % de la population.

Tableau 1 – Taux de réponse

Secteur	Nombre d’employés	Questionnaires remplis	Taux de participation
Bureau du surintendant et Audit interne	33	15	45 %
Secteur des services intégrés	246	165	67 %
Secteur de la réglementation	124	102	82 %
Secteur de la surveillance des institutions de dépôts	122	97	80 %
Secteur de soutien du risque	153	112	73 %
Bureau de l’actuaire en chef	38	30	79 %
Secteur de la surveillance des sociétés d’assurances	106	74	70 %
Services communs de surveillance	19	13	69 %
Je préfère ne pas répondre	-	64	-
Total	841	672	80 %

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 672 répondants, 131 ont fourni un commentaire ouvert valide à communiquer au Comité de direction (19 % des répondants). Les commentaires ont été signalés par domaine :

Tableau 2 – Nombre de commentaires par thème

Thème	Nombre de commentaires
Mon organisation	78
Haute direction	76
Bien-être	37
Communication	32
Supérieur immédiat	20
Mon emploi	19
Autres	28

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 2019.
- 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 672, 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 2019 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 du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020 n'avaient pas encore été publiés au moment de finaliser le présent rapport, de sorte que la comparaison avec les résultats de ce sondage ne sera pas disponible cette année.
- La somme des pourcentages peut ne pas correspondre 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 (25 %). En ce qui concerne l'emplacement, les répondants sont surtout concentrés à Toronto (49 %) et à Ottawa (42 %); suivent Montréal et Vancouver (2 % chacun) 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 (41 % d'hommes, 44 % de femmes et 14 % de personnes n'ayant pas répondu). Les employés comptant entre deux et 15 ans d'expérience au BSIF représentent la majorité des répondants (58 %); 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 (71 %, 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 – Distribution de l'échantillon selon les principaux segments de l'organisation

	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre</i>
Secteur/groupe		
Secteur des services intégrés	25 %	165
Secteur de soutien du risque	17 %	112
Secteur de la réglementation	15 %	102
Secteur de la surveillance des institutions de dépôts	14 %	97
Secteur de la surveillance des sociétés d'assurances	11 %	74
Bureau de l'actuaire en chef	4 %	30
Bureau du surintendant et Audit interne	2 %	15
Services communs de surveillance	2 %	13
Je préfère ne pas répondre	10 %	64
Dans quelle ville travaillez-vous?		
Toronto	49 %	329
Ottawa	42 %	282
Montréal	2 %	15
Vancouver	2 %	11
Je préfère ne pas répondre	5 %	35
Êtes-vous :		
Un homme	41 %	278
Une femme	44 %	294
Autres	1 %	5
Je préfère ne pas répondre	14 %	95
Quelle est votre orientation sexuelle?		
Hétérosexuel	71 %	477
Homosexuel (p. ex. gai ou lesbienne)	3 %	19
Bisexuel	2 %	12
Autres	1 %	8

Je préfère ne pas répondre	23 %	156
Depuis combien de temps travaillez-vous au BSIF?		
Moins de 2 ans	18 %	119
Entre 2 et 15 ans	58 %	393
Plus de 15 ans	13 %	86
Je préfère ne pas répondre	11 %	74
Êtes-vous :		
RE	71 %	474
REX	17 %	117
Je préfère ne pas répondre	12 %	81
Langue de réponse au sondage		
Anglais	93 %	625
Français	7 %	47

Pour les 48 questions fermées du sondage, la cote indicielle globale est de 4,12. Le Bureau du surintendant et l'Audit interne affichent la cote indicielle la plus élevée dans l'ensemble (4,34); la cote est également élevée au Bureau de l'actuaire en chef et dans les secteurs de la Réglementation et des Services intégrés. Les cotes indiciaires du Secteur de la surveillance des institutions de dépôt et du Secteur de soutien du risque sont inférieures à la moyenne à l'échelle du BSIF.

Tableau 4 – Moyenne globale par groupe

Secteur/groupe	2020*	2019
Bureau du surintendant et Audit interne	4,34 (n)	4,77
Bureau de l'actuaire en chef	4,33	4,31
Secteur de la réglementation	4,29	4,25
Secteur des services intégrés	4,22	4,29
Services communs de surveillance**	4,12	4,22
Secteur de la surveillance des sociétés d'assurance	4,12	4,20
Ensemble du BSIF	4,12	4,18
Secteur de la surveillance des institutions de dépôt	4,04	4,20
Secteur de soutien du risque	3,98	4,07

**Nota : Les cotes indiciaires de 2020 sont des moyennes basées sur les questions de 2020 assorties d'une échelle à cinq niveaux. Elles ne tiennent pas compte des énoncés « J'ai l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF au cours des 12 prochains mois » et « Il y a des obstacles systémiques qui nuisent à l'inclusion au BSIF ».*

***Nota : Les Services communs de surveillance (SCS) relèvent du surintendant auxiliaire du Secteur du soutien du risque.*

Le tableau 5 donne une vue d'ensemble des résultats de chaque thème pour chaque secteur/groupe. Le thème « Supérieur immédiat » obtient les notes les plus positives, tandis que « Mon organisation » et « Haute direction » recueillent les notes les plus faibles. Le thème « Haute direction » présente également 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'assurance	Secteur de la surveillance des institutions de dépôt	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	3,78	3,89	3,95	3,87	4,06	4,03	4,22	4,10	3,93
Communication	4,26	4,18	4,29	4,25	4,34	4,19	4,04	4,53	4,24
Supérieur immédiat	4,25	4,59	4,30	4,31	4,56	4,47	4,57	4,61	4,38
Haute direction	3,80	3,90	4,02	3,90	4,32	4,22	4,48	4,14	4,04
Mon emploi	4,05	4,10	4,11	4,11	4,32	4,33	4,33	4,48	4,19
Bien-être	3,94	4,25	4,16	3,97	4,31	4,26	4,45	4,49	4,13

Résultats détaillés

Mon organisation

Sommaire

- Les deux tiers des employés (69 %) estiment que le BSIF parvient à bien fournir de la formation en gestion du changement; il s'agit d'une baisse notable par rapport à 2019 (82 %).
- La plupart des employés (82 %) conviennent que le BSIF parvient à bien communiquer les 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 (72 %) et à leur donner l'occasion de discuter des initiatives de changement (68 %).
- La majorité des employés (80 %) sont d'accord pour dire que le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié; il s'agit d'une diminution par rapport aux résultats de 2019 (85 %). La concordance est plus faible chez les employés qui s'identifient comme membres d'une minorité visible (77 %).
- Dans trois nouvelles questions pour 2020, on a demandé aux employés :
 - s'il y a des obstacles systémiques qui nuisent à l'inclusion au BSIF : quatre employés sur dix (42 %) sont de cet avis. La concordance est plus élevée chez les employés qui s'identifient comme membres d'une minorité visible (48 %), personnes handicapées (48 %) ou victimes de discrimination (49 %)
 - si, comparativement à l'année dernière, le BSIF est un milieu de travail plus inclusif : six employés sur dix (60 %) sont d'accord.
 - si le processus de sélection d'une personne pour un poste est transparent au BSIF : quatre employés sur dix (40 %) sont d'accord.
- Sept employés sur dix (72 %) conviennent que le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination. Il s'agit d'une baisse notable par rapport à 2019 (81 %). La concordance est plus faible chez les employés handicapés (43 %).
- Une minorité de répondants (41 %) estiment pouvoir entamer un processus de recours officiel sans crainte de représailles. Il s'agit d'une légère baisse par rapport à 2019 (44 %).
- En 2020, une nouvelle question demandait aux employés si le processus de gestion du rendement les avait aidés à avoir un bon rendement : plus de la moitié (54 %) sont d'accord.
- 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 2019. À l'échelle régionale, la proportion d'employés qui sont **tout à fait d'accord** est la plus faible parmi les employés de Montréal (73 %) et plus élevée à Ottawa (83 %), à Toronto (91 %) et à Vancouver (82 %).
- La grande majorité (96 %) des employés affirment entretenir des relations professionnelles positives avec leurs collègues. Ce résultat est conforme aux constatations de 2019 (94 %).
- La plupart des employés (90 %) estiment qu'ils contribuent au succès de l'organisation. Ce résultat est conforme aux constatations de 2019 (88 %).

- Près des trois quarts (73 %) estiment que le BSIF leur fournit le soutien dont ils ont besoin pour gérer leur carrière. Ce résultat est conforme aux constatations de 2019 (72 %).
- Les exemples de collaboration au BSIF sont vus très souvent ou assez souvent entre collègues (97 %), entre gestionnaires (88 %) et entre divisions (75 %). Ils sont moins courants entre les bureaux du BSIF (64 %) et entre les secteurs (62 %).
- Un peu moins de la moitié (46 %) des employés du BSIF déclarent pouvoir assister régulièrement aux possibilités de formation offertes. D'autres disent pouvoir y assister à l'occasion (41 %) ou rarement (12 %). Cela s'explique en général par le fait que leur charge de travail est trop lourde (84 %) et qu'aucune formation pertinente n'est offerte (34 %).
- 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 (20 %; c'est un peu moins qu'en 2019 [23 %]). Ces employés donnent un certain nombre de raisons, la plus courante étant le manque de possibilités de croissance et l'impression d'être sous-estimé.

Tableau6 – Résultats de 2020 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.	86 %	9 %	3 %	2 %	1 %
J'entretiens des relations professionnelles positives avec mes collègues.	73 %	23 %	2 %	1 %	1 %
J'ai l'impression de contribuer au succès de notre organisation.	58 %	32 %	7 %	3 %	1 %
Le BSIF parvient à bien communiquer les changements organisationnels.	47 %	35 %	7 %	8 %	2 %
Le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié.	44 %	36 %	11 %	7 %	2 %
Le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.	38 %	34 %	17 %	7 %	3 %
Je reçois le soutien dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.	38 %	35 %	13 %	8 %	5 %
Le BSIF parvient à bien fournir des outils et d'autres ressources pour soutenir les employés tout au long du changement.	34 %	38 %	14 %	11 %	4 %
Le BSIF parvient à bien fournir de la formation en gestion du changement.	32 %	37 %	18 %	10 %	3 %
Le BSIF parvient à bien offrir des occasions de discuter des initiatives de changement.	29 %	39 %	15 %	15 %	3 %
Comparativement à l'année dernière, le BSIF est un milieu de travail plus inclusif*.	25 %	35 %	31 %	6 %	3 %
Le processus de gestion du rendement m'a aidé à avoir un bon rendement.*	21 %	33 %	20 %	16 %	11 %
Le processus de sélection d'une personne pour un poste est transparent au BSIF*.	18 %	22 %	18 %	24 %	18 %
J'ai le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel sans crainte de faire l'objet de représailles.	18 %	23 %	20 %	20 %	18 %
Il y a des obstacles systémiques qui nuisent à l'inclusion au BSIF*.	16 %	26 %	20 %	19 %	18 %

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2020.*

Tableau 7 – Comparaison des résultats pour Mon organisation

Mon organisation	2020 – % Tout à fait d'accord	2019 – % Tout à fait d'accord	Moyenne en 2020	Moyenne en 2019
Le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de mon choix.	86 %	84 %	4,76	4,76
J'entretiens des relations professionnelles positives avec mes collègues.	73 %	73 %	4,66	4,65
J'ai l'impression de contribuer au succès de notre organisation.	58 %	57 %	4,41	4,37
Le BSIF parvient à bien communiquer les changements organisationnels.	47 %	42 %	4,16	4,09
Le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié.	44 %	57 %	4,13 (n)	4,32
Le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.	38 %	48 %	3,96	4,18
Je reçois le soutien dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.	38 %	39 %	3,93	3,88
Le BSIF parvient à bien fournir des outils et d'autres ressources pour soutenir les employés tout au long du changement.	34 %	29 %	3,88	3,83
Le BSIF parvient à bien fournir de la formation en gestion du changement.	32 %	49 %	3,84 (n)	4,20
Le BSIF parvient à bien offrir des occasions de discuter des initiatives de changement.	29 %	32 %	3,75	3,83
Comparativement à l'année dernière, le BSIF est un milieu de travail plus inclusif*.	25 %	-	3,75	-
Le processus de gestion du rendement m'a aidé à avoir un bon rendement.*	21 %	-	3,37	-
Le processus de sélection d'une personne pour un poste est transparent au BSIF*.	18 %	-	2,97	-
J'ai le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel sans crainte de faire l'objet de représailles.	18 %	21 %	3,03	3,12
Il y a des obstacles systémiques qui nuisent à l'inclusion au BSIF*.	16 %	-	3,02	-

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2020.*

Tableau 8 – Intentions de chercher un emploi à l'extérieur du BSIF

J'ai l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF au cours des 12 prochains mois.	2020	2019
Tout à fait d'accord	8 %	12 %
Quelque peu d'accord	12 %	11 %
Ni en désaccord ni d'accord	15 %	19 %
Quelque peu en désaccord	15 %	12 %
Tout à fait en désaccord	49 %	46 %
Moyenne	2,15 (n)	2,32

Tableau 9 – 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 des 12 prochains mois)	2020 (n=122)	2019 (n=124)
Aucune possibilité de croissance	65 %	62 %
Impression d'être sous-estimé	45 %	52 %
Faible leadership aux échelons supérieurs	35 %	37 %
Manque de reconnaissance des employés	34 %	33 %
Besoin d'un changement	34 %	27 %
Recherche d'une expérience différente	32 %	25 %
Rémunération et avantages sociaux	31 %	25 %
Sentiment de désengagement	30 %	19 %
Culture et milieu de travail du BSIF	29 %	30 %
Impression d'être surmené	25 %	18 %
Insatisfait de la relation avec le supérieur immédiat	20 %	20 %
Le travail ne répond pas aux attentes	11 %	14 %
Aucun accès aux régimes de travail flexibles	6 %	15 %
Autres	12 %	15 %
Je préfère ne pas répondre	2 %	8 %

Tableau 10 – Résultats de 2020 pour la 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	78 %	19 %	3 %	<1 %
Entre gestionnaires	50 %	38 %	11 %	1 %
Entre les divisions	29 %	46 %	22 %	3 %
Entre les bureaux du BSIF	25 %	39 %	28 %	8 %
Entre les secteurs	21 %	41 %	30 %	9 %

Tableau 11 – Résultats de comparaison de la collaboration au BSIF

À quelle fréquence voyez-vous des exemples de collaboration au BSIF...?	2020 % Très souvent	2019 % Très souvent	Moyenne en 2020*	Moyenne en 2019*
Entre collègues	78 %	72 %	3,74 (n)	3,65
Entre gestionnaires	50 %	50 %	3,38	3,33
Entre les divisions	29 %	28 %	3,00	2,96
Entre les bureaux du BSIF	25 %	23 %	2,81	2,76
Entre les secteurs	21 %	20 %	2,74	2,70

**Nota : Moyenne des questions sur l'échelle de 4 points.*

Tableau 12 – Capacité de participer aux possibilités de formation offertes

À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'assister aux séances de formation offertes au BSIF?	2020	2019
Régulièrement	46 %	48 %
Occasionnellement	41 %	42 %
Rarement	12 %	10 %
Jamais	<1 %	<1 %
Moyenne*	3,34	3,36

**Nota : Moyenne des questions sur l'échelle de 4 points.*

Tableau 13 – Obstacles à la participation à la formation

Obstacles à la participation à la formation (parmi ceux qui déclarent ne pas être en mesure de bénéficier régulièrement des possibilités de formation)	2020 (n=358)	2019 (n=318)
Charge de travail	84 %	77 %
Aucune formation pertinente n'est offerte	34 %	35 %
Formation dans un format pertinent/approprié non disponible*	12 %	-
Approbation du gestionnaire non reçue	4 %	7 %
Autre (conflits d'horaire, budget, etc.)	11 %	14 %
Ne sais pas	2 %	3 %
Je préfère ne pas répondre	1 %	1 %

**Nota : Il s'agit d'une nouvelle option en 2020.*

Analyse des commentaires

Au total, 78 commentaires ont été exprimés librement au sujet de « Mon emploi ».

- Dans l'ensemble, les employés sont très heureux et fiers de l'organisation.
 - Certains ont profité de l'occasion pour signaler des lacunes de haut niveau et faire des suggestions pour améliorer le concept d'*Un seul bureau*.
- Les employés se sont sentis fortement appuyés par le BSIF tout au long de cette année difficile.
 - Certains félicitent l'organisation pour sa souplesse et sa capacité d'adaptation éprouvées.
 - Les employés se sont senti appuyés au chapitre de la conciliation travail-vie personnelle.

Communication

Sommaire

- La proportion de répondants qui disent qu'on les tient au courant des questions ayant une incidence sur leur équipe (81 %) est stable par rapport au résultat de 2019 (79 %). Sept répondants sur dix (72 %) estiment que la communication est efficace entre les équipes de leur secteur/groupe, ce qui est également comparable au résultat de 2019 (68 %).
- Les cotes des communications du Comité de direction sont positives :
 - Plus des trois quarts des employés (79 %) disent qu'ils comprennent le lien entre le Plan stratégique du BSIF et leurs fonctions.
 - Les trois quarts des employés (75 %) 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 (88 %).
 - 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 (43 %) ou pour les communications internes (43 %).
 - À l'échelle régionale, les employés de Montréal sont moins susceptibles de dire qu'ils sont libres d'utiliser la langue de leur choix dans les réunions (50 %) ou pour les communications internes (29 %). Il s'agit d'une baisse notable par rapport à 2019, alors que 57 % des employés montréalais se sentaient libres d'utiliser la langue de leur choix pour les communications internes.

Tableau 14 – Résultats de 2020 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.	88 %	6 %	3 %	1 %	2 %
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.	81 %	7 %	3 %	4 %	5 %
Lorsque j'assiste à une réunion, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	80 %	8 %	4 %	5 %	4 %
On me tient au courant des questions qui ont une incidence sur mon équipe.	46 %	35 %	7 %	9 %	2 %
Je comprends le lien entre le Plan stratégique du BSIF et mes fonctions.	40 %	39 %	12 %	6 %	3 %
Les communications du Comité de direction du BSIF me tiennent au courant des questions qui m'importent.	30 %	45 %	14 %	8 %	3 %
La communication est efficace entre les équipes de mon secteur/groupe.	27 %	45 %	12 %	14 %	3 %

Tableau 15 – Comparaison des résultats pour la communication

Communication	2020 – % Tout à fait d'accord	2019 – % Tout à fait d'accord	Moyenne en 2020	Moyenne en 2019
Lorsque je communique avec mon supérieur immédiat, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	88 %	90 %	4,76	4,79
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.	81 %	79 %	4,55	4,56
Lorsque j'assiste à une réunion, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	80 %	80 %	4,54	4,55
On me tient au courant des questions qui ont une incidence sur mon équipe.	46 %	42 %	4,15	4,03
Je comprends le lien entre le Plan stratégique du BSIF et mes fonctions.	40 %	39 %	4,06	4,02
Les communications du Comité de direction du BSIF me tiennent au courant des questions qui m'importent.	30 %	26 %	3,91 (n)	3,80
La communication est efficace entre les équipes de mon secteur/groupe.	27 %	28 %	3,80	3,70

Analyse des commentaires

Au total, 32 commentaires ont été exprimés librement au sujet de la communication.

- Dans l'ensemble, les employés sont satisfaits de la communication provenant du Comité de direction.
 - Une appréciation générale des bilans fréquents et des communications continues était évidente, même si quelques-uns estimaient que ceux-ci étaient excessifs.
 - Certains apprécient la franchise dans la communication avec le personnel.
- Quelques-uns ont mentionné le manque de soutien à l'utilisation du français en milieu de travail.
 - Quelques-uns ont souligné que le personnel du BSIF manque de capacité à offrir un service adéquat en français.
 - On demande que le français soit utilisé de façon plus délibérée au bureau.
- Les employés recherchent une communication plus significative.
 - Bien que les assemblées générales soient appréciées, les employés sont à la recherche d'activités en petits groupes pour favoriser la création de liens entre les membres de l'équipe.
 - Dans certains cas, les employés souhaitent que leurs gestionnaires tiennent des réunions plus régulières et communiquent davantage.

Leadership : Supérieur immédiat

Sommaire

- En ce qui a trait au supérieur immédiat, les résultats demeurent à nouveau positifs. En particulier, les employés conviennent que leur supérieur immédiat apprécie leur travail (90 %), est ouvert aux suggestions de ses employés (89 %), crée un milieu de travail inclusif (87 %) et est un bon dirigeant (81 %). Il n’y a pas d’écart notables dans les scores moyens entre 2019 et 2020 pour des questions comparables.
- En 2020, une nouvelle question demandait aux employés s’ils estiment que leur supérieur immédiat traite les employés avec respect : neuf employés sur dix (90 %) étaient d’accord.
- Une autre nouvelle question en 2020 demandait aux employés s’ils estiment que leur supérieur immédiat dirige en montrant l’exemple : huit employés sur dix (82 %) sont d’accord.
- Une grande majorité des répondants estiment pouvoir confier leurs inquiétudes à leur supérieur immédiat sans crainte de représailles (82 %), ce qui est semblable à 2019 (84 %).
- La plupart conviennent également que la rétroaction de leur supérieur immédiat les aide à améliorer leur rendement au travail (80 %), ce qui correspond aux résultats de 2019 (81 %).
- Trois employés sur dix (34 %) disent avoir des subalternes directs, et 67 % estiment avoir le soutien dont ils ont besoin pour régler les problèmes de rendement insatisfaisant. 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 (77 %).

Tableau 16 – Résultats de 2020 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
Traite les employés avec respect*.	74 %	16 %	5 %	3 %	3 %
Apprécie mon travail.	69 %	21 %	4 %	3 %	3 %
Est ouvert aux suggestions de ses employés.	69 %	20 %	5 %	3 %	3 %
Crée un milieu de travail inclusif.	69 %	18 %	6 %	4 %	3 %
Dirige en montrant l’exemple*.	60 %	22 %	7 %	6 %	4 %
Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon supérieur immédiat sans crainte de représailles.	59 %	23 %	8 %	5 %	5 %
Est un bon dirigeant.	58 %	23 %	9 %	6 %	3 %
Lorsque mon supérieur immédiat fait le point avec moi sur mon travail, cela m’aide à améliorer mon rendement.	56 %	24 %	11 %	6 %	4 %

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2020.*

Tableau 17 – Comparaison des résultats pour le leadership : Supérieur immédiat

Leadership : Supérieur immédiat	2020 – % Tout à fait d'accord	2019 – % Tout à fait d'accord	Moyenne en 2020	Moyenne en 2019
Traite les employés avec respect*.	74 %	-	4,54	-
Apprécie mon travail.	69 %	71 %	4,49	4,51
Est ouvert aux suggestions de ses employés.	69 %	69 %	4,49	4,44
Crée un milieu de travail inclusif.	69 %	68 %	4,45	4,41
Dirige en montrant l'exemple*.	60 %	-	4,31	-
Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon supérieur immédiat sans crainte de représailles.	59 %	63 %	4,24	4,34
Est un bon dirigeant.	58 %	60 %	4,27	4,25
Lorsque mon supérieur immédiat fait le point avec moi sur mon travail, cela m'aide à améliorer mon rendement.	56 %	58 %	4,23	4,23

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2020.*

Tableau 18 – Comparaison des résultats pour les subalternes directs et le soutien reçu

Subalternes directs Avez-vous actuellement des subalternes directs?	2020	2019
Oui	34 %	31 %
Non	57 %	60 %
Sans objet	8 %	9 %
Soutien reçu Je reçois le soutien dont j'ai besoin afin de résoudre les problèmes de rendement insatisfaisant. (parmi ceux qui ont des subalternes directs)	2020 (n=230)	2019 (n=188)
Oui	67 %	70 %
Non	8 %	8 %
Sans objet	26 %	22 %
Soutien reçu J'ai accès à des ressources pour soutenir les employés de mon équipe qui font face à des défis personnels. (parmi ceux qui ont des subalternes directs)	2020 (n=230)	2019 (n=188)
Oui	77 %	79 %
Non	7 %	4 %
Sans objet	17 %	17 %

Analyse des commentaires

Au total, 20 commentaires ont été exprimés librement au sujet de « Mon supérieur immédiat ».

- Les employés reconnaissent les efforts déployés par la direction pour traverser une année difficile.
 - Dans l'ensemble, les employés sont très satisfaits de la façon dont la direction a fait preuve d'empathie et de souplesse tout au long de l'année.
 - Toutefois, certains ont constaté que les messages provenant de la haute direction n'étaient pas appliqués uniformément par les gestionnaires.
- Il y a un sentiment de lassitude à entendre les gestionnaires faire des promesses sans prendre de mesures.
 - Les employés recherchent des gestionnaires de personnes en contact avec ce qui se passe sur le terrain et avec leurs employés.
 - Les employés recherchent des gestionnaires « dotés d'un esprit d'équipe » qui les tiendront au courant et qui apprécient leur travail.
- On a demandé que le sondage auprès des employés comprenne l'évaluation d'autres niveaux de gestion (comme les directeurs, les gestionnaires de personnel et les directeurs généraux).

Leadership : Haute direction

Sommaire

- La confiance dans la capacité du Comité de direction de diriger le BSIF a sensiblement augmenté, passant de 72 % en 2018 à 80 % en 2019, puis à 84 % en 2020.
- Deux nouvelles questions en 2020 demandaient aux employés s'ils estiment que :
 - le Comité de direction du BSIF traite les employés avec respect : près de neuf employés sur dix (86 %) sont d'accord.
 - le Comité de direction du BSIF dirige en montrant l'exemple : sept employés sur dix (73 %) sont d'accord.
- La proportion d'employés qui estiment que l'équipe de la haute direction du BSIF traite les employés avec respect demeure inchangée par rapport à 2019 (81 %).
- La confiance dans l'équipe de la haute direction pour diriger le BSIF demeure élevée (79 %); il n'y a pas eu de changement notable par rapport à 2019.
- Trois employés sur quatre (77 %) estiment que les membres de la haute direction sont présents auprès du personnel du BSIF.
- Un peu plus de la moitié (54 %) conviennent 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. Il s'agit d'une baisse notable par rapport à 2019 (64 %).
- Selon une nouvelle question en 2020, sept employés sur dix (71 %) sont d'accord pour dire que l'équipe de la haute direction du BSIF dirige en montrant l'exemple.
- 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 » (46 %), tandis que quatre sur dix ont répondu « plutôt ». Par ailleurs, 18 % disent que l'équipe de la haute direction n'incarne « pas vraiment » ou « pas du tout » le concept d'*Un seul bureau*.

Tableau 19 – Résultats de 2020 pour le leadership : Comité de direction

Leadership : Comité de 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
J'ai confiance en la capacité du Comité de direction à diriger le BSIF.	52 %	32 %	10 %	4 %	2 %
Le Comité de direction du BSIF traite les employés avec respect*.	51 %	35 %	10 %	3 %	1 %
Le Comité de direction du BSIF dirige en montrant l'exemple*.	37 %	36 %	15 %	8 %	4 %

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2020.

Tableau 20 – Comparaison des résultats pour le leadership : Comité de direction

Leadership : Comité de direction	2020 – % Tout à fait d'accord	2019 – % Tout à fait d'accord	Moyenne en 2020	Moyenne en 2019
J'ai confiance en la capacité du Comité de direction à diriger le BSIF.	52 %	46 %	4,29 (n)	4,16
Le Comité de direction du BSIF traite les employés avec respect*.	51 %	-	4,30	-
Le Comité de direction du BSIF dirige en montrant l'exemple*.	37 %	-	3,96	-

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2020.*

Tableau 21 – Résultats de 2020 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.	44 %	37 %	9 %	7 %	2 %
J'ai confiance en la capacité de l'équipe de la haute direction de diriger le BSIF.	43 %	36 %	11 %	7 %	3 %
Je crois que les membres de la haute direction sont présents auprès du personnel du BSIF.	37 %	40 %	11 %	9 %	3 %
L'équipe de la haute direction du BSIF dirige en montrant l'exemple*.	31 %	40 %	14 %	12 %	4 %
Les mesures prises par mon secteur à la suite du Sondage auprès des employés ont eu des répercussions positives sur le milieu de travail.	25 %	29 %	29 %	10 %	6 %

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2020.*

Tableau 22 – Comparaison des résultats pour le leadership : Haute direction

Leadership : Haute direction	2020 – % Tout à fait d'accord	2019 – % Tout à fait d'accord	Moyenne en 2020	Moyenne en 2019
L'équipe de la haute direction du BSIF traite les employés avec respect.	44 %	50 %	4,16	4,19
J'ai confiance en la capacité de l'équipe de la haute direction de diriger le BSIF.	43 %	40 %	4,11	4,01
Je crois que les membres de la haute direction sont présents auprès du personnel du BSIF.	37 %	37 %	3,98	3,90
L'équipe de la haute direction du BSIF dirige en montrant l'exemple*.	31 %	-	3,81	-
Les mesures prises par mon secteur à la suite du Sondage auprès des employés ont eu des répercussions positives sur le milieu de travail.	25 %	31 %	3,59 (n)	3,76

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2020.*

Tableau 23 – 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?	2020	2019
Certainement	26 %	23 %
Plutôt	46 %	40 %
Pas vraiment	14 %	19 %
Pas du tout	4 %	5 %
Ne sais pas	10 %	12 %
Moyenne	3,05 (n)	2,93

Analyse des commentaires

Au total, 76 commentaires ont été exprimés librement au sujet des membres de la haute direction.

- Les employés sont satisfaits de la réponse du Comité de direction à la pandémie, mais une impression de fossé entre les employés et la haute direction ressort des commentaires.
- On souhaite que la communication entre la haute direction et les employés soit plus « réelle ».
 - Quelques-uns ont fait remarquer que l'assemblée générale a été une occasion ratée de tisser des liens et de communiquer.
 - Les employés recherchent des rencontres individuelles plus constructives.
 - Certains souhaitent simplement être reconnus par leur cadre supérieur (un « bonjour » au refroidisseur d'eau virtuel, p. ex.), d'autres souhaitent obtenir une rétroaction substantielle sur leur travail; ou encore cherchent des occasions de progresser et ne croient pas que c'est possible.
- On mentionne que l'on insiste trop sur l'expérience et les compétences techniques et qu'il faut déployer davantage d'efforts pour améliorer les compétences en gestion des personnes.
 - Bien que des améliorations aient été signalées après la formation en leadership, certains estiment que ce n'est pas suffisant.
 - On sent une lassitude à l'égard des promesses de la haute direction qui ne s'accompagnent d'aucune mesure. Les employés recherchent des gestionnaires de « personnes » qui sont en contact avec ce qui se passe sur le terrain et avec leurs employés.

Mon emploi

Sommaire

- Neuf employés sur dix (89 %) disent être fiers de la contribution de leur travail au BSIF. Ce résultat est inchangé par rapport à 2019.
- La proportion d'employés du BSIF qui conviennent qu'on les encourage à innover ou à prendre des initiatives dans leur travail continue d'augmenter (82 % en comparaison de 81 % en 2019 et de 76 % en 2018).
- Une grande proportion des employés (83 %) conviennent que leurs forces personnelles sont bien exploitées dans le poste qu'ils occupent. Ce résultat est comparable à celui de 2019.
- Sept employés sur dix (70 %) 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 2019 (73 %).

Tableau 24 – Résultats de 2020 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.	64 %	25 %	7 %	1 %	2 %
On m'encourage à innover ou à faire preuve d'initiative dans mon travail.	53 %	29 %	8 %	6 %	4 %
Mes forces personnelles sont bien exploitées dans le poste que j'occupe.	49 %	34 %	7 %	7 %	4 %
Je reçois l'encadrement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.	37 %	33 %	14 %	11 %	5 %

Tableau 25 – Comparaison des résultats pour Mon emploi

Mon emploi	2020 – % Tout à fait d'accord	2019 – % Tout à fait d'accord	Moyenne en 2020	Moyenne en 2019
Je suis fier de la contribution de mon travail au BSIF.	64 %	67 %	4,49	4,51
On m'encourage à innover ou à faire preuve d'initiative dans mon travail.	53 %	54 %	4,21	4,19
Mes forces personnelles sont bien exploitées dans le poste que j'occupe.	49 %	50 %	4,17	4,17
Je reçois l'encadrement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.	37 %	41 %	3,87	3,95

Analyse des commentaires

Au total, 19 commentaires ont été exprimés librement au sujet de « Mon emploi ».

- Les employés sont préoccupés par le manque de possibilités de promotion et le manque de transparence du processus d'embauche.
 - Certains estiment qu'il faudrait mettre davantage l'accent sur les possibilités de perfectionnement professionnel.
 - D'autres affirment que les postes sont trop souvent dotés par des candidats externes.
 - Les employés estiment que le fait d'être placés dans un bassin de candidats qualifiés pour des postes que l'on n'utilise pas par la suite leur donne de faux espoirs.
- Quelques commentaires portent également sur le manque de diversité et d'inclusion.
 - Même si l'on apprécie les discussions sur la diversité et l'inclusion, le sentiment demeure qu'il reste beaucoup à faire pour créer un milieu de travail inclusif.
 - Quelques-uns continuent de constater un manque de diversité au sein du personnel, surtout dans les postes de gestion.
- Les répondants ont profité de l'occasion pour mentionner l'impact de la mise en œuvre du système Vu sur leur travail quotidien.
 - La plupart éprouvent des difficultés avec la mise en œuvre, affirmant que leur productivité diminue et que leur niveau de stress augmente.
 - Certains suggèrent d'affecter des ressources de formation et du personnel de soutien pour assurer le succès de Vu.

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 (89 %), sensiblement le même résultat qu'en 2019.
- Dans une proportion semblable, les répondants estiment avoir la latitude voulue pour classer en priorité les tâches et les fonctions quand ils sont aux prises avec de multiples exigences au travail (86 %). Il s'agit d'une baisse par rapport aux résultats de 2019 (90 %).
- En 2020, huit employés sur dix (81 %) reconnaissent que leur unité de travail leur offre un environnement où ils peuvent s'exprimer sans hésitation et faire valoir leurs opinions (comparativement à 83 % en 2019). Le taux de désaccord (11 %) est plus élevé chez les employés qui s'identifient comme membres d'une minorité visible (15 %), personnes handicapées (28 %) ou victimes de discrimination (15 %).
- Les employés sont d'accord en grand nombre (78 %) 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. Ce résultat est conforme à celui de 2019 pour cette question (80 %). Cette proportion est plus faible chez les employés handicapés (57 %).
- En 2020, sept employés sur dix (71 %) conviennent que leur stress lié au travail est gérable. Il s'agit d'une baisse notable par rapport aux résultats de 2019 (78 %). Le taux de désaccord (19 %) est plus élevé chez les employés de sexe féminin (21 %) que chez les employés masculins (14 %), ainsi que chez les employés handicapés* (52 %).

**Nota : Interpréter avec prudence en raison de la petite taille de l'échantillon.*

- Une nouvelle question en 2020 visait à déterminer si les employés sont d'accord pour dire qu'ils se sentent capables d'être entièrement eux-mêmes au travail. Dans l'ensemble, près des trois quarts des employés (74 %) sont d'accord avec cet énoncé. Cette proportion est plus faible chez les employés handicapés (56 %).
- Près de huit employés sur dix (76 %) estiment que le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale en milieu de travail. Ce résultat est conforme à celui de 2019 pour cette question (77 %).
- La proportion d'employés qui disent avoir été victimes de discrimination au cours des 12 derniers mois est la même qu'en 2019 (7 %). Parmi les personnes qui ont été victimes de discrimination :
 - La race, le sexe, l'âge, 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 (40 %) ou du supérieur immédiat (32 %).
 - Près du tiers des victimes de discrimination savaient où aller pour obtenir de l'aide (34 %), mais quatre sur dix affirment n'avoir rien fait.

- En 2020, les employés ont également été interrogés sur les microagressions; 15 % d'entre eux disent en avoir fait l'expérience au travail au cours de la dernière année. Parmi les victimes de microagressions :
 - Leurs collègues, la haute direction et leur supérieur immédiat étaient les sources les plus courantes.
 - Six employés sur dix (61 %) savaient où aller pour obtenir de l'aide.
 - Discuter de la question avec le supérieur immédiat ou un membre de la haute direction a été la mesure la plus couramment adoptée (21 % des victimes de microagressions) après ceux qui disent n'avoir rien fait (48 %).
- La proportion d'employés qui déclarent avoir été victimes de harcèlement au cours des 12 derniers mois est légèrement inférieure cette année (5 % en 2020 contre 7 % en 2019). Parmi les victimes de harcèlement :
 - Leur supérieur immédiat, la haute direction et leurs collègues étaient les sources les plus courantes.
 - Le plus souvent, le harcèlement se manifeste par le fait d'être exclu ou ignoré, un traitement injuste, un comportement agressif et d'un contrôle excessif.
 - Six employés sur dix (64 %) savaient où aller pour obtenir de l'aide.
 - Discuter de la question avec le supérieur immédiat ou un membre de la haute direction a été la mesure la plus couramment adoptée (42 % des victimes de harcèlement), alors que deux sur dix (21 %) n'ont rien fait.
- Parmi les victimes de harcèlement, de discrimination ou de microagressions, les principales raisons invoquées pour ne pas avoir pris de mesures pour y remédier sont les suivantes :
 - Crainte de représailles.
 - Incertitude qu'un résultat positif pourrait en découler.
 - Sentiment que les RH ne comprendraient pas leur point de vue ou ne les prendraient pas au sérieux.
 - Ce serait trop difficile à prouver.
 - Crainte de répercussions sur le rendement.
- En 2020, la mention « Télétravail » a été supprimée de la liste des modalités de travail flexibles (MTF). Près de trois employés sur dix (28 %) utilisent un certain type de MTF; l'horaire flexible est le plus souvent mentionné.
 - 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 (62 %), et seulement 18 % des répondants pensent que leur demande de MTF ne serait pas acceptée, contre 32 % en 2021.
- Neuf REX sur dix (90 %) ont participé au Programme de perfectionnement en leadership. Tous les REX qui ont participé disent qu'ils comprennent le modèle de leadership et les comportements attendus au niveau REX.

- Le tiers des employés (34 %) disent avoir observé des changements de comportement positifs en matière de leadership chez les REX au cours de la dernière année.

Tableau 26 – Résultats de 2020 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.	70 %	19 %	5 %	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.	58 %	28 %	5 %	6 %	3 %
Mon unité de travail offre un environnement où je peux m'exprimer sans hésitation et faire valoir mes opinions.	51 %	30 %	8 %	8 %	3 %
Je me sens capable d'être entièrement moi-même au travail*.	48 %	26 %	12 %	9 %	5 %
Le BSIF offre des 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.	45 %	33 %	13 %	6 %	3 %
Le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale en milieu de travail.	37 %	39 %	13 %	7 %	4 %
Mon stress professionnel est gérable.	34 %	36 %	11 %	14 %	5 %

**Nota : Nouvelle question ajoutée en 2020.*

Tableau 27 – Comparaison des résultats pour le Bien-être

Bien-être	2020 – % Tout à fait d'accord	2019 – % Tout à fait d'accord	Moyenne en 2020	Moyenne en 2019
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.	70 %	73 %	4,51	4,53
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.	58 %	63 %	4,34 (n)	4,45
Mon unité de travail offre un environnement où je peux m'exprimer sans hésitation et faire valoir mes opinions.	51 %	55 %	4,17	4,23
Je me sens capable d'être entièrement moi-même au travail*.	48 %	-	4,02	-

Le BSIF offre des 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.	45 %	50 %	4,12	4,20
Le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale en milieu de travail.	37 %	39 %	3,98	4,05
Mon stress professionnel est gérable.	34 %	41 %	3,80 (n)	4,01

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2020.

Tableau 28 – Victime de discrimination

Estimez-vous avoir été victime de discrimination au travail au cours de la dernière année?	2020	2019
Oui	7 %	7 %
Non	93 %	93 %

Tableau 29 – Expérience de la discrimination

Source de discrimination (parmi ceux qui ont été victimes de discrimination)	2020 (n=47)	2019 (n=42)
Haute direction	40 %	55 %
Supérieur immédiat	32 %	31 %
Directeur	30 %	19 %
Collègues	21 %	19 %
Personnes d'autres ministères ou organismes	9 %	5 %
Surintendant, surintendants auxiliaires	6 %	10 %
Autre	11 %	10 %
Je préfère ne pas répondre	15 %	21 %
Motif de discrimination (parmi ceux qui ont été victimes de discrimination)	2020 (n=47)	2019 (n=42)
Race	32 %	26 %
Sexe	28 %	10 %
Âge	23 %	31 %
Origine nationale ou ethnique	23 %	21 %
Situation familiale	17 %	7 %
Couleur	15 %	17 %
Déficience ou maladie	11 %	10 %
État matrimonial	9 %	7 %
Religion	4 %	5 %
Orientation sexuelle	4 %	-
Identité ou expression de genre	2 %	5 %

Autre	19 %	12 %
Je préfère ne pas répondre	13 %	33 %
Saviez-vous où aller pour obtenir de l'aide? (parmi les personnes qui ont été victimes de discrimination)	2020 (n=47)	2019 (n=42)
Oui	66 %	52 %
Non	34 %	48 %
Quelle(s) mesure(s) avez-vous prise(s) pour remédier à la discrimination dont vous avez été victime? (parmi ceux qui ont été victimes de discrimination)	2020 (n=47)	2019 (n=42)
J'ai discuté de la question avec mon directeur	15 %	12 %
J'ai discuté de la question avec la ou les personnes de qui j'ai été victime de discrimination	15 %	5 %
J'ai discuté de la question avec mon représentant syndical	15 %	5 %
J'ai discuté de la question avec mon supérieur immédiat ou un membre de la haute direction	13 %	14 %
J'ai communiqué avec un professionnel des ressources humaines	6 %	2 %
J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits	4 %	2 %
J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même	2 %	10 %
Autre	9 %	5 %
Je n'ai rien fait	43 %	40 %
Je préfère ne pas répondre	19 %	33 %

Tableau 30 – Victime de microagressions

Avez-vous vécu des microagressions au travail au cours de la dernière année?*	%
Oui	15 %
Non	85 %

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2020.

Tableau 31 – Expérience de microagressions

Source de microagressions* (parmi ceux qui ont été victimes de microagressions, n=98)	%
Collègues	40 %
Haute direction	31 %
Supérieur immédiat	26 %
Directeur	17 %
Surintendant, surintendants auxiliaires	7 %
Personnes d'autres ministères ou organismes	6 %
Mes subalternes directs	3 %
Personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons	1 %

Autre	2 %
Je préfère ne pas répondre	21 %
Saviez-vous où aller pour obtenir de l'aide?* <i>(parmi ceux qui ont été victimes de microagressions n=98)</i>	%
Oui	61 %
Non	39 %
Mesures prises* <i>(parmi ceux qui ont été victimes de microagressions, n=98)</i>	%
J'ai discuté de la question avec mon supérieur immédiat ou un membre de la haute direction	21 %
J'ai discuté de la question avec la ou les personnes de qui j'ai été victime de microagression(s)	9 %
J'ai discuté de la question avec mon directeur	7 %
J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même	6 %
J'ai discuté de la question avec mon représentant syndical	3 %
J'ai communiqué avec un professionnel des ressources humaines	3 %
J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits	3 %
J'ai déposé un grief ou une plainte	1 %
Autre	5 %
Je n'ai rien fait	48 %
Je préfère ne pas répondre	16 %

*Nota : Nouvelle question ajoutée en 2020.

Tableau 32 – Victime de harcèlement

Avez-vous été victime de harcèlement au travail au cours de la dernière année?	2020	2019
Oui	5 %	7 %
Non	95 %	93 %

Tableau 33 – Expérience du harcèlement

Source de harcèlement <i>(parmi ceux qui ont été victimes de harcèlement)</i>	2020 <i>(n=33)</i>	2019 <i>(n=41)</i>
Supérieur immédiat	33 %	41 %
Haute direction	27 %	24 %
Collègues	27 %	20 %
Directeur	24 %	15 %
Surintendant, surintendants auxiliaires	6 %	7 %
Personnes d'autres ministères ou organismes	3 %	15 %
Mes subalternes directs	3 %	-
Autre	-	5 %

Je préfère ne pas répondre	9 %	27 %
Nature du harcèlement (parmi ceux qui ont été victimes de harcèlement)	2020 (n=33)	2019 (n=41)
Être exclu ou ignoré	52 %	37 %
Traitement injuste	48 %	59 %
Comportement agressif	48 %	51 %
Contrôle excessif	42 %	41 %
Remarque injurieuse	36 %	32 %
Humiliation	33 %	44 %
Attaque personnelle	33 %	29 %
Interférence avec le travail ou retenue des ressources	21 %	22 %
Menace	15 %	15 %
Commentaire ou geste de nature sexuelle	9 %	2 %
Cris ou hurlements	6 %	12 %
Violence physique	-	2 %
Autre	12 %	12 %
Je préfère ne pas répondre	3 %	5 %
Saviez-vous où aller pour obtenir de l'aide? (parmi ceux qui ont été victimes de harcèlement)	2020 (n=33)	2019 (n=41)
Oui	64 %	61 %
Non	36 %	39 %
Mesures prises (parmi ceux qui ont été victimes de harcèlement)	2020 (n=33)	2019 (n=41)
J'ai discuté de la question avec mon supérieur immédiat ou un membre de la haute direction.	42 %	22 %
J'ai discuté de la question avec la ou les personnes de qui j'ai été victime de harcèlement.	12 %	15 %
J'ai discuté de la question avec mon directeur.	12 %	12 %
J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits.	6 %	12 %
J'ai discuté de la question avec mon représentant syndical.	6 %	10 %
J'ai communiqué avec un professionnel des ressources humaines.	6 %	5 %
J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même.	6 %	2 %
Autres	18 %	7 %
Je n'ai rien fait.	21 %	37 %
Je préfère ne pas répondre.	15 %	22 %

Tableau 34 – Modalités de travail flexibles

Profitez-vous présentement de l'une des modalités de travail flexibles (MTF) suivantes?	2020	2019
Je ne profite pas de MTF	60 %	30 %
Employés qui profitent de l'une des MTF	28 %	61 %
Horaire flexible (heures de début et de fin variables)	20 %	16 %
Semaine de travail comprimée	6 %	7 %
Crédit d'heures de travail	4 %	6 %
Congé avec étalement du revenu	1 %	2 %
Travail de la maison*	-	52 %
Congé de transition à la retraite	<1 %	<1 %
Je préfère ne pas répondre	11 %	9 %
Raison de ne pas profiter de MTF (parmi ceux qui ne profitent pas de MTF)	2020 (n=406)	2019 (n=182)
Je ne suis intéressé par aucune MTF	62 %	45 %
Je ne crois pas que ma demande serait appuyée	18 %	32 %
Ma demande de MTF a été refusée	1 %	3 %
Je préfère ne pas répondre	19 %	20 %

**Nota : Le travail de la maison a été supprimé de la liste des options cette année étant donné que la majorité des employés continuent d'être en télétravail.*

Tableau 35 – Programme de perfectionnement en leadership

Avez-vous participé au Programme de perfectionnement en leadership du BSIF? (parmi les REX seulement)	2020 (n=117)	2019 (n=106)
Oui	90 %	74 %
Non	8 %	23 %
Je préfère ne pas répondre	3 %	4 %
Comprenez-vous le Modèle de leadership et les comportements attendus au niveau REX?* (parmi les REX ayant participé au Programme de perfectionnement en leadership)	2020 (n=105)	2019 (n=78)
Oui	100 %	100 %
Non	0 %	0 %
Avez-vous observé des changements de comportement positifs en matière de leadership chez les REX au cours de la dernière année?	2020	2019**
Oui	34 %	43 %
Non	24 %	38 %
Je préfère ne pas répondre	4 %	19 %
Ne sais pas	39 %	-

**Nota : Le Programme de perfectionnement en leadership est réservé aux employés REX.*

***Nota : Les options de réponse de 2019 ne comprenaient pas l'option « Je ne sais pas ». Le changement dans l'échelle de réponse peut avoir une incidence sur la comparabilité.*

Analyse des commentaires

Au total, 37 commentaires ont été exprimés librement au sujet du « Bien-être ».

- Les employés sont très reconnaissants de la façon dont le BSIF a géré la pandémie.
 - Les répondants félicitent le BSIF pour sa décision rapide et ses efforts soutenus en vue d'une transition réussie vers le télétravail.
 - Bien que la rétroaction soit partagée entre ceux qui souhaitent demeurer en télétravail et ceux qui souhaitent retourner au bureau, les employés veulent continuer d'être informés des progrès et des décisions.
- Plusieurs sont aux prises avec une lourde charge de travail.
 - Beaucoup estiment que leur charge de travail nuit à leur santé ou à la conciliation travail-vie personnelle.
 - Quelques-uns affirment qu'il faut mieux surveiller et rémunérer les heures supplémentaires.
 - D'autres estiment que, même si la haute direction a été mise au courant de la situation, on a peu fait pour alléger la charge de travail.
 - Beaucoup aimeraient que les gestionnaires soient plus conscients de la capacité des employés de concilier travail et vie personnelle et qu'ils fournissent les ressources nécessaires pour les aider à atteindre cet équilibre.

Annexe A : Invitation électronique

SUJET: Sondage auprès des employés du BSIF – Édition 2020 / 2020 OSFI Employee Survey

Bonjour,

Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) a confié l'administration de l'édition 2020 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.

Votre participation au sondage est volontaire et vos réponses demeureront strictement confidentielles. Le BSIF, par l'entremise d'Environics, recueillera et utilisera vos réponses aux sondages, lesquelles serviront de fondement à la planification opérationnelle et à la prise de décision par la haute direction (niveaux REX-08 et supérieurs). Les résultats agrégés du sondage et les commentaires pourraient être communiqués à la haute direction du BSIF afin d'évaluer des questions organisationnelles particulières et d'y donner suite. Dans un tel cas, l'utilisation respecterait le paragraphe 8 (2) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

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 11 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: 2020 OSFI Employee Survey / Sondage auprès des employés du BSIF – Édition 2020

Dear Employee,

Environics has been commissioned by the Office of the Superintendent of Financial Institutions (OSFI) to conduct its 2020 Employee Survey.

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

Your participation is voluntary and any responses provided will be kept strictly confidential. OSFI, through Environics, will be collecting and using your personal survey responses for the purposes of operational planning and to guide decision making by Senior Management. Both aggregated survey results and verbatim comments may be disclosed to OSFI Senior Management (EC and REX-08 and above) to assess and address specific organizational matters in a use consistent with subsection 8(2) *Privacy Act*.

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 11.

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 2020 / Reminder: 2020 OSFI Employee Survey

Bonjour,

Le 9 novembre, vous avez reçu un courriel d'Environics, le cabinet auquel le BSIF a confié l'administration de l'édition 2020 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.

Votre participation au sondage est volontaire et vos réponses demeureront strictement confidentielles. Le BSIF, par l'entremise d'Environics, recueillera et utilisera vos réponses aux sondages, lesquelles serviront de fondement à la planification opérationnelle et à la prise de décision par la haute direction (niveaux REX-08 et supérieurs). Les résultats agrégés du sondage et les commentaires pourraient être communiqués à la haute direction du BSIF afin d'évaluer des questions organisationnelles particulières et d'y donner suite. Dans un tel cas, l'utilisation respecterait le paragraphe 8 (2) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

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 11 décembre.

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

Pour commencer le sondage, cliquez sur le lien ci-dessous. *Si le lien ne fonctionne pas, veuillez copier l'adresse URL directement dans votre navigateur.*

<LINK>

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: 2020 OSFI Employee Survey / Rappel : Sondage auprès des employés du BSIF – Édition 2020

Dear Employee,

On November 9, you received an email from Environics, the firm commissioned by OSFI to conduct the 2020 Employee Survey.

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

Your participation is voluntary any responses provided will be kept strictly confidential. OSFI, through Environics, will be collecting and using your personal survey responses for the purposes of operational planning and to guide decision making by Senior Management. Both aggregated survey results and verbatim comments may be disclosed to OSFI Senior Management (EC and REX-08 and above) to assess and address specific organizational matters in a use consistent with subsection 8(2) *Privacy Act*.

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 11.

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

To begin the survey, click on the link below. *If the link does not work, please copy the URL directly into your browser.*

<LINK>

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 : Extension de délai électronique

SUJET: DATE LIMITE REPORTÉE : Sondage auprès des employés du BSIF – Édition 2020 / DEADLINE
EXTENDED: 2020 OSFI Employee Survey

Bonjour,

La date limite pour répondre au questionnaire de l'édition 2020 du sondage auprès des employés est remise de quelques jours parce que votre opinion compte. Nous vous demandons de bien vouloir nous transmettre vos réponses d'ici le **18 décembre**.

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

Votre participation au sondage est volontaire et vos réponses demeureront strictement confidentielles. Le BSIF, par l'entremise d'Environics, recueillera et utilisera vos réponses aux sondages, lesquelles serviront de fondement à la planification opérationnelle et à la prise de décision par la haute direction (niveaux REX-08 et supérieurs). Les résultats agrégés du sondage et les commentaires pourraient être communiqués à la haute direction du BSIF afin d'évaluer des questions organisationnelles particulières et d'y donner suite. Dans un tel cas, l'utilisation respecterait le paragraphe 8 (2) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

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.

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

Pour commencer le sondage, cliquez sur le lien ci-dessous. *Si le lien ne fonctionne pas, veuillez copier l'adresse URL directement dans votre navigateur.*

<LINK>

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: DEADLINE EXTENDED: 2020 OSFI Employee Survey / DATE LIMITE REPORTÉE : Sondage auprès des employés du BSIF – Édition 2020

Dear Employee,

The deadline for the 2020 OSFI employee survey has been extended because your input is important. Please complete the survey by **December 18**

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

Your participation is voluntary any responses provided will be kept strictly confidential. OSFI, through Environics, will be collecting and using your personal survey responses for the purposes of operational planning and to guide decision making by Senior Management. Both aggregated survey results and verbatim comments may be disclosed to OSFI Senior Management (EC and REX-08 and above) to assess and address specific organizational matters in a use consistent with subsection 8(2) *Privacy Act*.

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.

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

To begin the survey, click on the link below. *If the link does not work, please copy the URL directly into your browser.*

<LINK>

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 D : Instrument de sondage : français

Bienvenue au sondage auprès des employés du BSIF - édition 2020 / Welcome to the 2020 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.

La valeur de ce sondage **repose entièrement sur les réponses franches des employés** comme vous. À la fin du questionnaire, vous aurez la possibilité de présenter des réflexions, des observations ou des commentaires additionnels, et vous devrez indiquer si vous consentez à ce que vos commentaires soient transmis à l'équipe de la haute direction du BSIF (de niveau REX-08 et niveaux supérieurs). Vos réponses demeureront strictement confidentielles. Les commentaires seront transmis uniquement à l'équipe de la haute direction, dans une compilation, au niveau du BSIF.

Vous avez jusqu'au **(DATE)** pour remplir le questionnaire.

La confidentialité de vos renseignements sera respectée. La collecte de renseignements pour le sondage est effectuée conformément à l'article 13 de la *Loi sur le BSIF*. L'utilisation et la communication de tout renseignement personnel recueilli se feront uniquement d'une manière conforme aux dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* de compétence fédérale. De plus, conformément aux normes de recherche de l'industrie et du gouvernement, Environics NE DIVULGUERA PAS les réponses individuelles au sondage à qui que ce soit au BSIF; seuls des rapports sommaires de données agrégées seront fournis, ainsi qu'une compilation de commentaires textuels au niveau du BSIF. Veuillez cliquer ici (insérer le LIEN) pour accéder à l'énoncé de confidentialité d'Environics.

Bien que le BSIF ait fait appel aux services d'une société tierce du secteur privé pour recueillir les réponses au sondage, le BSIF n'aura jamais accès aux réponses de manière à ce qu'un employé du BSIF puisse être identifié.

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.

La plupart des 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.

REMARQUE : À MOINS D'INDICATION CONTRAIRE, L'ÉCHELLE DE NOTATION POUR TOUTES LES QUESTIONS EST LA SUIVANTE :

Tout à fait en désaccord

Quelque peu en désaccord

Ni en désaccord ni d'accord

Quelque peu d'accord

Tout à fait d'accord

Ne sais pas

Sans objet

SECTION 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 du changement							

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. Il y a des obstacles systémiques** qui nuisent à l'inclusion au BSIF.							
Q8. Comparativement à l'année dernière, le BSIF est un milieu de travail plus inclusif***.							

* 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.

** On définit les **obstacles systémiques** comme des systèmes, politiques ou pratiques qui font que certaines personnes de groupes sous-représentés ne bénéficient pas d'un accès égal à des emplois, des services ou des programmes, ou en sont exclus. Ces obstacles sont de nature systémique, ce qui signifie qu'ils résultent de pratiques, de politiques, de traditions ou de valeurs institutionnelles qui peuvent être « involontaires » ou « invisibles », mais qui ont des répercussions sérieuses et durables sur la vie des personnes touchées (p. ex. sur leur cheminement professionnel).

*** **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.

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
Q9. 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.							
Q10. Le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.							
Q11. Le processus de gestion du rendement m'a aidé à avoir un bon rendement.							
Q12. Le processus de sélection d'une personne pour un poste est transparent au BSIF.							

Q13. À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'assister aux séances de formation offertes au BSIF?

- Régulièrement
- Occasionnellement
- Rarement
- Jamais
- Sans objet

Q13B (SI Q13 = 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
- Formation dans un format pertinent / approprié non disponible (par exemple en ligne ou en personne)
- 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
Q14. Le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de mon choix (français ou anglais).							
Q15. Je reçois le soutien* dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.							
Q16. J'ai l'impression de contribuer au succès de notre organisation.							
Q17. J'entretiens des relations professionnelles positives avec mes collègues.							

* 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.

Q18. J'ai l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF au cours des 12 prochains mois.							
---	--	--	--	--	--	--	--

Q18B (si Q18 = 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
- Désintéressé

- 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
Q19. La communication est efficace entre les équipes de mon secteur/groupe*.							
Q20. On me tient au courant des questions qui ont une incidence sur mon équipe.							
Q21. Je comprends le lien entre le Plan stratégique du BSIF et mes fonctions.							
Q22. Les communications du Comité de direction du BSIF** me tiennent au courant des questions qui m’importent.							

* Les **secteurs/groupes** 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.

Q23. 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
Q24. 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.)							
Q25. Lorsque j'assiste à une réunion, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix (français ou anglais).							
Q26. 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*

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

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
Q27. Est un bon dirigeant.							
Q28. Est ouvert aux suggestions de ses employés.							
Q29. Apprécie mon travail.							
Q30. Crée un milieu de travail inclusif (p. ex., où je me sens entendu, respecté et apprécié).							
Q31. Traite les employés avec respect.							
Q32. Dirige en montrant l'exemple (joint le geste à la parole).							

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
Q33. Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon supérieur immédiat sans crainte de représailles.							
Q34. La rétroaction reçue de mon supérieur immédiat m'aide à améliorer mon rendement.							

Q35. 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.*

Q35B. (Si Q35 = Oui)

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

- Oui
- Non
- Sans objet

Q35C. (Si Q35 = 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).*

Q36. 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?

L'équipe de la haute direction* du BSIF	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Ne sais pas	Sans objet
Q37. Traite les employés avec respect.							

Q38. Dirige en montrant l'exemple (joint le geste à la parole).							
---	--	--	--	--	--	--	--

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

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

Le Comité de direction* du BSIF	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Ne sais pas	Sans objet
Q39. Traite les employés avec respect.							
Q40. Dirige en montrant l'exemple (joint le geste à la parole).							

* 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.

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
Q41. J'ai confiance en la capacité de l'équipe de la haute direction* à diriger le BSIF.							
Q42. J'ai confiance en la capacité du Comité de direction** à diriger le BSIF.							
Q43. Les mesures prises par mon secteur à la suite du Sondage auprès des employés ont eu des répercussions positives sur le milieu de travail.							
Q44. 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
Q45. Mes forces personnelles sont bien exploitées dans le poste que j'occupe.							
Q46. Je reçois l'encadrement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.							
Q47. On m'encourage à innover ou à faire preuve d'initiative dans mon travail.							
Q48. 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
Q49. 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.							
Q50. 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.							
Q51. Mon stress professionnel est gérable.							
Q52. Mon unité de travail offre un environnement où je peux m'exprimer sans hésitation et faire valoir mes opinions.							
Q53. Je me sens capable d'être entièrement moi-même** au travail.							
Q54. 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 (p. ex. le Programme d'aide aux							

	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
employés et des initiatives de bien-être).							
Q55. 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.*

** *Être entièrement soi-même au travail signifie que les employés n'ont pas l'impression de devoir laisser de côté une part d'eux-mêmes « à la porte » du bureau. Ils sentent qu'ils peuvent s'exprimer librement, être authentiques, diriger avec humilité, demander de l'aide, avoir des liens sincères avec les autres, et se permettre d'être vus réellement comme ils sont, s'ils le souhaitent.*

*** *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.*

Q56. Estimez-vous avoir été victime de discrimination* au travail au cours de la dernière année?

- Oui
- Non

*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 gracée.

Q56B. [Si Q56 = 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

Q56C. [Si Q56 = 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 réglémentons
- Autre
- Je préfère ne pas répondre

Q56D. [Si Q56 = 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

Q56D (a) [Si la réponse « Je n'ai rien fait » a été choisie à Q56D]

Veuillez nous dire si une raison précise vous a retenu d'agir pour faire face à la discrimination dont vous avez été l'objet : _____

- Je préfère ne pas répondre

Q56E. [Si Q56 = Oui]

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

- Oui
- Non

Q57. Avez-vous vécu des microagressions* au travail au cours de la dernière année?

- Oui
- Non

*Les **microagressions** sont des affronts, des insultes ou des signes de mépris (verbaux, non verbaux ou véhiculés par le milieu, intentionnels ou non) communiquant au quotidien des messages hostiles, désobligeants ou négatifs à des personnes ciblées uniquement en raison de leur appartenance à un groupe marginalisé.

Q57B. [Si Q57= Oui]

De la part de qui avez-vous été victime de microagressions 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

Q57C. [Si Q57= Oui]

Quelle(s) mesure(s) avez-vous prise(s) pour faire face aux microagressions que vous avez vécues? (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 microagressions
- 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

Q57C (a) [Si la réponse « Je n'ai rien fait » a été choisie à Q57C]

Veuillez nous dire si une raison précise vous a retenu d'agir pour faire face aux microagressions que vous avez vécues : _____

- Je préfère ne pas répondre

Q57D. [Si Q57 = Oui]

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

- Oui
- Non

Q58. Avez-vous été victime de harcèlement* au travail au cours de la dernière année?

- Oui
- Non

*Selon la politique sur le harcèlement du BSIF, le **harcèlement** se définit comme suit : 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 gracée.

Q58B. [Si Q58 =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

Q58C. [Si Q58 =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

Q58D. [Si Q58 = 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

Q58D (a) [Si la réponse « Je n'ai rien fait » a été choisie à Q58D]

Veuillez nous dire si une raison précise vous a retenu d'agir pour faire face au harcèlement dont vous avez été l'objet : _____

- Je préfère ne pas répondre

Q58E. [Si Q58 = Oui]

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

- Oui
- Non

SECTION VI : COMMENTAIRES

Q59. Souhaitez-vous formuler des commentaires à l'intention de la haute direction (REX-08 – REX-10) et du Comité de direction sur les sujets abordés dans ce sondage?

Avis de confidentialité

Le BSIF, par l'entremise d'Environics, recueillera et utilisera vos réponses aux sondages, lesquelles serviront de fondement à la planification opérationnelle et à la prise de décision par la haute direction (niveaux REX-08 et supérieurs). Les résultats agrégés du sondage et les commentaires pourraient être communiqués à la haute direction du BSIF afin d'évaluer des questions organisationnelles particulières et d'y donner suite. Dans un tel cas, l'utilisation respecterait le paragraphe 8 (2) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

La participation à ce sondage est volontaire. En y participant, vous consentez explicitement à ce que le BSIF reçoive, utilise et communique vos commentaires et réponses à des fins de planification, de gestion et d'administration, y compris à des fins d'enquête, de recherche et de statistique.

La collecte de renseignements dans le cadre du sondage est effectuée conformément à l'article 13 de la Loi sur le BSIF. L'utilisation et la communication de tout renseignement personnel recueilli se feront uniquement d'une manière conforme aux dispositions de la Loi sur la protection des renseignements personnels de l'administration fédérale. Aux termes de cette loi, vous avez le droit d'accéder à vos réponses individuelles et de les protéger ainsi que le droit de déposer une plainte auprès du commissaire à la protection de la vie privée du Canada concernant le traitement de ces informations.

- Je reconnais par la présente avoir lu et compris l'avis de confidentialité

- Oui, je souhaite formuler des commentaires à l'intention de la **haute direction** et du **Comité de direction** afin qu'ils en prennent connaissance.
- Non, je ne souhaite pas formuler des commentaires à l'intention de la **haute direction** et du **Comité de direction** afin qu'ils en prennent connaissance.

Q59B. [Si Q59 = Oui]. Les commentaires seront présentés sous forme de compilation au niveau du BSIF et seront transmis uniquement à l'équipe de la haute direction et au Comité de direction. Les noms seront retirés des commentaires par Environics et par les RH avant d'être partagés. Une analyse sommaire des commentaires regroupés sera préparée par thème et pourra être consultée par tous les employés du BSIF dans le cadre des résultats généraux du sondage.

Veillez être aussi précis que possible tout en prenant soin de ne pas inclure de renseignements personnels ou confidentiels, particulièrement sur des points qu'il est préférable d'aborder à l'aide des mécanismes appropriés des RH.

Case pour commentaires

Q59C. [Si Q59 = Oui]

Auxquels des thèmes suivants vos commentaires se rapportent-ils? (Cochez toutes les cases qui s'appliquent)

- 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.

Q60. Êtes-vous :

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

Q61. Êtes-vous membre d'une minorité visible*?

- Oui
- Non
- 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), Asiatique du Sud ou Indien(ne) de l'Est, Asiatique du Sud-Est, Asiatique de l'Ouest non blanc(he), Nord-Africain(e) non blanc(he) 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.*

Q61B. [Si Q61 = Oui]

Veuillez indiquer lequel des éléments suivants correspond le plus au groupe de minorité visible auquel vous appartenez ou à votre origine :

- Noir
- Chinois
- Philippin
- Japonais
- Coréen
- Asiatique du Sud/Indien de l'Est (dont Indien de l'Inde; Bangladais; Pakistanais; Indien de l'Est originaire de la Guyane, de Trinité, d'Afrique orientale, etc.)

- Asiatique du Sud-Est (*dont Birman; Cambodgien; Laotien; Thaïlandais; Vietnamien, etc.*)
- Asiatique de l'Ouest non blanc, Nord-Africain non blanc ou Arabe (*dont Égyptien; Libyen; Libanais; Iranien, etc.*)
- Latino-Américain non blanc (*dont Amérindien d'Amérique centrale ou d'Amérique du Sud, etc.*)
- Personne d'origine mixte (*dont l'un des parents provient d'un des groupes de minorités visibles ci-dessus*)
- Autre groupe de minorité visible (veuillez préciser) _____
- Je préfère ne pas répondre

Q62. Êtes-vous un Autochtone*?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

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

Q62B. [Si Q62 = Oui]

Veuillez préciser :

- Indien d'Amérique du Nord /Première Nation
- Métis
- Inuit
- Je préfère ne pas répondre

Q63. Êtes-vous une personne handicapée*?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Une **personne handicapée est une personne qui a une déficience durable ou récurrente soit de sa capacité physique, mentale ou sensorielle, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi, 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.*

Q63B. [Si Q63 = Oui]

Veuillez indiquer la nature de votre/vos handicap(s) : **(Cochez toutes les cases pertinentes.)**

- Coordination ou dextérité (*difficulté à utiliser les mains ou les bras, par exemple, à saisir ou à utiliser une agrafeuse ou un clavier*)

- Mobilité (*difficulté à se déplacer, par exemple, d'un local à un autre ou à monter et descendre des escaliers*)
- Cécité ou déficience visuelle (*incapacité ou difficulté à voir*)
- Surdité ou déficience auditive (*incapacité ou difficulté à entendre*)
- Troubles de l'élocution (*incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre*)
- Autre incapacité (*difficultés d'apprentissage ou de développement et tout autre type de handicap*)
(Veuillez préciser) _____
- 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.

Q64. Quelle est votre orientation sexuelle?

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

Q65. Profitez-vous présentement de l'une des modalités de travail flexibles (MTF) suivantes? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

REMARQUE : Bien que la plupart des employés continuent à travailler à domicile pendant la pandémie de COVID-19, des modalités de travail flexibles restent disponibles et incluent différentes options. Le travail de la maison est une modalit  de travail flexible. Il a été retiré de la liste des options cette année, étant donné que la majorité des employés continuent de travailler à partir de leur domicile.

- Semaine de travail comprimée
- Horaire flexible (heures de début et de fin variables)
- 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

Q65B. [Si Q65 = 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

Q66. Avez-vous participé au Programme de perfectionnement en leadership du BSIF?

- Oui

- Non
- Je préfère ne pas répondre

Q66B. [Si Q66 = Oui]

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

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Q67. Avez-vous observé des changements de comportement positifs en matière de leadership chez les REX au cours de la dernière année?

- Oui
- Non
- Ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q68. 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

Q69. À quelle catégorie d'employés appartenez-vous?

- RE
- REX
- Je préfère ne pas répondre

Q70. 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

Q71. 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 - Dirigeant principal de l'information/ Gestion stratégique de la GI-TI/ Gestion du portefeuille des services à la clientèle
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
219 - Cybersécurité
230/250 - Dirigeant principal des ressources humaines/ Opérations des ressources humaines
231/251 - Programmes et développement intégrés de RH/ Efficacité en milieu de travail
240/315 – Bureau de la gouvernance stratégique/ Divisions des communications et engagement
252 - Sécurité et services des installations
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
475 - Division des régimes de retraite privés
505 - Division des pratiques comptables
Secteur de la surveillance des institutions de dépôts
410/413/471/472 - Directrice principal, Groupe des petites et moyennes institution bancaires/ Groupe des PMIB Toronto/ Groupe des PMIB Montréal/ Groupe des PMIB Vancouver
452/455/456/457/458/459/470 – BIS, directrice principale/ Équipe Banque CIBC/ Équipe Banque RBC/ Équipe Banque BMO/ Équipe Banque TD/ Équipe Banque BNS/
466 – Opérations bancaires et bureau central
Secteur de soutien risque
482 - Division du risque de crédit
486 - Division du risque de modélisation
507 - Division du risque opérationnel

508/520 - Division des risques de marché et de liquidité/ Groupe du risque financier (GRF)
511/530 - Division des risques liés à la culture et à la déontologie/ Groupe du risque non-financier (GRNF)
531 - Division de risque technologique
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 chargée de la surveillance de la société d'assurance Canada 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 E : Instrument de sondage : anglais

Welcome to the 2020 OSFI Employee Survey / Bienvenue au sondage auprès des employés du BSIF - édition 2020

Please select your preferred language / Veuillez cocher 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 will be asked if you wish to provide consent for the sharing of your comments with OSFI Senior Management (REX-08 and above). Your responses will be kept strictly confidential. Comments will only be provided to the Senior Management team as a roll up at the OSFI level.

The deadline to complete the survey is December 11th.

Your privacy will be respected. The collection of survey information is done in accordance with s. 13 of the *OSFI Act*. Any personal information collected will only be used and disclosed in accordance with the provisions of the federal *Privacy Act*.

Additionally, 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 as well as verbatim comments rolled up at the OSFI level. Please click here (insert LINK) to view the Environics privacy statement.

While OSFI has utilized the services of a 3rd party private sector company to collect survey responses, at no time will OSFI have access to responses in such a manner that an OSFI employee could be identified.

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.

NOTE: UNLESS OTHERWISE INDICATED, THE SCALE FOR ALL QUESTIONS IS:

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

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 observe 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. Systemic barriers** to inclusion exist at OSFI.							
Q8. Compared to last year, OSFI is a more inclusive*** workplace.							

* 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.

** **Systemic barriers** are defined as systems, policies or practices that result in some individuals from underrepresented groups receiving unequal access to or being excluded from participation within employment, services or programs. These barriers are systemic in nature, meaning that they result from institutional level practices, policies, traditions and/or values that may be "unintended" or "unseen" but that have serious and long-lasting impacts on the lives of those affected (e.g., on their career trajectories).

*** **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.

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
Q9. I feel I can initiate a formal recourse process (e.g., grievance, complaint, appeal) without fear of reprisal.							
Q10. OSFI works hard to create a workplace that prevents discrimination.							
Q11. The performance management process has been useful in helping me to perform well.							
Q12. The process of selecting a person for a position is transparent at OSFI.							

Q13. How often are you able to attend training opportunities that are available at OSFI?

- Regularly
- Occasionally
- Rarely
- Never
- Not applicable

Q13B (IF Q13 = 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
- Training in a relevant/appropriate format not available (e.g. online or in-person)
- 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
Q14. The training offered by OSFI is available in the official language of my choice (English or French).							
Q15. I get the support* that I need to manage my career.							
Q16. I feel I contribute to the success of our organization.							
Q17. I have positive working relationships with my co-workers.							

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

[Q18 please show as a new question separate from the grid above]

Q18. I have intentions of looking for a job outside of OSFI within the next 12 months.							
---	--	--	--	--	--	--	--

Q18B (IF Q18 = 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
Q19. Communication is effective between teams within my Sector/group.*							
Q20. I am kept informed about issues affecting my team.							
Q21. I understand how OSFI's Strategic Plan relates to my role.							
Q22. 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.

Q23. 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
Q24. When I prepare written material for internal purposes, including electronic mail, I feel free to use the official language (English or French) of my choice. (Note this does not refer to material for use external to OSFI.)							
Q25. During meetings with my team, I feel free to use the official language of my choice (English or French).							
Q26. 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*

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

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
Q27. Is a good leader.							

My immediate supervisor (the person whom you report to directly):	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q28. Is open to the suggestions of his/her employees.							
Q29. Appreciates my work.							
Q30. Creates an inclusive workplace (e.g., where I feel heard, respected and valued).							
Q31. Treats employees with respect.							
Q32. Leads by example, i.e., walks the talk.							

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
Q33. I am confident approaching my immediate supervisor about issues or concerns without fear of reprisal.							
Q34. The feedback from my immediate supervisor helps me improve my work performance.							

Q35. 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.*

Q35B. (IF Q35 = Yes)

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

- Yes
- No
- Not applicable

Q35C. (IF Q35 = 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).*

Q36. 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.

OSFI's Senior Management Team*	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q37. Treats employees with respect.							
Q38. Leads by example, i.e., walks the talk.							

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

Please indicate your level of agreement with each statement.

OSFI's Executive Committee*	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q39. Treats employees with respect.							
Q40. Leads by example, i.e., walks the talk.							

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

Please indicate your level of agreement with each statement.

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q41. I have confidence in the Senior Management Team* to lead OSFI.							
Q42. I have confidence in the Executive Committee** to lead OSFI.							
Q43. The actions taken in my sector as a result of the Employee Survey have had a positive impact on the work environment.							
Q44. 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
Q45. My position makes good use of my personal strengths.							
Q46. I get the coaching I need to do my job well.							
Q47. I am encouraged to be innovative or take initiative in my work.							
Q48. 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
Q49. My immediate supervisor* supports my efforts to balance my work, family and personal life, and applies OSFI's policies as needed.							
Q50. I have flexibility to prioritize tasks and responsibilities							

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
when facing multiple demands at work.							
Q51. My work-related stress is manageable.							
Q52. My work unit offers an environment where I feel I can speak up and express my opinions.							
Q53. I feel I am able to bring my whole self** to work.							
Q54. 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).							
Q55. OSFI does a good job of raising awareness of mental health*** in the workplace.							

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

** *Bringing our whole self to work* is premised on a workplace where employees can be themselves and not feel they have to check part of who they are “at the door”. Employees feel they can express themselves freely, show up authentically, lead with humility, ask for help, connect with others in a genuine way, and allow themselves to be truly seen if this is their wish.

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

Q56. Have you been the victim of discrimination* on the job in the past year?

- Yes
- No

***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.

Q56B. [If Q56 =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

Q56C. [if Q56=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

Q56D. [if Q56=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

Q56D (a) [If “I took no action” selected in Q56D]

Please tell us if there was anything specific that held you back from taking action to address the discrimination you experienced: _____

- Prefer not to say

Q56E. [if Q56=Yes]

Did you know where to go for assistance?

- Yes
- No

Q57. Have you been the victim of micro-aggressions* on the job in the past year?

- Yes
- No

***Micro-aggressions** are everyday verbal, nonverbal, and environmental slights, snubs, or insults, whether intentional or unintentional, which communicate hostile, derogatory, or negative messages to target persons based solely upon their marginalized group membership.

Q57B. [if Q57=Yes]

From whom did you experience micro-aggressions 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

Q57C. [if Q57=Yes]

What action(s) did you take to address the micro-aggressions 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 micro-aggression(s)
- 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

Q57C (a) [If “I took no action” selected in Q57C]

Please tell us if there was anything specific that held you back from taking action to address the micro-aggressions you experienced: _____

- Prefer not to say

Q57D. [if Q57=Yes]

Did you know where to go for assistance?

- Yes
- No

Q58. Have you been the victim of harassment* on the job in the past year?

- Yes
- No

*In line with OSFI’s policy on **harassment**, this is defined as: 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.

Q58B. [If Q58 =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

Q58C. [If Q58 =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

Q58D. [If Q58 =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 harassment
- 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

Q58D (a) [If “I took no action” selected in Q58D]

Please tell us if there was anything specific that held you back from taking action to address the harassment you experienced: _____

- Prefer not to say

Q58E. [if Q58=Yes]

Did you know where to go for assistance?

- Yes
- No

SECTION VI: COMMENTS

Q59. Do you wish to provide feedback to the Senior Management team (REX-08 to REX-10) and the Executive Committee about any of the topics that have been addressed in this survey?

Privacy Notice

OSFI, through Environics, is collecting and using your personal survey responses for the purposes of operational planning and to guide decision making by Senior Management (REX-08 and above). Both aggregated survey results and verbatim comments may be disclosed to OSFI Senior Management to assess and address specific organizational matters in a use consistent with subsection 8(2) *Privacy Act*.

Participation in this survey is voluntary. By participating in the survey, you are providing explicit consent for OSFI to access, use and disclose your comments and responses for the purpose of planning, management and administration, including investigative and research/statistical purposes.

The collection of survey information is done in accordance with s. 13 of the *OSFI Act*. Any personal information collected will only be used and disclosed in accordance with the provisions of the federal *Privacy Act*. In accordance with the *Privacy Act*, you have the right of access to and protection of your individual responses and the right to file a complaint to the Privacy Commissioner of Canada regarding the handling of this information.

- I hereby acknowledge that, I have read and understood the Privacy Notice
- Yes, I wish to add comments for the **Senior Management team** and **Executive Committee** to review
- No, I do not wish to add comments for the **Senior Management team** and **Executive Committee** to review

Q59B. [if Q59=Yes] Comments will be provided as a roll up at the OSFI level and provided for review by the Senior Management team and the Executive Committee only. Names will be redacted by Environics and HR before the comments are shared. A thematic, aggregated *summary analysis* of comments received will also be prepared and made available to all OSFI employees as part of the overall survey results.

Please be as specific as possible however do not include any personal or confidential information, particularly as it relates to matters that are best addressed through appropriate HR mechanisms.

Comment box for comments

Q59C. [if Q59=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. Any personal information collected will only be used and disclosed in accordance with the provisions of the federal *Privacy Act*.

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.

Q60. Are you:

- Male
- Female

- Other
- Prefer not to say

Q61. Are you a member of a visible minority*?

- Yes
- No
- 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.*

Q61B. [if Q61 = Yes]

Please indicate which of the following best describes your visible minority group or origin:

Please select one

- Black
- Chinese
- Filipino
- Japanese
- Korean
- South Asian/East Indian (*including Indian from India; Bangladeshi; Pakistani; East Indian from Guyana, Trinidad, East Africa; etc.*)
- Southeast Asian (*including Burmese; Cambodian; Laotian; Thai; Vietnamese; etc.*)
- Non-White West Asian, North African or Arab (*including Egyptian; Libyan; Lebanese; Iranian; etc.*)
- Non-White Latin American (*including indigenous persons from Central and South America, etc.*)
- Person of Mixed Origin (*with one parent in one of the visible minority groups listed above*)
- Other Visible Minority Group (Please specify)_____ [NON MANDATORY]
- Prefer not to say

Q62. Are you an Aboriginal person*?

- Yes
- No
- Prefer not to say

An **Aboriginal person is a North American Indian or a member of a First Nation, a Métis or 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.*

Q62B. [if Q62 = Yes]

Please make the appropriate selection:

- North American Indian/First Nation
- Métis
- Inuit
- Prefer not to say

Q63. Are you a person with a disability*?

- 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 includes persons whose functional limitations owing to their impairment have been accommodated in their current job or workplace.*

Q63B. [if Q63 = Yes]

Please indicate the nature of your disability:

Please select all that apply:

- Co-ordination or dexterity (*difficulty using hands or arms, for example, grasping or handling a stapler or using a keyboard*)
- Mobility (*difficulty moving around, for example, from one office to another or up and down stairs*)
- Blind or visual impairment (*unable to see or difficulty seeing*)
- Deaf or hard of hearing (*unable to hear or difficulty hearing*)
- Speech impairment (*unable to speak or difficulty speaking and being understood*)
- Other disability (*including learning disabilities, developmental disabilities and all other types of disabilities*) (Please specify) _____ [NON MANDATORY]
- 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.

Q64. What is your sexual orientation?

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

Q65. Do you currently use any of the following flexible working arrangements (FWA)? (select all that apply)

NOTE: Although most employees continue to work from home during the COVID-19 pandemic situation, flexible work arrangements remain available and include a variety of options. “Working from home” is a flexible work arrangement. It has been removed from the list of options this year given the majority of employees continue to work from home.

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

Q65B. [if Q65 = 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

Q66. Have you participated in OSFI’s Leadership Development Program?

- Yes
- No
- Prefer not to say

Q66B. [if Q66 = YES]

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

- Yes
- No
- Prefer not to say

Q67. Have you observed positive leadership behavioural changes in REXs in the last year?

- Yes
- No

- Don't know
- Prefer not to say

Q68. How long have you worked at OSFI?

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

Q69. Are you:

- RE
- REX
- Prefer not to say

Q70. 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

Q71. 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 - Chief Information Officer/ IM/IT Strategic Management/ Client Relationship Management

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
219 - Cyber Security
230/250 - Chief Human Resources Officer/ Human Resources Operations
231/251 - Corporate HR Programs and Development/ Workplace Effectiveness
240/315 – Strategic Governance Office/ Communications and Engagement
252 - Security and Facilities Services
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
475 - Private Pension Plans Division
505 - Accounting Policy
Deposit Taking Supervision Sector
410/413/471/472 - Senior Director, Small and Medium Size Banking Group/ SMSB Group Toronto/ SMSB Group Montreal/ SMSB Group Vancouver
452/455/456/457/458/459 - SIB, Senior Director/ CIBC Team/ RBC Team/ BMO Team/ TD Team/ BNS Team
466 - Banking Central Office
Risk Support Sector
482 - Credit Risk Division
486 - Model Risk Division (MRD)
507- Operational Risk Division (ORD)
508/520 - Market & Liquidity Risk Division (MLRD)/ Financial Risk Group (FRG)
511/530 - Culture & Conduct Risk Division/ Non-Financial Risk Group (NFRG)
531 - Technology Risk Division (TRD)
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/ Canada Life 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 F : Ensemble complet de données mises en tableaux

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