



Sondage auprès des employés (SE) du BSIF – édition 2022-2023

Rapport final

Préparé pour le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)

Nom du fournisseur : Environics Research

Numéro du contrat : CW2237517

Valeur du contrat : 79,468.38 \$ (TVH comprise)

Date d'attribution du contrat : 11 août 2022

Date de livraison : 17 mai 2023

Numéro d'enregistrement : ROP 027-22

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 (SE) du BSIF – édition 2022-2023

Rapport final

Rapport préparé pour : Bureau du surintendant des institutions financières

Fournisseur : Environics Research

Numéro d’enregistrement : ROP 027-22

Mai 2023

Authorisation de reproduction

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.

Direction des communications, de la mobilisation et des relations avec les intervenants

Bureau du surintendant des institutions financières

255, rue Albert

Ottawa (Ontario)

K1A 0H2

Numéro de catalogue : IN4-29/2023F-PDF

ISBN 978-0-660-49050-2

Publications connexes (numéro d’enregistrement : ROP 027-22)

Numéro de catalogue : IN4-29/2023E-PDF (rapport final, anglais)

ISBN 978-0-660-49049-6

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre des Finances, 2023

Table des matières

Sommaire	ii
Sommaire des résultats	ii
Coût de la recherche	ii
Introduction	4
Méthode	4
Taux de réponse	5
Contrôle de la qualité	6
Analyse qualitative des commentaires	6
Interprétation des résultats	7
Principales conclusions	7
Résultats détaillés	11
A. Mon organisation	11
B. Leadership – Supérieur immédiat	18
C. Leadership – Haute direction	21
D. Mon emploi/ma carrière	24
E. Langues officielles	26
F. Bien-être	30
Annexe A : Profil des répondants	42
Annexe B : Invitation électronique	46
Annexe C : Rappel électronique	48
Annexe D : Extension de délai électronique	52
Annexe E : Dernier rappel	54
Annexe F : Instrument de sondage : français	56
Annexe G : Instrument de sondage : anglais	84
Annexe H : Ensemble complet de données mises en tableaux	110

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. Le présent rapport présente les constatations du sondage de 2023 et en compare les résultats à ceux du sondage de 2020.

Le sondage a été offert dans les deux langues officielles et a été rempli en ligne par les employés du BSIF entre le 16 janvier et le 24 février 2023. 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 73 %. 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

- Les résultats globaux obtenus en 2023 sont positifs pour la plupart des thèmes.
- Les résultats les plus positifs relèvent du thème « Mon superviseur immédiat », comme en 2020.
- Les résultats obtenus sous les thèmes « Mon emploi/ma carrière » et « Bien-être » demeurent élevés, mais dans une moindre mesure.
- Les résultats varient selon la région, le secteur ou le groupe, l'ancienneté au BSIF et le groupe d'âge.
 - Les employés du Bureau du surintendant et de l'Audit interne ont donné les notes les plus élevées en moyenne, et ceux du Secteur de la surveillance, les plus basses.
 - Les employés qui travaillent au BSIF depuis moins de deux ans donnent de meilleures notes en moyenne que les autres.
 - Les employés du BSIF âgés de moins de 30 ans donnent de meilleures notes en moyenne que les employés plus âgés.
 - Les résultats aux questions sur les langues officielles sont positifs dans l'ensemble, mais les employés des régions bilingues (Ottawa et Montréal) ont donné de moins bonnes notes que ceux des régions unilingues (Toronto et Vancouver).
- Le questionnaire de 2023 ayant été adapté aux priorités actuelles du BSIF, le résultat moyen global n'est pas directement comparable à celui de 2020. À des fins de comparaison seulement, la moyenne des 37 questions assorties d'une échelle qui n'ont pas changé entre 2020 et 2023 a été calculée en parallèle, et le résultat est moins élevé en 2023.

Le BSIF se servira des résultats de ce sondage pour cerner les points méritant d'être améliorés à l'avenir.

Coût de la recherche

La valeur du contrat pour le projet était de 79 468,38 \$ (TVH comprise).

Attestation de neutralité politique et coordonnées

Je certifie par la présente, en tant qu'associée de recherche principale 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 de la Procédure de planification et d'attribution de marchés de services de recherche sur l'opinion publique. 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.

Stephanie Coulter

Associée de recherche principale, Affaires générales et publiques

stephanie.coulter@environics.ca

Nom du fournisseur : Environics Research

Numéro du contrat : CW2237517

Date d'attribution du contrat : 11 août 2022

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le BSIF à l'adresse information@osfi-bsif.gc.ca.

Introduction

Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) emploie plus de 900 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.

D’après son *Plan ministériel 2022-2023*, l’une des grandes priorités de l’organisme est liée aux initiatives en matière de culture : Le BSIF est un milieu de travail où la curiosité, la diversité et l’intégrité sont considérées comme des qualités. Un milieu où l’on peut s’épanouir professionnellement tout en étant fidèle à soi-même, sans craindre de faire fausse route, pour ensuite modifier le cap. Ce projet de recherche et sondage servent à soutenir la conception et l’exécution d’une nouvelle stratégie du capital humain, à consacrer les principes de la diversité, de l’équité et de l’inclusion (DEI) au BSIF, à mettre en place le suivi continu des promesses et des engagements du BSIF en fait de culture, à revoir les modèles de compétences et les méthodes d’évaluation du rendement et à offrir de l’aide et de la formation pour favoriser l’accomplissement des promesses et des engagements.

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 supérieur immédiat, la haute direction, mon emploi/ma carrière, les langues officielles, et le bien-être. Le BSIF se servira des résultats de ce sondage pour cerner les points méritant d’être améliorés à l’avenir.

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. Les employés ont eu accès au sondage du 16 janvier au 24 février 2023.

Le sondage a été réalisé selon une approche de recensement. Tous les employés étant au BSIF depuis au moins trois mois à la date de lancement ont été invités à y répondre. 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; 93 % des répondants ont complété le sondage en anglais tandis que 7 % l’ont fait en français. En moyenne, il a fallu 20 minutes pour compléter le sondage.

Environics a travaillé avec le BSIF en vue de peaufiner le sondage de 2023, qui comprenait des mesures de suivi ainsi que de nouvelles questions reflétant ses priorités actuelles. Le sondage comportait un total de 87 questions fermées (dont 10 questions démographiques) et une question ouverte (commentaires)

organisées en six sections thématiques (plus une section pour les données démographiques). Au total, 72 questions sur 87 sont comparables à celles de 2020 dont 37 questions à échelle à 5 niveaux et 5 autres questions.

Taux de réponse

Des 984 employés invités à participer au sondage, 721 y ont répondu, ce qui représente un taux de réponse global de 73 %. Il s'agit d'une baisse de sept points de pourcentage depuis 2020, où le taux de participation était de 80 % (672/841). Cette baisse est également plus marquée que les années précédentes; le taux de participation était de 81 % en 2019, de 85 % en 2018 et de 87 % en 2017.

Le taux de réponse variait selon les secteurs; le Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance ainsi que le Secteur des services intégrés et de la transformation affichent le taux de réponse le plus bas (55 %) tandis que le Secteur de l'innovation stratégique et des relations avec les intervenants affiche le taux de réponse le plus élevé (69 %). Parmi les répondants, 16 % ont choisi de ne pas indiquer leur unité de travail (comparativement à 23 % en 2020), ce qui a réduit le taux de réponse de divers secteurs/groupes. Quoique la plupart des répondants ont indiqué leur secteur ou groupe; 14 % n'ont précisé aucune affiliation (contre 10 % 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 (721) a été divisé par le nombre total d'employés du BSIF (984). Par conséquent, le taux de réponse d'un secteur donné peut être plus élevé que celui déclaré au tableau 1, car les 102 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 73 % de la population.

Tableau 1 – Taux de réponse

Secteur	Nombre d'employés	Taux de participation
Bureau du surintendant et Audit interne	24	63 %
Secteur de la surveillance	351	68 %
Secteur de l'innovation stratégique et des relations avec les intervenants	205	69 %
Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance	100	55 %
Secteur des services intégrés et de la transformation	251	55 %
Bureau de l'actuaire en chef	53	58 %
Préfère ne pas répondre	-	-
Total	984	73 %

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 17 employés du BSIF, dont 14 anglophones et trois francophones.

Analyse qualitative des commentaires

Un examen qualitatif met en évidence les thèmes pour chaque section du sondage. Les répondants avaient tous la possibilité d'exprimer une réponse librement. Sur les 721 répondants, 173 (24 %) ont exprimé librement des commentaires valides qui seront présentés au Comité de direction. Il s'agit d'un plus grand pourcentage qu'en 2020 (19 %).

Le tableau ci-dessous indique les domaines généraux auxquels les répondants ont associé leurs commentaires. Cela dit, leurs observations touchent souvent plus d'un sujet, et le présent rapport en fait état selon les thèmes pertinents sur le plan qualitatif.

Veillez noter que les participants ont tendance à formuler des commentaires sur des sujets à l'égard desquels ils ont une opinion plutôt négative. Par conséquent, ces résultats servent à illustrer les points communs parmi les commentaires et ne doivent pas être considérés comme étant représentatifs de l'ensemble des employés.

Tableau 2 – Nombre de commentaires par thème

Thème	Nombre de commentaires
Comité de direction	134
Haute direction	105
Bien-être	49
Mon emploi/ma carrière	29
Communication	24
Mon supérieur immédiat	19
Langues officielles	9
Formation	9
Autre	37

Interprétation des résultats

Les tableaux insérés dans ce document indiquent les pourcentages pour chaque réponse, mais le calcul des pourcentages ne prend pas en compte les réponses « Je ne sais pas » et « Je préfère ne pas répondre ». Sauf indication contraire, toutes les questions ont été posées à l'ensemble des employés (la taille des échantillons est indiquée).

Les descriptions analytiques des résultats regroupent généralement les réponses « tout à fait » et « quelque peu » d'accord ou en désaccord dans les résultats globaux.

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 2020.

Les chiffres ayant été arrondis, la somme des pourcentages indiqués dans les graphiques ou les tableaux ne correspond pas nécessairement toujours à 100 %.

Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2022-2023 n'ayant pas encore été publiés au moment de l'analyse, la comparaison entre les résultats n'est pas disponible.

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 six secteurs/groupes, la plus forte concentration d'employés qui y ont répondu se retrouve dans le Secteur de la supervision (33 %). En ce qui concerne l'emplacement, les répondants sont surtout concentrés à Toronto (47 %) et à Ottawa (41 %); suivent Montréal et Vancouver (2 % et 1 % respectivement) et un groupe de répondants qui ont choisi de ne pas indiquer leur emplacement (8 %).

La répartition des répondants selon le genre est égale (41 % d'hommes, 41 % de femmes) et 17 % n'ayant pas répondu. Les employés comptant entre deux et 15 ans d'expérience au BSIF représentent la majorité des répondants (56 %); 19 % sont de nouveaux employés (moins de deux ans au BSIF) et 13 % sont au BSIF depuis plus de 15 ans. Une grande majorité des répondants sont des RE (70 %) tandis que 16 % sont des REX et 14 % n'ayant pas répondu. 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 3.1 – Distribution de l'échantillon selon le secteur/groupe

Secteur/groupe	Pourcentage
Secteur de la surveillance	33 %
Secteur de l'innovation stratégique et des relations avec les intervenants	20 %
Secteur des services intégrés et de la transformation	19 %
Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance	8 %
Bureau de l'actuaire en chef	4 %
Bureau du surintendant et Audit interne	2 %
Préfère ne pas répondre	14 %

Tableau 3.2 – Distribution de l'échantillon selon le lieu de travail

Dans quelle ville travaillez-vous?	Pourcentage
Toronto	47 %
Ottawa	41 %
Montréal	2 %
Vancouver	1 %
Préfère ne pas répondre	8 %

Tableau 3.3 – Distribution de l'échantillon selon le genre

Êtes-vous :	Pourcentage
Un homme	41 %
Une femme	41 %
Autres	1 %
Préfère ne pas répondre	17 %

Tableau 3.4 – Distribution de l'échantillon selon l'identification 2ELGBTQIA+

Vous identifiez-vous comme une personne 2ELGBTQIA+?	Pourcentage
Oui	7 %
Non	75 %
Préfère ne pas répondre	19 %

Tableau 3.5 – Distribution de l'échantillon selon le temps au BSIF

Depuis combien de temps travaillez-vous au BSIF?	Pourcentage
Moins de 2 ans	19 %
Entre 2 et 15 ans	56 %
Plus de 15 ans	13 %
Préfère ne pas répondre	12 %

Tableau 3.6 – Distribution de l'échantillon selon la classification

Êtes-vous :	Pourcentage
RE	70 %
REX	16 %
Préfère ne pas répondre	14 %

Tableau 3.7 – Distribution de l'échantillon selon la langue de réponse

Langue de réponse au sondage	Pourcentage
Anglais	93 %
Français	7 %

Pour les 41 questions fermées du sondage, la cote indicielle globale est de 4,13. Le Bureau du surintendant et l'Audit interne affichent la cote indicielle la plus élevée dans l'ensemble (4,39); la cote est également élevée au Bureau de l'actuaire en chef (4,33) et dans le Secteur des services intégrés et de la transformation (4,30). Les cotes indicielles du Secteur de la surveillance (4,06) et des participants n'ayant pas identifiés un secteur ou un groupe d'appartenance (3,81) sont inférieures à la moyenne à l'échelle du BSIF.

Tableau 4 – Moyenne générale* par groupe

Secteur/groupe	2023
Bureau du surintendant et Audit interne	4,39
Bureau de l'actuaire en chef	4,33
Secteur des services intégrés et de la transformation	4,30
Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance	4,28
Secteur de l'innovation stratégique et des relations avec les intervenants	4,18
Secteur de la surveillance	4,06
Préfère ne pas répondre	3,81
Ensemble du BSIF	4,13

Moyenne générale (41 questions assorties d'une échelle à cinq points)*

Note : Les résultats indiciels de 2022-2023 fournissent les moyennes basées sur les questions assorties d'une échelle de cinq points. Ils n'incluent pas les réponses aux questions « J'ai l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF au cours des 12 prochains mois » ni « Il y a des obstacles systémiques qui nuisent à l'inclusion au BSIF ».

Remarque : Les résultats par secteur ne sont pas comparables à ceux de 2020 dû à la réorganisation qui a eu lieu en avril 2022.

Le tableau 5 donne une vue d'ensemble des résultats de chaque thème pour chaque secteur/groupe. Le thème « Mon supérieur immédiat » obtient les notes les plus positives. Les résultats obtenus sous les thèmes « Mon emploi/ma carrière » et « Bien-être » sont également élevés, mais dans une moindre mesure.

Tableau 5 – Résultats globaux par groupe et par thème

Thème	Secteur de la surveillance	Secteur de l'innovation stratégique et des relations avec les intervenants	Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance	Secteur des services intégrés et de la transformation	Bureau de l'actuaire en chef	Bureau du surintendant et Audit interne	Ensemble du BSIF
Mon organisation	3,91	3,81	4,11	4,14	4,15	4,55	3,98
Mon supérieur immédiat	4,42	4,44	4,56	4,65	4,63	4,48	4,46
Haute direction	3,72	4,04	4,12	4,11	4,29	4,24	3,87
Mon emploi/ma carrière	4,21	4,28	4,33	4,41	4,25	4,68	4,23
Langues officielles	4,67	4,68	4,80	4,61	4,52	4,83	4,66
Bien-être	3,95	4,08	4,21	4,25	4,33	4,40	4,03

Résultats détaillés

A. Mon organisation

Sommaire

- La plupart des employés (86 %) conviennent que le BSIF propose des activités et des pratiques qui favorisent la diversité du milieu de travail; il s'agit d'une hausse notable par rapport au pourcentage de 2020 (80 %). Par surcroît, un pourcentage des employés (81 %) supérieur à celui de 2020 (72 %) sont d'accord pour dire que le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.
- La plupart des employés (79 %) trouvent que les possibilités d'apprentissage offertes par le BSIF leur ont permis d'être plus inclusifs en milieu de travail.
- Environ le tiers (36 %) sont d'accord pour dire qu'il y a au BSIF des obstacles systémiques qui nuisent à l'inclusion, ce qui représente une diminution comparativement à 2020 (42 %). En 2023, cet avis est plus commun chez les employés qui ont répondu au sondage en anglais (37 %, contre 22 % en français), qui n'ont pas de subordonné direct (40 %) ou qui ont un handicap (59 %).
 - Parmi les employés de cet avis, sept sur dix (70 %) mentionnent des obstacles organisationnels (politiques, procédures ou pratiques qui empêchent certaines personnes de participer pleinement à une situation).
- Sept employés sur dix (73 %) estiment qu'ils reçoivent le soutien dont ils ont besoin pour gérer leur carrière, un résultat qui est resté stable depuis 2020 (74 %) et 2019 (72 %). Est aussi resté stable (87 %) par rapport à 2020 (89 %) et 2019 (88 %) le sentiment largement majoritaire de contribuer au succès de l'organisme.
- La grande majorité (88 %) affirme être en mesure d'assister aux séances de formation offertes au BSIF au minimum occasionnellement, ce qui n'a pas changé depuis 2020 (88 %). Environ la moitié (48 %) des employés affirment pouvoir y assister régulièrement. Les employés plus susceptibles de répondre « régulièrement » comprennent ceux du Secteur de la surveillance (59 %).
 - La « charge de travail » (87 %) est la raison la plus souvent invoquée pour expliquer l'incapacité à assister régulièrement aux occasions de formation, suivie de « aucune formation pertinente n'est offerte » (29 %). Ces résultats sont semblables à ceux de 2020.
- Sept employés sur dix (70 %) sont d'avis que les communications des membres du Comité de direction du BSIF les tiennent au courant des questions qui leur importent, un recul par rapport à 2020 (75 %).
- Le pourcentage d'employés qui affirment que la communication est efficace entre les équipes de leur secteur ou de leur groupe (63 %) a reculé depuis 2020 (72 %).
 - Cet avis est plus fréquent chez les employés du groupe REX (73 %) et ceux qui travaillent au BSIF depuis plus de 15 ans (76 %) ou moins de deux ans (71 %).
 - Cet avis est légèrement moins fréquent chez les employés qui ont répondu au sondage en français (53 %, contre 64 % en anglais).
- Près de trois employés sur dix (28 %) ont l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF au cours des 12 prochains mois, proportion qui a augmenté depuis 2020 (20 %). Les raisons les

plus fréquemment avancées sont « aucune possibilité de croissance » (45 %), « impression d’être sous-estimé » (45 %) et « culture et milieu de travail du BSIF » (40 %). La raison « aucune possibilité de croissance » a reculé depuis 2020 (65 %, comparativement à 45 % en 2023), tandis que « culture et milieu de travail du BSIF » a augmenté depuis 2020 (29 %, comparativement à 40 % en 2023); les résultats pour l’« impression d’être sous-estimé » n’ont pas changé.

- Les employés qui ont l’intention de chercher un nouvel emploi sont moins portés à indiquer leur secteur et leur emplacement que les autres.
- Les employés qui s’identifient comme appartenant à la communauté 2ELGBTQIA+ (41 %) sont plus susceptibles d’avoir l’intention de chercher un nouvel emploi que les autres (23 %). C’est aussi le cas des employés en situation de handicap (40 %, contre 24 % pour les autres).
- Dans la catégorie « autre », le retour au bureau obligatoire est une raison prédominante de chercher un nouvel emploi; environ la moitié des employés qui ont répondu « autre » ont mentionné cette raison dans leur réponse. Le manque d’occasions de promotion et le mécontentement à l’égard de la direction sont aussi des raisons souvent citées.

Tableau 6 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Mon organisation

Mon organisation	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord
Le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié.	2 %	3 %	8 %	33 %	53 %
Les possibilités d'apprentissage offertes par le BSIF m'ont permis d'être plus inclusif en milieu de travail.*	2 %	5 %	14 %	32 %	46 %
Le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.	3 %	5 %	11 %	32 %	49 %
Je reçois le soutien dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.	7 %	8 %	13 %	31 %	42 %
J'ai l'impression de contribuer au succès de notre organisation.	2 %	4 %	7 %	33 %	55 %
Les communications provenant des membres du Comité de direction me tiennent au courant des questions qui m'importent.**	5 %	14 %	13 %	42 %	27 %
La communication est efficace entre les équipes de mon secteur/groupe.	6 %	19 %	13 %	35 %	27 %
On me tient au courant des questions qui ont une incidence sur mon équipe.	4 %	12 %	11 %	31 %	41 %

* **Note** : Nouvelle question en 2022-2023

** **Note** : Pour assurer une transition ordonnée à la version reformulée de la question, nous avons présenté la version de 2020 à la moitié des participants, et la nouvelle version, à l'autre moitié. Comme les résultats des deux variations étaient très semblables, les données ont été fusionnées pour l'analyse. La nouvelle version est celle affichée ici; l'ancienne version était : « Les communications du Comité de direction du BSIF me tiennent au courant des questions qui m'importent. »

Tableau 7 – Comparaison des résultats pour Mon organisation

Mon organisation	2023 – % Tout à fait d'accord	2020 – % Tout à fait d'accord	Moyennes	
			2023	2020
Le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié.	53 %	44 %	4,32 (n)	4,13
Les possibilités d'apprentissage offertes par le BSIF m'ont permis d'être plus inclusif en milieu de travail.*	46 %	-	4,16	-
Le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.	49 %	38 %	4,19 (n)	3,96
Je reçois le soutien dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.	42 %	38 %	3,94	3,93
J'ai l'impression de contribuer au succès de notre organisation.	55 %	58 %	4,35	4,41
Les communications provenant des membres du Comité de direction me tiennent au courant des questions qui m'importent.	27 %	30 %	3,71 (n)	3,91
La communication est efficace entre les équipes de mon secteur/groupe.	27 %	27 %	3,60 (n)	3,80
On me tient au courant des questions qui ont une incidence sur mon équipe.	41 %	46 %	3,93 (n)	4,15

* Note : Nouvelle question en 2022-2023

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.*	2023	2020
Tout à fait d'accord	15 %	8 %
Quelque peu d'accord	13 %	12 %
Ni en désaccord ni d'accord	20 %	15 %
Quelque peu en désaccord	14 %	15 %
Tout à fait en désaccord	38 %	49 %
Moyenne	2,53 (n)	2,15

* Note : Cette question a une échelle inversée, c'est-à-dire qu'une moyenne basse est un bon résultat.

Tableau 9 – Raisons de chercher un emploi à l'extérieur du BSIF

Lesquels des énoncés suivants s'appliquent à votre recherche d'emploi à l'extérieur du BSIF?	2023 (n=171)*	2020 (n=122)*
Aucune possibilité de croissance	45 %	65 %
Impression d'être sous-estimé	45 %	45 %
Culture et milieu de travail du BSIF	40 %	29 %
Faible leadership aux échelons supérieurs	37 %	35 %
Rémunération et avantages sociaux	35 %	31 %
Impression d'être surmené	34 %	25 %
Manque de reconnaissance des employés	29 %	34 %
Sentiment d'indifférence	27 %	30 %
Besoin d'un changement	20 %	34 %
Recherche d'une expérience différente	20 %	32 %
Le travail ne répond pas aux attentes	13 %	11 %
Insatisfait de la relation avec le supérieur immédiat	11 %	20 %
Autre (mandat de retour au bureau**, opportunités de promotion insuffisantes...)	27 %	12 %
Préfère ne pas répondre	4 %	2 %

* **Note** : Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.

** **Note** : Pas d'option en 2020

Tableau 10 – Capacité de participer aux possibilités de formation offertes

À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'assister aux séances de formation offertes au BSIF?*	2023	2020
Régulièrement	48 %	46 %
Occasionnellement	41 %	41 %
Rarement	11 %	12 %
Jamais	1 %	<1 %
Moyenne	3,36	3,34

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

Tableau 11 – Obstacles à la participation à la formation

Lesquels des obstacles suivants vous empêchent de suivre une formation au BSIF?	2023 (n=377)*	2020 (n=358)*
Charge de travail	87 %	84 %
Aucune formation pertinente n'est offerte	29 %	34 %
Formation dans un format pertinent/approprié non disponible	7 %	12 %
Approbation du gestionnaire non reçue	2 %	4 %
Autre (conflits d'horaire, coût, etc.)	8 %	11 %
Ne sais pas	3 %	2 %
Préfère ne pas répondre	1 %	1 %

**Note : Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.*

Tableau 12 – Niveau d'accord : obstacles systémiques

Il y a des obstacles systémiques qui nuisent à l'inclusion au BSIF.	2023	2020
Tout à fait d'accord	14 %	16 %
Quelque peu d'accord	22 %	26 %
Ni en désaccord ni d'accord	24 %	20 %
Quelque peu en désaccord	17 %	19 %
Tout à fait en désaccord	23 %	18 %
Moyenne*	2,87 (n)	3,02

**Note : Cette question a une échelle inversée, c'est-à-dire qu'une moyenne basse est un bon résultat*

Tableau 13 – Obstacles observés ou rencontrés

Parmi les obstacles suivants, lesquels avez-vous observés ou rencontrés au BSIF au cours de la dernière année? *	2023 (n=209)**
Obstacles organisationnels : sont les politiques, les procédures ou les pratiques qui empêchent des personnes de participer pleinement à une situation	70 %
Obstacles attitudinaux : sont les comportements, les perceptions et les préjugés qui font que les personnes handicapées sont victimes de discrimination	38 %
Obstacles technologiques : existent lorsqu'un appareil ou une plateforme technologique est inaccessible et ne peut être utilisé au moyen d'un dispositif d'assistance	22 %
Obstacles en matière d'information : existent lorsque des handicaps sensoriels, par exemple des troubles de l'ouïe, de la vue ou de l'apprentissage, n'ont pas été pris en considération	21 %
Obstacles physiques : sont des immeubles ou des espaces extérieurs qui constituent des empêchements pour les personnes handicapées	11 %

**Note : Nouvelle question en 2022-2023.*

***Note : Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.*

Analyse des commentaires

Au total, neuf (9) commentaires exprimés librement par les employés portaient sur le thème « Formation ».

- Le processus d'intégration et la collaboration entre les départements sont deux points à améliorer, selon les commentaires des employés. Il s'agit d'une question prioritaire pour les employés vu la récente vague de croissance et de recrutement au BSIF.
- Selon certains commentaires, les gestionnaires et les supérieurs immédiats pourraient mieux encourager et valoriser les occasions de formation afin qu'un plus grand nombre d'employés aient envie d'y participer.

Au total, 24 commentaires exprimés librement par les employés portaient sur le thème « Communication ».

- Des employés ont mentionné que les communications internes sur le modèle hybride avaient semblé contradictoires et généralement vagues.
- La nouvelle structure organisationnelle et la transformation continue au BSIF ont confondu des employés au chapitre des attributions. Certains ont l'impression qu'un manque de communication entre les secteurs entraîne un chevauchement des tâches. Une meilleure communication et une coordination des tâches plus étroite entre les secteurs et les équipes pourraient atténuer ces difficultés et aider les employés à avoir une vue d'ensemble.
- Plusieurs commentaires ont mentionné que la visibilité est réduite et qu'il y a très peu d'occasions de communiquer avec le surintendant.

B. Leadership – Supérieur immédiat

Sommaire

- Les résultats concernant le supérieur immédiat demeurent positifs depuis plusieurs années. Les employés sont notamment nombreux à dire que leur supérieur immédiat traite les employés avec respect (91 %), apprécie de leur travail (90 %), est ouvert aux suggestions de ses employés (89 %) et crée un milieu de travail inclusif (89 %). La plupart des résultats moyens sont statistiquement semblables à ceux de 2020, sauf pour une augmentation notable du pourcentage d'employés étant d'avis que leur supérieur immédiat « dirige en montrant l'exemple ».
- La grande majorité des employés (88 %) disent qu'ils peuvent confier leurs soucis ou leurs inquiétudes à leur supérieur immédiat sans crainte de représailles. Il s'agit d'une augmentation considérable par rapport à 2020 (81 %). Le pourcentage d'employés qui affirment que la rétroaction de leur supérieur immédiat les aide à améliorer leur rendement (79 %) est resté sensiblement le même qu'en 2020 (80 %).
 - L'aisance à confier ses inquiétudes à son supérieur immédiat est plus élevée chez les employés qui travaillent au BSIF depuis moins de deux ans (95 %).
 - Le pourcentage d'employés qui affirment que la rétroaction de leur supérieur immédiat les aide à améliorer leur rendement est plus élevé chez les employés qui travaillent au BSIF depuis moins de deux ans (91 %).
- Près de quatre employés sur dix (36 %) déclarent avoir des subordonnés directs. Parmi eux, plus de la moitié (56 %) affirment avoir le soutien dont ils ont besoin pour chercher à résoudre les problèmes de rendement insatisfaisant. Il s'agit d'un recul de 11 points de pourcentage depuis 2020 (67 %). La plupart des employés ayant des subordonnés directs (73 %) affirment aussi avoir accès à des ressources pour soutenir les employés de leur équipe qui font face à des défis personnels, pourcentage semblable à celui de 2020 (77 %).
- Les réponses positives à l'égard des supérieurs immédiats sont les plus nombreuses pour les employés qui relèvent d'un supérieur RE-07 ou d'échelon inférieur, suivi d'un REX-07, puis les moins nombreuses pour les employés qui relèvent d'un REX-08 et des échelons supérieurs.

Tableau 14 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Supérieur immédiat

Leadership: Supérieur immédiat	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord
Est un bon dirigeant.	4 %	5 %	6 %	22 %	63 %
Est ouvert aux suggestions de ses employés.	3 %	4 %	4 %	15 %	75 %
Apprécie mon travail.	3 %	3 %	4 %	14 %	76 %
Crée un milieu de travail inclusif (c.-à-d. où je me sens entendu, respecté et valorisé).	3 %	4 %	4 %	14 %	75 %
Traite les employés avec respect.	3 %	3 %	3 %	13 %	78 %
Dirige en montrant l'exemple (joint le geste à la parole).	4 %	4 %	7 %	14 %	71 %
Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon supérieur immédiat sans crainte de représailles.	4 %	4 %	4 %	15 %	72 %
Lorsque mon supérieur immédiat fait le point avec moi sur mon travail, cela m'aide à améliorer mon rendement.	3 %	7 %	11 %	25 %	53 %

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

Leadership: Supérieur immédiat	2023 – % Tout à fait d'accord	2020 – % Tout à fait d'accord	Moyennes	
			2023	2020
Est un bon dirigeant.	63 %	58 %	4,35	4,27
Est ouvert aux suggestions de ses employés.	75 %	69 %	4,54	4,49
Apprécie mon travail.	76 %	69 %	4,58	4,49
Crée un milieu de travail inclusif (c.-à-d. où je me sens entendu, respecté et valorisé).	75 %	69 %	4,54	4,45
Traite les employés avec respect.	78 %	74 %	4,60	4,54
Dirige en montrant l'exemple (joint le geste à la parole).	71 %	60 %	4,45	4,31
Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon supérieur immédiat sans crainte de représailles.	72 %	59 %	4,48 (n)	4,24
Lorsque mon supérieur immédiat fait le point avec moi sur mon travail, cela m'aide à améliorer mon rendement.	53 %	56 %	4,19	4,23

Tableau 16.1 – Subalternes directs

Avez-vous présentement des employés qui relèvent de vous (c.-à-d. des subalternes directs)?	2023	2020
Oui	36 %	34 %
Non	56 %	57 %
Préfère ne pas répondre	8 %	8 %

Tableau 16.2 – Soutien reçu – problèmes de rendement

Je reçois le soutien dont j'ai besoin pour chercher à résoudre les problèmes de rendement insatisfaisant. <i>(parmi ceux qui ont des subalternes directs)</i>	2023 <i>(n=259)</i>	2020 <i>(n=230)</i>
Oui	56 %	67 %
Non	10 %	8 %
Sans objet	34 %	26 %

Tableau 16.2 – Soutien reçu – accès aux ressources

J'ai accès à des ressources pour soutenir les employés de mon équipe qui font face à des défis personnels. <i>(parmi ceux qui ont des subalternes directs)</i>	2023 <i>(n=259)</i>	2020 <i>(n=230)</i>
Oui	73 %	77 %
Non	6 %	7 %
Sans objet	22 %	17 %

Analyse des commentaires

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

- Il existe un consensus sur le fait que les supérieurs immédiats jouent un rôle important dans la promotion d'une culture de travail saine, notamment en encourageant la formation et en communiquant de manière transparente.
- Certains employés ont mentionné avoir ressenti un changement de culture au BSIF dans le sens où la pression qui incombe traditionnellement aux membres de la haute direction retombe maintenant de plus en plus sur les épaules des superviseurs immédiats. Ces derniers sont alors plus stressés, et ce stress se répercute sur les subordonnés directs par effet domino. Ce changement est attribué aux circonstances actuelles de croissance et de recrutement rapides au BSIF.
- Tandis que certains employés sont satisfaits de leur capacité à participer à des activités de formation, d'autres pourraient gagner à ce que leur supérieur immédiat les encourage davantage à en suivre.

C. Leadership – Haute direction

Sommaire

- Cette année, le pourcentage d'employés qui ont confiance en la capacité du Comité de direction de diriger le BSIF a nettement diminué (70 %). Ce pourcentage était de 84 % en 2020, de 80 % en 2019 et de 72 % en 2018.
 - Ce recul correspond à celui du pourcentage d'employés étant d'avis que le Comité de direction du BSIF traite les employés avec respect (74 % en 2023 contre 86 % en 2020) et qu'il dirige en montrant l'exemple (67 % en 2023 contre 74 % en 2020).
 - Comparativement à d'autres secteurs, les employés du Secteur de la surveillance sont les moins portés à affirmer que le Comité de direction du BSIF traite les employés avec respect (41 %), qu'il dirige en montrant l'exemple (62 %) et qu'il a la capacité de diriger le BSIF (64 %).
 - Les employés âgés de moins de 30 ans sont plus susceptibles d'être d'accord pour dire que le Comité de direction du BSIF traite les employés avec respect (90 %).
- Selon une nouvelle question de cette année, les deux tiers des employés (68 %) disent être d'avis que le Comité de direction crée un milieu de travail inclusif. Les employés qui travaillent au BSIF depuis moins de deux ans sont plus susceptibles d'être d'accord avec cet énoncé (83 %).
- La confiance en la capacité de l'équipe de la haute direction de diriger le BSIF (70 %) a diminué par rapport à 2020 (80 %).

- En plus du recul de la confiance, le pourcentage d'employés étant d'avis que l'équipe de la haute direction du BSIF traite les employés avec respect a lui aussi diminué (76 % en 2023 contre 82 % en 2020). Cependant, l'opinion voulant que l'équipe de la haute direction du BSIF dirige en montrant l'exemple est restée stable (68 % en 2023 contre 70 % en 2020).
- Les employés âgés de moins de 30 ans sont plus susceptibles d'être d'accord pour dire que l'équipe de la haute direction du BSIF traite les employés avec respect (93 %).
- Selon une autre nouvelle question de cette année, les trois quarts des employés (74 %) sont d'avis que l'équipe de la haute direction crée un milieu de travail inclusif, proportion supérieure à celle de la question équivalente à l'égard du Comité de direction (68 %).
 - Les employés âgés de moins de 30 ans sont plus susceptibles d'être d'accord pour dire que l'équipe de la haute direction du BSIF crée un milieu de travail inclusif (93 %).

Tableau 17 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Comité de direction

Leadership : Comité de direction	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord
Crée un milieu de travail inclusif (c.-à-d. où je me sens entendu, respecté et valorisé). *	6 %	11 %	11 %	31 %	37 %
Traite les employés avec respect.	5 %	10 %	12 %	28 %	45 %
Dirige en montrant l'exemple (joint le geste à la parole).	8 %	14 %	12 %	36 %	31 %
J'ai confiance en la capacité du Comité de direction à diriger le BSIF.	7 %	12 %	12 %	35 %	35 %

*Note : Nouvelle question en 2022-2023.

Tableau 18 – Comparaison des résultats pour le leadership : Comité de direction

Leadership : Comité de direction	2023 – % Tout à fait d'accord	2020 – % Tout à fait d'accord	Moyennes	
			2023	2020
Crée un milieu de travail inclusif (c.-à-d. où je me sens entendu, respecté et valorisé). *	38 %	-	3,85	-
Traite les employés avec respect.	45 %	51 %	4,00 (n)	4,30
Dirige en montrant l'exemple (joint le geste à la parole).	31 %	37 %	3,69 (n)	3,96
J'ai confiance en la capacité du Comité de direction à diriger le BSIF.	35 %	52 %	3,80 (n)	4,29

*Note : Nouvelle question en 2022-2023.

Tableau 19 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Équipe de la haute direction

Leadership: Équipe de la haute direction	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord
Crée un milieu de travail inclusif (c.-à-d. où je me sens entendu, respecté et valorisé). *	5 %	12 %	9 %	31 %	44 %
Traite les employés avec respect.	5 %	10 %	9 %	30 %	46 %
Dirige en montrant l'exemple (joint le geste à la parole).	6 %	13 %	13 %	33 %	35 %
J'ai confiance en la capacité de l'équipe de la haute direction à diriger le BSIF.	5 %	12 %	13 %	33 %	38 %

*Note : Nouvelle question en 2022-2023.

Tableau 20 – Comparaison des résultats pour le leadership : Équipe de la haute direction

Leadership: Équipe de la haute direction	2023 – % Tout à fait d'accord	2020 – % Tout à fait d'accord	Moyennes	
			2023	2020
Crée un milieu de travail inclusif (c.-à-d. où je me sens entendu, respecté et valorisé). *	44 %	-	3,96	-
Traite les employés avec respect.	46 %	44 %	4,02 (n)	4,16
Dirige en montrant l'exemple (joint le geste à la parole).	35 %	31 %	3,79	3,81
J'ai confiance en la capacité de l'équipe de la haute direction à diriger le BSIF.	38 %	43 %	3,87 (n)	4,11

*Note : Nouvelle question en 2022-2023.

Analyse des commentaires

Au total, 105 commentaires ont été exprimés librement sur le thème « Haute direction ».

- Le manque de cohésion des membres de la haute direction a eu un effet domino sur les employés du BSIF : pour certains, les priorités ou les responsabilités manquent de clarté. Certains ont aussi ressenti une vague de stress et de pression provenir de leurs supérieurs concernant l'atteinte des objectifs. Par conséquent, les employés mentionnent un virage culturel et des changements déplorables dans la manière dont les membres de la haute direction sont traités et qu'ils traitent les autres.
- Plusieurs employés mentionnent dans leurs commentaires qu'il faudrait revoir les politiques en fonction des données et faire preuve de « transparence radicale » pour les aider à comprendre les décisions, comme celles concernant le retour au bureau, les embauches et les ressources

consacrées à des projets. Aussi faut-il que les membres de la haute direction communiquent clairement ces décisions.

- Selon certains employés, les personnes promues à des postes de dirigeant manquent souvent de « compétences relationnelles » indispensables. Dans plusieurs commentaires, des employés se sont dits témoins, lors de réunions, de comportements hostiles contre des employés de la part de cadres supérieurs.
- Certains sont d'avis que les cadres supérieurs devraient s'intéresser proactivement à l'opinion et aux commentaires des employés et les écouter.

Au total, 134 commentaires exprimés librement par les employés portaient sur le thème « Comité de direction ».

- La plupart des commentaires portaient sur les annonces du BSIF concernant le modèle de travail hybride et le désaccord quant à la manière dont la décision a été prise, puis communiquée aux employés. Certains sont d'avis que le passage de PIVOT au modèle hybride est arrivé à un moment auquel les employés étaient déjà stressés par les changements en cours au BSIF, ce qui a nui à la conciliation travail-vie personnelle que leur conférait le télétravail.
- Plusieurs trouvent que le Comité de direction est « déconnecté » des employés du BSIF; par exemple, ses membres seraient moins visibles qu'avant, ce qui donnerait moins d'occasions aux employés d'interagir avec eux ou de les entendre directement.
- Certains commentaires avancent que le Comité de direction pourrait faire mieux pour ce qui est de comprendre et de réagir aux problèmes de stress et de santé mentale, y compris du côté des employés du groupe REX.
- Selon des commentaires, le Comité de direction n'aurait pris aucune mesure pour atténuer les effets de l'accroissement de la charge et de la vitesse de travail. Plusieurs employés ont l'impression que les décisions « d'en haut » ont été précipitées et qu'ils n'ont pas suffisamment eu leur mot à dire.

D. Mon emploi/ma carrière

Sommaire

- Les employés, en forte majorité, soit neuf sur dix (90 %), affirment qu'ils sont fiers de la contribution de leur travail au BSIF. Ce résultat est le même qu'en 2020 (90 %).
- Le pourcentage d'employés affirmant qu'ils sont encouragés à innover et à faire preuve d'initiative dans leur travail est en hausse constante (84 %, comparativement à 82 % en 2020, à 81 % en 2019 et à 76 % en 2018).
 - Les employés qui travaillent au Bureau de l'actuaire en chef (94 %) et au Secteur des services intégrés et de la transformation (90 %) sont les plus susceptibles d'en convenir.
- Huit employés sur dix (81 %) disent que leurs forces personnelles sont bien exploitées dans le poste qu'ils occupent, un résultat semblable à celui de 2020 (83 %). De même, le pourcentage d'employés qui ont l'impression de recevoir l'encadrement dont ils ont besoin pour bien faire leur travail est resté stable (74 % en 2023; 70 % en 2020).

- Cette année, une nouvelle question mesure la compréhension qu’ont les employés du Modèle de compétences en leadership et des comportements qu’ils doivent adopter. La plupart (85 %) des employés sont au moins quelque peu d’accord pour dire qu’ils les comprennent.
 - Cette réponse est plus fréquente chez les employés du groupe REX (95 %), ceux qui ont des subordonnés directs (93 %) et ceux de 50 ans ou plus (95 %).

Tableau 21 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Mon emploi/ma carrière

Mon emploi/ma carrière	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord
Je suis fier de la contribution de mon travail au BSIF.	1 %	2 %	7 %	28 %	62 %
On m’encourage à innover ou à faire preuve d’initiative dans mon travail.	3 %	6 %	7 %	30 %	54 %
Mes forces personnelles sont bien exploitées dans le poste que j’occupe.	4 %	10 %	5 %	34 %	47 %
Je reçois l’encadrement dont j’ai besoin pour bien faire mon travail.	4 %	9 %	13 %	32 %	43 %
Je comprends le Modèle de compétences en leadership et les comportements que je dois adopter.*	1 %	4 %	9 %	31 %	54 %

*Note : Nouvelle question en 2022-2023.

Tableau 22 – Comparaison des résultats : Mon emploi/ma carrière

Mon emploi/ma carrière	2023 – % Tout à fait d'accord	2020 – % Tout à fait d'accord	Moyennes	
			2023	2020
Je suis fier de la contribution de mon travail au BSIF.	62 %	64 %	4.47	4.49
On m’encourage à innover ou à faire preuve d’initiative dans mon travail.	54 %	53 %	4.28	4.21
Mes forces personnelles sont bien exploitées dans le poste que j’occupe.	47 %	49 %	4.10	4.17
Je reçois l’encadrement dont j’ai besoin pour bien faire mon travail.	43 %	37 %	4.00	3.87
Je comprends le Modèle de compétences en leadership et les comportements que je dois adopter.*	54 %	-	4.32	-

*Note : Nouvelle question en 2022-2023.

Analyse des commentaires

Au total, 29 commentaires portant sur le thème « Mon emploi » ont été exprimés librement.

- Il semble y avoir un consensus sur le fait que la transformation a alourdi la charge de travail et accéléré la cadence. Des employés ont signalé ou remarqué un manque constant de capacités ou de ressources. Ainsi, ils se sentent moins proches de leurs cadres dirigeants et trouvent frustrant que leur point de vue ne soit pas valorisé.
- Plusieurs employés notent un manque de compréhension des attributions et des méthodes de collaboration entre les secteurs. Certains ont l'impression de travailler en cloisonnement, isolés et déconnectés des autres secteurs et équipes, ce qui a accentué l'impression d'instabilité et la confusion dans leur équipe.
- Le recrutement et les promotions sont un sujet de stress pour les employés qui poursuivent des objectifs de carrière au BSIF. Certains estiment que les processus internes donnent lieu à moins de promotions qu'avant. Pour d'autres, le recrutement est trop concentré sur les postes de niveau supérieur et pas assez sur la résolution des récents problèmes de capacité.

E. Langues officielles

Sommaire

- Les résultats pour le thème « Langues officielles » sont positifs de manière générale, mais moins dans les régions bilingues.
 - Les employés se sentent libres de s'exprimer dans la langue officielle de leur choix lorsqu'ils communiquent avec leur supérieur immédiat (95 %), un résultat stable depuis 2018. La plupart des employés se sentent aussi libres de s'exprimer dans la langue de leur choix durant les réunions d'équipe (88 %) et pour rédiger des documents à usage interne (89 %).
 - Comparativement à ceux qui ont répondu au sondage en français, ceux qui l'ont fait en anglais sont plus susceptibles d'utiliser la langue officielle de leur choix quand ils rédigent des documents (92 % anglais; 47 % français) et durant les réunions (92 % anglais; 45 % français).
 - Les employés provenant des régions unilingues sont plus susceptibles d'utiliser la langue officielle de leur choix durant les réunions (96 %) que ceux des régions bilingues (82 %). Il en va de même pour la rédaction de documents à usage interne (95 % régions unilingues; 85 % régions bilingues).
- Le pourcentage d'employés affirmant que le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de leur choix est élevé (95 %) et stable par rapport à 2020 (95 %).

Tableau 23.1 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Langues officielles – rédaction de documents

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.

Langues officielles	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord
Total	4 %	5 %	3 %	10 %	79 %
<i>Régions unilingues (Toronto/Vancouver)</i>	2 %	2 %	1 %	8 %	87 %
<i>Régions bilingues (Ottawa/Montréal)</i>	5 %	7 %	4 %	13 %	72 %

Tableau 23.1 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Langues officielles – rédaction de documents

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.	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord
Total	4 %	5 %	3 %	10 %	79 %
<i>Régions unilingues (Toronto/Vancouver)</i>	2 %	2 %	1 %	8 %	87 %
<i>Régions bilingues (Ottawa/Montréal)</i>	5 %	7 %	4 %	13 %	72 %

Tableau 23.2 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Langues officielles – formation

Le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de mon choix.	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord
Total	1 %	2 %	3 %	10 %	85 %
<i>Régions unilingues (Toronto/Vancouver)</i>	1 %	1 %	2 %	9 %	88 %
<i>Régions bilingues (Ottawa/Montréal)</i>	1 %	4 %	4 %	9 %	83 %

Tableau 23.3 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Langues officielles – communication avec le supérieur immédiat

Lorsque je communique avec mon supérieur immédiat, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord
Total	2 %	1 %	2 %	5 %	90 %
<i>Régions unilingues (Toronto/Vancouver)</i>	2 %	1 %	2 %	4 %	91 %
<i>Régions bilingues (Ottawa/Montréal)</i>	2 %	1 %	3 %	5 %	89 %

Tableau 23.4 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Langues officielles – réunion de service

Lorsque j'assiste à une réunion de service, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord
Total	4 %	3 %	4 %	9 %	79 %
<i>Régions unilingues (Toronto/Vancouver)</i>	2 %	1 %	2 %	6 %	90 %
<i>Régions bilingues (Ottawa/Montréal)</i>	5 %	6 %	7 %	14 %	68 %

Tableau 24.1 – Comparaison des résultats : Langues officielles – rédaction de documents

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.	2023 – % Tout à fait d'accord	2020 – % Tout à fait d'accord	Moyennes	
			2023	2020
Total	79 %	81 %	4,56	4,55
Régions unilingues (Toronto/Vancouver)	87 %	92 %	4,77	4,84
Régions bilingues (Ottawa/Montréal)	72 %	71 %	4,39	4,26

Tableau 24.2 – Comparaison des résultats : Langues officielles – formation

Le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de mon choix.	2023 – % Tout à fait d'accord	2020 – % Tout à fait d'accord	Moyennes	
			2023	2020
Total	85 %	86 %	4,76	4,76
Régions unilingues (Toronto/Vancouver)	88 %	91 %	4,83	4,84
Régions bilingues (Ottawa/Montréal)	83 %	83 %	4,70	4,70

Tableau 24.3 – Comparaison des résultats : Langues officielles – communication avec le supérieur immédiat

Lorsque je communique avec mon supérieur immédiat, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	2023 – % Tout à fait d'accord	2020 – % Tout à fait d'accord	Moyennes	
			2023	2020
Total	90 %	88 %	4,79	4,76
Régions unilingues (Toronto/Vancouver)	91 %	92 %	4,82	4,84
Régions bilingues (Ottawa/Montréal)	89 %	84 %	4,78	4,68

Tableau 24.4 – Comparaison des résultats : Langues officielles – réunion de service

Lorsque j'assiste à une réunion de service, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	2023 – % Tout à fait d'accord	2020 – % Tout à fait d'accord	Moyennes	
			2023	2020
Total	79 %	80 %	4,56	4,54
Régions unilingues (Toronto/Vancouver)	90 %	92 %	4,81	4,83
Régions bilingues (Ottawa/Montréal)	68 %	68 %	4,34	4,23

Analyse des commentaires

Au total, neuf (9) commentaires exprimés librement par les employés portaient sur le thème « Langues officielles ».

- Tandis que certains trouvent que le bilinguisme est encouragé au BSIF, d'autres ont l'impression qu'on s'attend à ce que ceux qui connaissent le français travaillent en français.

- Il semble y avoir confusion quant aux critères d'admissibilité à la prime au bilinguisme et de la « transformation du bilinguisme ».
- D'après quelques commentaires, on demande parfois aux francophones de traduire pour leurs collègues anglophones. Il s'agit habituellement de courriels internes et d'autres communications en situation d'urgence, quand le délai de traitement des services de traduction est trop long.

F. Bien-être

Sommaire

- La moitié des employés (52 %) ont le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel sans crainte de représailles, ce qui représente une augmentation par rapport à 2020 (41 %).
 - Les employés les plus susceptibles de penser ainsi sont ceux qui travaillent au Secteur des services intégrés et de la transformation (64 %) et au SSRG (59 %), les employés de moins longue date qui travaillent au BSIF depuis moins de deux ans (77 %), ceux qui n'ont pas de subordonnés directs (58 %) et ceux qui n'ont pas déclaré de handicap (58 %, contre 39 % avec handicap). Les employés qui affirment avoir subi du harcèlement (29 %), de la discrimination (20 %) ou des microagressions (35 %) sont moins susceptibles que les autres d'être de cet avis.
- La majorité des employés, soit plus de huit sur dix (83 %), sont d'avis qu'ils ont la latitude voulue pour classer en priorité les tâches et les fonctions quand ils sont aux prises avec de multiples exigences au travail. Bien que cette donnée soit stable par rapport à 2020 (86 %), elle représente un recul par rapport à 2019 (90 %).
- Près de neuf employés sur dix (86 %) affirment que leur unité de travail leur offre un environnement dans lequel ils se sentent à l'aise d'exprimer et de faire valoir leur opinion, une augmentation par rapport à 2020 (81 %).
 - L'aisance à s'exprimer est plus élevée chez les employés qui travaillent au BSIF depuis moins de deux ans (98 %) ou qui n'ont pas de subordonnés directs (91 %).
 - L'aisance à s'exprimer est moins élevée chez les employés qui affirment avoir subi du harcèlement (65 %), de la discrimination (65 %) ou des microagressions (66 %).
- Sept employés sur dix (73 %) affirment que le BSIF leur offre les ressources appropriées pour concilier le travail, la vie familiale et la vie personnelle; il s'agit d'une diminution comparativement à 2020 (77 %) et 2019 (80 %).
 - Cet avis est légèrement plus fréquent chez les employés qui travaillent au Bureau de l'actuaire en chef (87 %) et au Secteur des services intégrés et de la transformation (81 %) ou qui ont un bureau désigné à Ottawa (80 %).
- Environ huit employés sur dix (78 %) affirment que le BSIF réussit bien à sensibiliser les employés à la santé mentale en milieu de travail. Ce résultat se maintient entre 76 % et 78 % depuis 2019.
- Cette année, le sondage a encore demandé aux employés s'ils avaient l'impression de pouvoir être entièrement eux-mêmes au travail. Comme en 2020 (74 %), près des trois quarts des employés (74 %) se sont dits d'accord avec cet énoncé. Les employés en situation de handicap sont moins portés à en convenir (59 %).

- Le pourcentage d'employés (7 %) qui signalent avoir été victimes de discrimination au cours de la dernière année est identique à celui de 2020 et de 2019.
 - Les principaux motifs de discrimination signalés sont : l'âge, l'origine nationale ou ethnique et la race.
 - La discrimination est surtout exercée par un/une gestionnaire principal(e) (41 %) ou par un collègue (25 %).
 - Près de six employés sur dix ayant subi de la discrimination au travail (59 %) ont dit savoir où aller pour obtenir de l'aide. Un tiers (35 %) affirme n'avoir rien fait, mais la plupart de ceux qui ont agi ont discuté de la situation avec leur supérieur immédiat ou un membre de la haute direction.
- Le pourcentage d'employés (16 %) qui signalent avoir été victimes de microagressions au travail au cours de la dernière année est légèrement supérieur à celui de 2020 (15 %).
 - Parmi ces employés, la plupart signalent que les principales sources de microagressions sont des collègues (34 %) ou un/une gestionnaire principal(e) (29 %).
 - Les deux tiers (66 %) savaient où aller pour obtenir de l'aide, proportion semblable à celle de 2020 (61 %). Un tiers (35 %) affirme n'avoir rien fait contre les microagressions subies, mais la plupart de ceux qui ont agi ont discuté de la situation avec leur supérieur immédiat ou un/une gestionnaire principal(e) (20 %).
- Cette année, l'expression « ou de violence » a été ajoutée à la formulation de la question sur le harcèlement au travail au cours de la dernière année, et 4 % des employés ont affirmé avoir subi du harcèlement ou de la violence au travail, pourcentage semblable à celui de 2020 (5 %). Parmi les employés qui ont répondu à cette question par l'affirmative :
 - la plupart signalent que les actes de harcèlement ou de violence ont surtout été perpétrés par un/une gestionnaire principal(e) ou un collègue (les situations comprennent le fait d'être exclus ou ignoré et de traitement injuste);
 - la majorité savait où aller pour obtenir de l'aide, et bien qu'un tiers affirme n'avoir rien fait, la plupart de ceux qui ont agi ont discuté de la situation avec leur supérieur immédiat ou un membre de la haute direction.
- Environ le quart (24 %) des employés du BSIF utilise un type de modalité de travail flexible, comme en 2020. L'horaire de travail flexible demeure la modalité la plus fréquemment mentionnée.
 - Les personnes qui n'ont recours à aucune MTF donnent comme principale raison que cela ne les intéresse pas (44 %). Il s'agissait aussi de la première raison en 2020, mentionnée par six employés sur dix (62 %).
 - Ceux qui ont indiqué « autre » comme raison ont souvent précisé ne pas connaître les MTF ou leur fonctionnement ou ne pas en avoir besoin pour le moment.

Tableau 25 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Bien-être

Bien-être	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord
J'ai le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel (p. ex., grief, plainte) sans crainte de faire l'objet de représailles.	12 %	16 %	20 %	17 %	35 %
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.	3 %	8 %	6 %	40 %	43 %
Mon unité de travail offre un environnement où je peux m'exprimer sans hésitation et faire valoir mes opinions.	3 %	6 %	5 %	29 %	57 %
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 employés et des initiatives de bien-être).	3 %	10 %	14 %	31 %	42 %
Le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale en milieu de travail.	2 %	8 %	12 %	30 %	48 %
Je me sens capable d'être entièrement moi-même au travail.	6 %	8 %	11 %	30 %	44 %

Tableau 26 – Comparaison des résultats : Bien-être

Bien-être	2023 – % Tout à fait d'accord	2020 – % Tout à fait d'accord	Moyennes	
			2023	2020
J'ai le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel (p. ex., grief, plainte) sans crainte de faire l'objet de représailles.	35 %	18 %	3,47 (n)	3,03
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.	43 %	58 %	4,11 (n)	4,34
Mon unité de travail offre un environnement où je peux m'exprimer sans hésitation et faire valoir mes opinions.	57 %	51 %	4,32 (n)	4,17
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 employés et des initiatives de bien-être).	42 %	45 %	3,99 (n)	4,12
Le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale en milieu de travail.	48 %	37 %	4,13 (n)	3,98
Je me sens capable d'être entièrement moi-même au travail.	44 %	48 %	3,97	4,02

Analyse des commentaires

Au total, 49 commentaires ont été exprimés librement sur le thème « Bien-être ».

- Plusieurs portent sur la perception que le modèle de travail hybride et les heures obligatoires au bureau ont un effet négatif. Les employés en faveur du télétravail avancent les avantages de la conciliation travail-vie personnelle en permanence (plus de temps en famille, moins de temps consacré aux déplacements, et l'amélioration de la productivité et de la santé mentale en général).
- La flexibilité est un facteur important pour les employés et la conciliation travail-vie personnelle. Tandis que certains sont contre le modèle hybride en intégralité, d'autres voudraient avoir la liberté de choisir les journées où ils se rendent au bureau selon un modèle qui n'impose aucun nombre de jours ni pourcentage de temps passé au bureau.
- Les problèmes de capacité, la charge de travail et le rythme de plus en plus rapide du changement sont des irritants notables pour les employés qui ont formulé des commentaires cette année. Un grand nombre d'employés indiquent qu'ils se sentent surchargés et sous pression. Si les membres de la haute direction prenaient le temps de demander l'avis des employés, ces derniers pourraient se sentir mieux compris.

- Il appert que l’attitude de la haute direction joue un rôle dans le bien-être des employés et « donne le ton ». Dans leurs commentaires, certains employés disent se sentir malmenés ou remarquer de mauvais comportements de la part de membres de la haute direction durant les réunions, d’où un milieu de travail stressant pour les employés « sur le terrain ».
- Plusieurs employés ont remarqué l’accent mis sur la DEI et sont globalement ravis par l’intention sous-tendant les projets connexes.
- En revanche, certains ont l’impression que la conception des projets de DEI n’est pas toujours aboutie et que les projets sont souvent inaccessibles aux personnes auxquelles ils sont censés profiter.
- Des employés sont aussi d’avis que les effets voulus de ces projets sont contrecarrés par le manque d’égard de la haute direction pour la santé mentale des gestionnaires et des personnes qu’ils encadrent. Par exemple, des membres de la direction peuvent nuire au bien-être des employés en adoptant des comportements problématiques, en augmentant la pression et la charge de travail du personnel et en prenant des décisions précipitées avant de consulter les employés.
- Pour certains, les problèmes dans la direction du BSIF contribuent à la culture généralisée de méfiance chez les employés. Pour eux, l’organisation paraît plus autoritaire et moins collaborative qu’avant, ce qui influe sur la culture globale et le bien-être individuel des employés.

Expérience de la discrimination

Tableau 27 –Victime de discrimination

Estimez-vous avoir été victime de discrimination au travail au cours de la dernière année?	2023	2020
Oui	7 %	7 %
Non	93 %	93 %

Tableau 28.1 – Expérience de la discrimination – source

De la part de qui avez-vous été victime de discrimination au travail? (parmi ceux qui ont été victimes de discrimination)**	2023 (n=51)	2020 (n=47)
Un membre de la haute direction [Comprend tous les directeurs généraux, les directeurs principaux et les directeurs administratifs (p. ex., REX-08 – REX-10)]*	41 %	-
Haute direction*	-	40 %
Collègues	25 %	21 %
Mon supérieur immédiat (la personne de qui vous relevez directement)	22 %	32 %
Mon directeur (REX-07)	18 %	30 %
Un membre du Comité de direction*	14 %	-
Surintendant, surintendants auxiliaires*	-	6 %
Personnes d'autres ministères ou organismes	10 %	9 %
Personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons	2 %	0 %
Autre	12 %	11 %
Préfère ne pas répondre	22 %	15 %

***Note** : L'option de réponse a été révisée en 2022-2023.

****Note** : Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. La source et la nature de la discrimination ainsi que les mesures prises que personne n'a sélectionnées en 2020 ou en 2023 n'y figurent pas.

Tableau 28.2 – Expérience de la discrimination – motif

Sur quel motif avez-vous été victime de discrimination? (parmi ceux qui ont été victimes de discrimination)***	2023 (n=51)	2020 (n=47)
Âge	33 %	23 %
Origine nationale ou ethnique	31 %	23 %
Race	29 %	32 %
Sexe	24 %	23 %
Couleur	18 %	15 %
Situation familiale	12 %	17 %
État matrimonial	10 %	9 %
Déficience *	10 %	-
Déficience ou maladie *	-	11 %
Religion	6 %	4 %
Orientation sexuelle	6 %	4 %
Caractéristiques génétiques**	6 %	-
Identité ou expression de genre	2 %	2 %
Préfère ne pas répondre	29 %	13 %

***Note** : L'option de réponse a été révisée en 2022-2023.

****Note** : Il s'agit d'un nouveau choix de réponse en 2022-2023.

*****Note** : Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. La source et la nature de la discrimination ainsi que les mesures prises que personne n'a sélectionnées en 2020 ou en 2023 n'y figurent pas.

Tableau 28.3 – Expérience de la discrimination – aide

Saviez-vous où aller pour obtenir de l'aide? (parmi ceux qui ont été victimes de discrimination)	2023 (n=51)	2020 (n=47)
Oui	59 %	66 %
Non	41 %	34 %

Tableau 28.4 – Expérience de la discrimination – mesure(s) prise(s)

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)**	2023 (n=51)	2020 (n=47)
J'ai discuté de la question avec mon supérieur immédiat ou un membre de la haute direction	18 %	13 %
J'ai discuté de la question avec mon directeur	10 %	15 %
J'ai discuté de la question avec la ou les personnes de qui j'ai été victime de discrimination	8 %	15 %
J'ai communiqué avec un professionnel des ressources humaines	8 %	6 %
J'ai discuté de la question avec mon représentant syndical	8 %	15 %
J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même	8 %	2 %
J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits	6 %	4 %
J'ai déposé un grief*	2 %	-
Autre (veuillez préciser)	12 %	9 %
Je n'ai rien fait	35 %	43 %
Préfère ne pas répondre	39 %	19 %

*Note : Il s'agit d'un nouveau choix de réponse en 2022-2023.

**Note : Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. La source et la nature de la discrimination ainsi que les mesures prises que personne n'a sélectionnées en 2020 ou en 2023 n'y figurent pas.

Expérience de microagressions

Tableau 29 – Victime de microagressions

Avez vous vécu des microagressions au travail au cours de la dernière année?	2023	2020
Oui	16 %	15 %
Non	84 %	85 %

Tableau 30.1 – Expérience de microagressions – source

De la part de qui avez-vous été victime de microagressions au travail? (parmi ceux qui ont été victimes de microagressions)	2023 (n=115)	2020 (n=98)
Collègues	34 %	40 %
Un membre de la haute direction [Comprend tous les directeurs généraux, les directeurs principaux et les directeurs administratifs (p. ex., REX-08 – REX-10)]*	29 %	-
Haute direction*	-	31 %
Mon supérieur immédiat (la personne de qui vous relevez directement)	19 %	26 %
Mon directeur (REX-07)	10 %	17 %
Un membre du Comité de direction*	10 %	-
Surintendant, surintendants auxiliaires*	-	7 %
Personnes d'autres ministères ou organismes	8 %	6 %
Subalternes directs	3 %	3 %
Personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons	2 %	1 %
Autre	10 %	2 %
Préfère ne pas répondre	25 %	21 %

*Note : L'option de réponse a été révisée en 2022-2023.

Tableau 30.2 – Expérience de microagressions – aide

Saviez-vous où aller pour obtenir de l'aide? (parmi ceux qui ont été victimes de microagressions)	2023 (n=115)	2020 (n=98)
Oui	66 %	61 %
Non	34 %	39 %

Tableau 30.3 – Expérience de microagressions – mesure(s) prise(s)

Quelle(s) mesure(s) avez-vous prise(s) pour faire face aux microagressions que vous avez vécues? (parmi ceux qui ont été victimes de microagressions)	2023 (n=115)	2020 (n=98)
J'ai discuté de la question avec mon supérieur immédiat ou un membre de la haute direction	20 %	21 %
J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même	13 %	6 %
J'ai discuté de la question avec la ou les personnes de qui j'ai été victime de microagressions	12 %	9 %
J'ai discuté de la question avec mon directeur	9 %	7 %
J'ai communiqué avec un professionnel des ressources humaines	3 %	3 %
J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits	3 %	3 %
J'ai discuté de la question avec mon représentant syndical	1 %	3 %
J'ai déposé un grief ou une plainte	0 %	1 %
Autre (veuillez préciser)	5 %	5 %
Je n'ai rien fait	35 %	48 %
Préfère ne pas répondre	37 %	16 %

Expérience de harcèlement ou de violence

Tableau 31 – Victime de harcèlement ou de violence

Avez-vous été victime de harcèlement ou de violence au travail au cours de la dernière année?*	2023	2020
Oui	4 %	5 %
Non	96 %	95 %

** Note : La formulation de cette question a été revue cette année par l'ajout de « ou de violence ». Veuillez interpréter les données comparatives avec prudence.*

Tableau 32.1 – Expérience de harcèlement ou de violence – source

De la part de qui avez-vous été victime de harcèlement ou de violence au travail?*** (parmi ceux qui ont été victimes de harcèlement ou de violence)	2023 (n=31)	2020 (n=33)
Un membre de la haute direction [Comprend tous les directeurs généraux, les directeurs principaux et les directeurs administratifs (p. ex., REX-08 – REX-10)]*	35 %	-
Haute direction*	-	27 %
Collègues	29 %	27 %
Mon supérieur immédiat (la personne de qui vous relevez directement)	29 %	33 %
Mon directeur (REX-07)	19 %	24 %
Personnes d'autres ministères ou organismes	13 %	3 %
Un membre du Comité de direction*	10 %	-
Surintendant, surintendants auxiliaires*	-	6 %
Personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons	3 %	0 %
Subalternes directes	0 %	3 %
Autre	6 %	0 %
Préfère ne pas répondre	16 %	9 %

**Note : L'option de réponse a été révisée en 2022-2023.*

****Note: Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. La source et la nature du harcèlement ainsi que les mesures prises que personne n'a sélectionnées en 2020 ou en 2023 n'y figurent pas.*

Tableau 32.2 – Expérience de harcèlement ou de violence – nature

Veillez indiquer la nature du harcèlement ou de la violence dont vous avez été victime.* (parmi ceux qui ont été victimes de harcèlement ou de violence)	2023 (n=31)	2020 (n=33)
Être exclus ou ignoré	58 %	52 %
Traitement injuste	58 %	48 %
Comportement agressif	32 %	48 %
Interférence avec le travail ou retenue des ressources	32 %	21 %
Contrôle excessif	29 %	42 %
Humiliation	29 %	33 %
Remarque injurieuse	26 %	36 %
Attaque personnelle	23 %	33 %
Menace	16 %	15 %
Cris ou hurlements	16 %	6 %
Commentaire ou geste de nature sexuelle	6 %	9 %
Autre	16 %	12 %
Préfère ne pas répondre	6 %	3 %

**Note: Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. La source et la nature du harcèlement ainsi que les mesures prises que personne n'a sélectionnées en 2020 ou en 2023 n'y figurent pas.*

Tableau 32.3 – Expérience de harcèlement ou de violence – aide

Saviez-vous où aller pour obtenir de l'aide? (parmi ceux qui ont été victimes de harcèlement ou de violence)	2023 (n=41)	2020 (n=33)
Oui	65 %	64 %
Non	35 %	36 %

Tableau 32.4 – Expérience de harcèlement ou de violence – mesure(s) prise(s)

Quelle(s) mesure(s) avez-vous prise(s) pour remédier au harcèlement ou à la violence?* <i>(parmi ceux qui ont été victimes de harcèlement ou de violence)</i>	2023 <i>(n=31)</i>	2020 <i>(n=33)</i>
J'ai discuté de la question avec mon supérieur immédiat ou un membre de la haute direction	29 %	42 %
J'ai discuté de la question avec la ou les personnes de qui j'ai été victime de harcèlement	10 %	12 %
J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même	10 %	6 %
J'ai discuté de la question avec mon directeur	6 %	12 %
J'ai discuté de la question avec mon représentant syndical	6 %	6 %
J'ai communiqué avec un professionnel des ressources humaines	3 %	6 %
J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits	0 %	6 %
Autre (veuillez préciser)	13 %	18 %
Je n'ai rien fait	32 %	21 %
Préfère ne pas répondre	32 %	15 %

**Note: Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. La source et la nature du harcèlement ainsi que les mesures prises que personne n'a sélectionnées en 2020 ou en 2023 n'y figurent pas.*

Analyse des commentaires – Discrimination, microagressions, harcèlement ou violence

« Veuillez nous dire si une raison précise vous a retenu d'agir pour faire face à la discrimination, aux microagressions, au harcèlement ou la violence dont vous avez été l'objet. »

Il y a eu 36 réponses au total. Les principales raisons invoquées sont :

- Peur des représailles.
- Incertitude qu'un résultat positif pourrait en découler.
- Impression que les gens à qui ont devrait s'adresser sont ceux qui ont aussi un préjugé contre la victime.
- Doute que les membres de la haute direction fassent quoi que ce soit.
- Crainte que cela change la perception qu'ont les autres de soi.
- Crainte de ne pas être cru.
- Souhait de ne pas attiser l'animosité de l'agresseur.
- Choix d'endurer la situation ou de l'écarter comme le fruit de l'ignorance ou d'un manque de connaissance de sa culture, de son handicap, etc.

Tableau 33.1 – Modalités de travail flexibles

Profitez-vous présentement de l'une des modalités de travail flexibles (MTF) suivantes? **	2023	2020
Je ne profite pas de MTF	63 %	60 %
Employés profitant d'une ou l'autre des MTF	24 %	28 %
Horaire flexible	18 %	20 %
Semaine de travail comprimée	6 %	6 %
Crédit d'heures de travail	2 %	4 %
Travail à temps partiel*	1 %	-
Congé avec étalement du revenu	<1 %	1 %
Congé de transition à la retraite	0 %	<1 %
Préfère ne pas répondre	13 %	11 %

* **Note** : Il s'agit d'un nouveau choix de réponse en 2022-2023.

** **Note** : Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. Les raisons que personne n'a sélectionnées de ne pas utiliser les MTF n'y figurent pas.

Tableau 33.2 – Modalités de travail flexibles – raison de ne pas profiter des MTF

Je ne profite d'aucune des modalités de travail flexibles (MTF) parce que : (<i>parmi ceux qui ne profitent pas de MTF</i>)	2023 (n=457)	2020 (n=406)
Je ne suis intéressé par aucune MTF	44 %	62 %
Je ne crois pas que ma demande serait appuyée	22 %	18 %
Ma demande de MTF a été refusée	1 %	1 %
Autre (veuillez préciser) : * (Méconnaissance, aucun besoin, etc.)	19 %	-
Préfère ne pas répondre	15 %	19 %

* **Note** : Il s'agit d'un nouveau choix de réponse en 2022-2023.

Annexe A : Profil des répondants

Profil des répondants

Classification

À quelle catégorie d'employés appartenez-vous?	Pourcentage
RE	70 %
REX	16 %
Préfère ne pas répondre	14 %

Temps au BSIF

Depuis combien de temps travaillez-vous au BSIF?	Pourcentage
Moins de 2 ans	19 %
Entre 2 et 15 ans	56 %
Plus de 15 ans	13 %
Préfère ne pas répondre	12 %

Groupe d'âge

À quel groupe d'âge appartenez-vous?	Pourcentage
24 ans et moins	2 %
25 à 29 ans	4 %
30 à 34 ans	8 %
35 à 39 ans	12 %
40 à 44 ans	16 %
45 à 49 ans	11 %
50 à 54 ans	12 %
55 à 59 ans	4 %
60 ans et plus	4 %
Préfère ne pas répondre	27 %

Lieu de travail

Dans quelle ville se situe votre bureau désigné du BSIF?	Pourcentage
Toronto	47 %
Ottawa	41 %
Montréal	2 %
Vancouver	1 %
Préfère ne pas répondre	8 %

Langue de réponse

Sondage rempli en...	Pourcentage
Anglais	93 %
Français	7 %

Genre

Quel est votre genre?	Pourcentage
Homme	41 %
Femme	41 %
Autre (précisez si vous le souhaitez) :	<1 %
Préfère ne pas répondre	17 %

Identité raciale

À quel groupe racial vous identifiez-vous? *	Pourcentage
Blanc	45 %
Est-asiatique / Asiatique du Sud-Est	15 %
Sud-asiatique	6 %
Noir	4 %
Moyen-oriental	3 %
Latino / Latina / Latinx	1 %
Autre	2 %
Préfère ne pas répondre	27 %

* Note : Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %

Origines ethniques

À quelles origines ethniques vous identifiez-vous? *	Pourcentage
Europe du Nord	15 %
Asie de l'Est	11 %
Europe de l'Ouest	11 %
Asie du Sud	7 %
Europe de l'Est	6 %
Europe du Sud	4 %
Asie de l'Ouest	2 %
Asie du Sud-Est	2 %
Caraïbes	2 %
Afrique de l'Ouest	1 %
Amérique centrale	1 %
Afrique du Nord	1 %
Afrique de l'Est	<1 %
Amérique du Sud	<1 %
Afrique du Sud	<1 %
Asie centrale	<1 %
Afrique centrale	<1 %
Autre origine ethnique	5 %
Je ne sais pas	6 %
Préfère ne pas répondre	34 %

* Note : Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.

Situation de handicap

Êtes-vous une personne en situation de handicap?	Pourcentage
Oui	9 %
Non	73 %
Préfère ne pas répondre	17 %

Nature du handicap

Veillez indiquer la nature de votre handicap: * (parmi ceux ayant un handicap)	Pourcentage
Problème de santé mentale	41 %
Trouble cognitif	31 %
Maladie ou douleur chronique	29 %
Trouble de l'audition	13 %
Trouble sensoriel ou lié à l'environnement	13 %
Trouble de la vision	12 %
Problème de flexibilité ou de dextérité	9 %
Problème de mobilité	7 %
Handicap intellectuel	7 %
Trouble de la parole	6 %
Autre handicap	3 %
Préfère ne pas répondre	12 %

** Note : Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.*

Identité – personne autochtone

Vous identifiez-vous comme une personne autochtone?	Pourcentage
Oui	1 %
Non	83 %
Préfère ne pas répondre	16 %

Détails – personnes autochtones

Si vous souhaitez fournir plus de détails, veuillez préciser le ou les groupes auxquels vous appartenez. (parmi ceux qui s'identifient comme une personne autochtone)*	Pourcentage
Indien d'Amérique du Nord /Premières Nations	63 %
Métis	25 %
Inuk (Inuit)	0 %
Préfère ne pas répondre	13 %

** Note : Échantillon de petite taille ; veuillez interpréter avec prudence.*

Identité – personne 2ELGBTQIA+

Vous identifiez-vous comme une personne 2ELGBTQIA+?	Pourcentage
Oui	7 %
Non	75 %
Préfère ne pas répondre	19 %

Détails – personnes 2ELGBTQIA+

Si vous souhaitez fournir plus de détails, veuillez préciser comment vous vous auto-identifiez. * <i>(parmi ceux qui s'identifient comme une personne 2ELGBTQIA+)</i>	Pourcentage
Gaie	45 %
Bisexuelle	23 %
Queer	17 %
Lesbienne	15 %
Asexuelle	11 %
Transgenre	4 %
En questionnement	4 %
Intersexuée	0 %
Autre identité	9 %
Préfère ne pas répondre	6 %

** Note : Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.*

Annexe B : Invitation électronique

OBJET : Sondage biennal auprès des employés du BSIF – Édition 2022-2023
/ 2022-23 Biennial OSFI Employee Survey

Bonjour,

Le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) a confié l'administration de l'édition 2022-2023 de son sondage biennal 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 le Comité de direction et la haute direction du BSIF (niveaux REX-08 et supérieurs). En conséquence, les résultats agrégés du sondage pourraient être communiqués au Comité de direction et 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 remplir le sondage 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.

Veillez répondre au sondage d'ici le **22 février**.

Les résultats du sondage seront communiqués aux employés du BSIF au printemps.

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

<LIEN>

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, veuillez communiquer avec ma collègue Clémentine Blanchard à l'adresse clementine.blanchard@environics.ca. Tout contact sera traité de manière confidentielle.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation.

Stephanie Coulter

Associée de recherche principale
Environics Research

Dear Employee,

Environics has been commissioned by the Office of the Superintendent of Financial Institutions (OSFI) to conduct its 2022-23 Biennial 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 the Executive Committee and Senior Management (REX-08 and above). Aggregated survey results may be disclosed to OSFI's Executive Committee and Senior Management 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 **February 22**.

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

To begin the survey, click on the link below. If the link does not work please copy the URL 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 Stephanie.Coulter@environics.ca. All contacts will be held in confidence.

Thank you in advance for your participation.

Stephanie Coulter
Senior Research Associate
Environics Research

Annexe C : Rappel électronique

OBJET : Rappel : Sondage biennal auprès des employés du BSIF – Édition 2022-2023 / Reminder: 2022-23 Biennial OSFI Employee Survey

Bonjour,

Le 23 janvier, vous avez reçu un courriel d'Environics, le cabinet auquel le BSIF a confié l'administration de l'édition 2022-2023 de son sondage biennal 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 le Comité de direction et la haute direction du BSIF (niveaux REX-08 et supérieurs). En conséquence, les résultats agrégés du sondage pourraient être communiqués au Comité de direction et 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 remplir le sondage 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 22 février.

Les résultats du sondage seront communiqués aux employés du BSIF au printemps.

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.*

<LIEN>

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, ou si vous rencontrez des problèmes technique durant celui-ci, veuillez communiquer avec ma collègue Clémentine Blanchard à l'adresse clementine.blanchard@environics.ca. Tout contact sera traité de manière confidentielle.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation.

Stephanie Coulter

Associée de recherche principale
Environics Research

Dear Employee,

On January 23, you received an email from Environics, the firm commissioned by OSFI to conduct the 2022-23 Biennial 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 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 the Executive Committee and Senior Management (REX-08 and above). Aggregated survey results may be disclosed to OSFI's Executive Committee and Senior Management 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 February 22.

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

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, or experience any technical issues during its completion, please contact me at Stephanie.Coulter@environics.ca. All contacts will be held in confidence.

Thank you in advance for your participation.

Stephanie Coulter
Senior Research Associate
Environics Research

OBJET : Dernière chance: Sondage biennal auprès des employés du BSIF – Édition 2022-2023 / Last Chance: 2022-23 Biennial OSFI Employee Survey

Bonjour,

Le 23 janvier, vous avez reçu un courriel d'Environics, le cabinet auquel le BSIF a confié l'administration de l'édition 2022-2023 de son sondage biennal 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 le Comité de direction et la haute direction du BSIF (niveaux REX-08 et supérieurs). En conséquence, les résultats agrégés du sondage pourraient être communiqués au Comité de direction et 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 remplir le sondage 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 22 février.

Les résultats du sondage seront communiqués aux employés du BSIF au printemps.

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, ou si vous rencontrez des problèmes technique durant celui-ci, veuillez communiquer avec ma collègue Clémentine Blanchard à l'adresse clementine.blanchard@environics.ca. Tout contact sera traité de manière confidentielle.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation.

Stephanie Coulter
Associée de recherche principale
Environics Research

Dear Employee,

On January 23, you received an email from Environics, the firm commissioned by OSFI to conduct the 2023 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 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 the Executive Committee and Senior Management (REX-08 and above). Aggregated survey results may be disclosed to OSFI's Executive Committee and Senior Management 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 February 22.

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

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, or experience any technical issues during its completion, please contact me at stephanie.coulter@environics.ca. All contacts will be held in confidence.

Thank you in advance for your participation.

Stephanie Coulter
Senior Research Associate
Environics Research

Annexe D : Extension de délai électronique

OBJET : DATE LIMITE REPORTÉE : Sondage biennal auprès des employés du BSIF – Édition 2022-2023 /
DEADLINE EXTENDED: 2022-23 Biennial OSFI Employee Survey

Bonjour,

La date limite pour répondre au questionnaire de l'édition 2022-2023 du sondage biennal 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 **24 février**.

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 le Comité de direction et la haute direction du BSIF (niveaux REX-08 et supérieurs). En conséquence, les résultats agrégés du sondage pourraient être communiqués au Comité de direction et 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 remplir le sondage 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 au printemps.

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.*

<LIEN>

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, ou si vous rencontrez des problèmes technique durant celui-ci, veuillez communiquer avec ma collègue Clémentine Blanchard à l'adresse clementine.blanchard@environics.ca. Tout contact sera traité de manière confidentielle.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation.

Stephanie Coulter
Associée de recherche principale
Environics Research

Dear Employee,

The deadline for the 2022-23 Biennial Employee Survey has been extended because your input is important. Please complete the survey by **February 24**

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 the Executive Committee and Senior Management (REX-08 and above). Aggregated survey results may be disclosed to OSFI's Executive Committee and Senior Management 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 spring.

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, or experience any technical issues during its completion, please contact me at Stephanie.Coulter@environics.ca. All contacts will be held in confidence.

Thank you in advance for your participation.

Stephanie Coulter
Senior Research Associate
Environics Research

Annexe E : Dernier rappel

OBJET : Dernière chance: Sondage biennal auprès des employés du BSIF – Édition 2022-2023 / Last Chance: 2022-23 Biennial OSFI Employee Survey

Bonjour,

La dernière journée pour participer au sondage biennal auprès des employés, édition 2022-2023 est demain, le 24 février. Veuillez y répondre pour avoir voix au chapitre.

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 le Comité de direction et la haute direction du BSIF (niveaux REX-08 et supérieurs). En conséquence, les résultats agrégés du sondage pourraient être communiqués au Comité de direction et 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 remplir le sondage.

Les résultats du sondage seront communiqués aux employés du BSIF au printemps.

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.*

<LIEN>

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, ou si vous rencontrez des problèmes technique durant celui-ci, veuillez communiquer avec ma collègue Clémentine Blanchard à l'adresse clementine.blanchard@environics.ca. Tout contact sera traité de manière confidentielle.

Nous vous remercions de votre participation.

Stephanie Coulter
Associée de recherche principale
Environics Research

Dear Employee,

The last day to complete the 2022-23 Biennial Employee Survey is tomorrow, February 24. Please complete the survey to have your say.

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 the Executive Committee and Senior Management (REX-08 and above). Aggregated survey results may be disclosed to OSFI's Executive Committee and Senior Management 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.

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

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, or experience any technical issues during its completion, please contact me at Stephanie.Coulter@environics.ca. All contacts will be held in confidence.

Thank you for your participation.

Stephanie Coulter
Senior Research Associate
Environics Research

Annexe F : Instrument de sondage : français

Bienvenue au sondage biennal auprès des employés du BSIF - édition 2022-23 / Welcome to the 2022-23 Biennial 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 participation à ce sondage est volontaire, cependant, la valeur de ce sondage **repose entièrement sur les réponses franches des employés** comme vous.

Vous avez jusqu'au 22 février pour remplir le questionnaire.

Le BSIF, par l'entremise d'Environics, recueillera et utilisera vos réponses au sondage, lesquelles serviront de fondement à la planification opérationnelle et à la prise de décision par le Comité de direction et la haute direction du BSIF (niveaux REX-08 et supérieurs). En conséquence, les résultats agrégés du sondage pourraient être communiqués au Comité de direction et 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 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. Conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, 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.

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 et le BSIF n'aura jamais accès aux réponses d'une façon qui lui permettrait de faire correspondre celles-ci à un employé du 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.

Comment remplir le questionnaire

Votre participation à ce sondage est facultative et il vous faudra une vingtaine de minutes pour y répondre.

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.

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

N'utilisez que les boutons de navigation situés au bas de votre écran pour avancer ou reculer dans le sondage. L'utilisation du bouton "Précédent" de votre navigateur pourrait entraîner la perte de vos réponses.

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 Stephanie Coulter à l'adresse stephanie.coulter@environics.ca.

Comité de direction

*Le **Comité de direction** du BSIF comprend le surintendant, l'actuaire en chef, le surintendant adjoint du Secteur de la surveillance, ainsi que les surintendants auxiliaires du Secteur des services intégrés et de la transformation, du Secteur de l'innovation stratégique et des relations avec les intervenants, et du Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance.*

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
Q1. Crée un milieu de travail inclusif (c.-à-d. où je me sens entendu, respecté et valorisé).							
Q2. Traite les employés avec respect.							
Q3. Dirige en montrant l'exemple (joint le geste à la parole).							

	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
Q4. J'ai confiance en la capacité du Comité de direction à diriger le BSIF.							

Haute direction

*La **haute direction** du BSIF comprend tous les directeurs administratifs, directeurs principaux et directeurs généraux, ainsi que le dirigeant principal des ressources humaines (DPRH), le dirigeant principal de l'information (DPI), le dirigeant principal des finances (DPF), le dirigeant principal de la transformation (DPT), le dirigeant principal de l'audit (DPA) et le dirigeant principal des données (DPD) (c.-à-d. les postes de groupe et niveau REX-08 à REX-10).*

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
Q5. Crée un milieu de travail inclusif (c.-à-d. où je me sens entendu, respecté et valorisé).							
Q6. Traite les employés avec respect.							
Q7. Dirige en montrant l'exemple (joint le geste à la parole).							

	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
Q8. J'ai confiance en la capacité de l'équipe de la haute direction à diriger le BSIF.							

Supérieur immédiat

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

Q9. À quel niveau se situe la personne dont vous relevez directement (c.-à-d. votre supérieur immédiat)?

- RE-07 ou inférieur
- REX-07
- REX-08 ou supérieur

Q10. Depuis combien de temps êtes-vous sous la supervision de votre supérieur immédiat actuel?

- Moins de six mois
- Plus de six mois

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
Q11. Est un bon dirigeant.							
Q12. Est ouvert aux suggestions de ses employés.							
Q13. Apprécie mon travail.							
Q14. Crée un milieu de travail inclusif (c.-à-d. où je me sens entendu, respecté et valorisé).							

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
Q15. Traite les employés avec respect.							
Q16. Dirige en montrant l'exemple (joint le geste à la parole).							

	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Ne sais pas	Sans objet
Q17. Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon supérieur immédiat sans crainte de représailles.							

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
Q18A. Les communications du Comité de direction du BSIF me tiennent au courant des questions qui m'importent.							
Q18B. Les communications provenant des membres du Comité de direction me tiennent au courant							

des questions qui m'importent.							
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.							

Le **Comité de direction** comprend le surintendant, l'actuaire en chef, le surintendant adjoint du Secteur de la surveillance, ainsi que les surintendants auxiliaires du Secteur des services intégrés et de la transformation, du Secteur de l'innovation stratégique et des relations avec les intervenants, et du Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance.

Les **secteurs/groupe**s du BSIF sont le Secteur de la surveillance, le Secteur des services intégrés et de la transformation, le Secteur de l'innovation stratégique et des relations avec les intervenants, le Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance, le Bureau du surintendant (y compris l'Audit interne) et le Bureau de l'actuaire en chef.

Langues officielles

Q21. Dans quelle ville se situe votre bureau désigné du BSIF?

- 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
Q22. Lorsque je rédige des documents à usage interne, y compris des courriels, je me sens libre de le faire dans la langue							

	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
officielle de mon choix (français ou anglais). (Cet énoncé ne s'applique pas aux documents diffusés à l'extérieur du BSIF.)							
Q23. Lorsque j'assiste à une réunion de service, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix (français ou anglais).							
Q24. Lorsque je communique avec mon supérieur immédiat, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix (français ou anglais).							
Q25. Le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de mon choix (français ou anglais).							

Le supérieur immédiat est la personne dont vous relevez directement.

Formation

Q26. À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'assister aux séances de formation offertes au BSIF?

- Régulièrement
- Occasionnellement
- Rarement

- Jamais
- Sans objet

Q26B (SI Q26 = 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

Mon emploi/Ma carrière

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

	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Ne sais pas	Sans objet
Q27. Mes forces personnelles sont bien exploitées dans le poste que j'occupe.							
Q28. Je reçois l'encadrement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.							
Q29. Lorsque mon supérieur immédiat fait le point avec moi sur mon travail, cela m'aide à améliorer mon rendement.							
Q30. Je comprends le Modèle de							

compétences en leadership et les comportements que je dois adopter.							
---	--	--	--	--	--	--	--

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

	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Ne sais pas	Sans objet
Q31. On m'encourage à innover ou à faire preuve d'initiative dans mon travail.							
Q32. Je reçois le soutien* dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.							
Q33. J'ai l'impression de contribuer au succès de notre organisation.							
Q34. Je suis fier de la contribution de mon travail au BSIF.							
Q35. J'ai l'intention de chercher du travail à l'extérieur du BSIF au cours des 12 prochains mois.							

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

Q35B (si Q35 = 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
- Sentiment d'indifférence
- Impression d'être sous-estimé
- Faible leadership aux échelons supérieurs
- Autre (veuillez préciser) :
- Je préfère ne pas répondre

Subordonnés directs

Q36. 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.*

Q36B. (Si Q36 = Oui)

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

- Oui
- Non
- Sans objet

Q36C. (Si Q36 = 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

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
Q37. 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.							
Q38. Mon unité de travail offre un environnement où je peux m'exprimer sans hésitation et faire valoir mes opinions.							
Q39. J'ai le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel (p. ex., grief, plainte) sans crainte de faire l'objet de représailles.							
Q40. Je me sens capable d'être entièrement moi-même* au travail.							

	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Ne sais pas	Sans objet
Q41. 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 employés et des initiatives de bien-être).							
Q42. Le BSIF réussit bien à sensibiliser les gens à la santé mentale en milieu de travail.							

*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.*

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
Q43. Le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié.							
Q44. Les possibilités d'apprentissage offertes par le BSIF m'ont permis d'être plus inclusif en milieu de travail.							
Q45. Le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.							
Q46. Il y a des obstacles systémiques qui nuisent à l'inclusion au BSIF.							

*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** comme des systèmes, politiques ou pratiques qui font que certaines personnes de groupes en quête d'équité ne bénéficient pas d'un accès égal à des emplois, des services ou des programmes, ou en **systémiques** 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).*

Q46B. [SI Q45=Tout à fait ou quelque peu d'accord] Parmi les obstacles suivants, lesquels avez-vous observés ou rencontrés au BSIF au cours de la dernière année? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- Obstacles attitudinaux** : sont les comportements, les perceptions et les préjugés qui font que les personnes handicapées sont victimes de discrimination
- Obstacles physiques** : sont des immeubles ou des espaces extérieurs qui constituent des empêchements pour les personnes handicapées
- Obstacles en matière d'information** : existent lorsque des handicaps sensoriels, par exemple des troubles de l'ouïe, de la vue ou de l'apprentissage, n'ont pas été pris en considération
- Obstacles technologiques** : existent lorsqu'un appareil ou une plateforme technologique est inaccessible et ne peut être utilisé au moyen d'un dispositif d'assistance
- Obstacles organisationnels** : sont les politiques, les procédures ou les pratiques qui empêchent des personnes de participer pleinement à une situation

Q47. 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 graciée.

Q47B. [Si Q47 = Oui]

Sur quel motif avez-vous été victime de discrimination? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

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

Q47C. [Si Q47 = Oui]

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

- Collègues
- Mon supérieur immédiat (la personne de qui vous relevez directement)
- Mon directeur (REX-07)
- Un membre de la haute direction [Comprend tous les directeurs généraux, les directeurs principaux et les directeurs administratifs (p. ex., REX-08 – REX-10)]
- Un membre du Comité de direction
- Subalternes directs
- Personnes d'autres ministères ou organismes
- Personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons
- Autre
- Je préfère ne pas répondre

Q47D. [si Q47= Oui]

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

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

Q47D.i. [Si la réponse « Je n'ai rien fait » a été choisie à Q47D]

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

Q47E. [Si Q47 = Oui]

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

- Oui
- Non

Q48. 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.

Q48B. [Si Q48= Oui]

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

- Collègues
- Mon supérieur immédiat (la personne de qui vous relevez directement)
- Mon directeur (REX-07)
- Un membre de la haute direction [Comprend tous les directeurs généraux, les directeurs principaux et les directeurs administratifs (p. ex., REX-08 – REX-10)]
- Un membre du Comité de direction
- Subalternes directs
- Personnes d'autres ministères ou organismes
- Personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons
- Autre
- Je préfère ne pas répondre

Q48C. [si Q48= 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

Q48C.i. [Si la réponse « Je n'ai rien fait » a été choisie à Q48C]

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

Q48D. [Si Q48 = Oui]

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

- Oui
- Non

Q49. Avez-vous été victime de harcèlement ou de violence* au travail au cours de la dernière année?

- Oui
- Non

Selon la *Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* du BSIF, le **harcèlement et la violence** en milieu de travail se définit comme suit : tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.

Q49B. [Si Q49 = Oui]

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

- Collègues
- Mon supérieur immédiat (la personne de qui vous relevez directement)
- Mon directeur (REX-07)
- Un membre de la haute direction [Comprend tous les directeurs généraux, les directeurs principaux et les directeurs administratifs (p. ex., REX-08 – REX-10)]
- Un membre du Comité de direction
- Subalternes directs
- Personnes d'autres ministères ou organismes
- Personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons
- Autre
- Je préfère ne pas répondre

Q49C. [si Q49 = Oui]

Veuillez indiquer la nature du harcèlement ou de la violence dont vous avez été victime.

- Comportement agressif
- Contrôle excessif
- Être exclus ou ignoré
- Humiliation
- Interférence avec le travail ou retenue des ressources
- Remarque injurieuse
- Attaque personnelle
- Violence physique
- Commentaire ou geste de nature sexuelle
- Menace
- Traitement injuste
- Cris ou hurlements
- Autre
- Je préfère ne pas répondre

Q49D. [Si Q49 = Oui]

Quelles mesures avez-vous prises pour remédier au harcèlement ou à la violence? (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 communiqué avec le destinataire désigné
- 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
- J'ai déposé un avis d'incident
- J'ai déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne
- J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même
- Autre (veuillez préciser) :
- Je n'ai rien fait
- Je préfère ne pas répondre

Q49D.i. [Si la réponse « Je n'ai rien fait » a été choisie à Q49D]

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

Q49E. [Si Q49 = Oui]

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

- Oui
- Non

Commentaires

Q50. Souhaitez-vous formuler des commentaires à l'intention 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 au sondage, lesquelles serviront de fondement à la planification opérationnelle et à la prise de décision par le Comité de direction et la haute direction du BSIF (niveaux REX-08 et supérieurs). La collecte de renseignements pour le sondage est effectuée conformément à l'article 13 de la *Loi sur le BSIF*. Toute information personnelle recueillie ne sera utilisée et divulguée que conformément aux dispositions 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 confidentialité de vos renseignements sera respectée et vos réponses demeureront strictement **confidentielles**. Les commentaires seront transmis uniquement au Comité de direction, dans une compilation, au niveau du BSIF.

- Je reconnais par la présente avoir lu et compris l'avis de confidentialité
- Oui, je souhaite formuler des commentaires à l'intention du **Comité de direction** afin qu'il en prenne connaissance.
- Non, je ne souhaite pas formuler des commentaires à l'intention du **Comité de direction** afin qu'il en prenne connaissance.

Q50B. [Si Q50 = Oui] Les commentaires seront présentés sous forme de compilation au niveau du BSIF et seront transmis uniquement au Comité de direction. Tous les renseignements personnels, dont les noms, seront retirés des commentaires par Environics et les RH avant leur transmission. 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

Q50C. [si Q50= Oui]

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

- Comité de direction
- Haute direction
- Supérieur immédiat
- Communication
- Langues officielles
- Formation
- Mon emploi/ma carrière
- Bien-être
- Autre (veuillez préciser) :

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 ou regroupées au niveau du secteur, le cas échéant.

Nous vous remercions de bien vouloir répondre aux questions suivantes.

Q51. Quel est votre genre?

- Homme
- Femme
- Autre (précisez si vous le souhaitez) :
- Je préfère ne pas répondre

*Le terme **race** est utilisé pour catégoriser les personnes dans des groupes qui se différencient principalement des autres par un ensemble de caractères physiques héréditaires comme la couleur de la peau. Les groupes raciaux n'ont aucun fondement scientifique ou biologique, mais sont déterminés par*

les différences que la société a choisi de mettre en avant, avec d'importantes conséquences sur la vie des personnes. Cette classification peut évoluer au fil du temps ou varier selon les régions, et coïncider avec certains groupes ethniques, culturels ou religieux. (La définition des groupes raciaux provient des Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique (2019) émises par la Direction générale de l'action contre le racisme du gouvernement de l'Ontario.)

Q52. À quel groupe racial vous identifiez-vous? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- Noir
- Est-asiatique / Asiatique du Sud-Est
- Latino / Latina / Latinx
- Moyen-oriental
- Sud-asiatique
- Blanc
- Autre groupe racial (précisez si vous le souhaitez) :
- Je préfère ne pas répondre

*Les **groupes ethniques** désignent l'origine ethnique ou culturelle d'une personne. Les membres d'un groupe ethnique ont en commun une identité, un patrimoine, une ascendance ou une histoire qui comportent souvent des caractéristiques culturelles, linguistiques ou religieuses identifiables.*

(La définition des groupes ethniques provient des Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique (2019) émises par la Direction générale de l'action contre le racisme du gouvernement de l'Ontario.)

Q52B. À quelles origines ethniques vous identifiez-vous? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- Afrique de l'Est (p. ex., Tanzanie, Kenya, Ouganda, Rwanda)
- Afrique du Nord (p. ex., Algérie, Égypte, Libye, Maroc)
- Afrique de l'Ouest (p. ex., Bénin, Mali, Burkina Faso, Nigéria)
- Afrique du Sud (p. ex., Afrique du Sud, Botswana, Namibie, Eswatini)
- Afrique centrale (p. ex., Angola, Cameroun, République démocratique du Congo)
- Amérique centrale (p. ex., Belize, Costa Rica, Mexique, Nicaragua)
- Amérique du Sud (p. ex., Brésil, Chili, Pérou)
- Asie centrale (p. ex., Kazakhstan, Kirghizistan, Tadjikistan, Turkménistan, Ouzbékistan)
- Asie de l'Est (p. ex., Chine, Japon, Mongolie, Corée du Nord, Corée du Sud)
- Asie du Sud (p. ex., Inde, Pakistan, Sri Lanka)
- Asie du Sud-Est (p. ex., Philippines, Cambodge, Indonésie)
- Asie de l'Ouest (p. ex., Iran, Turquie, Émirats arabes unis)
- Caraïbes (p. ex., Cuba, Haïti, Jamaïque)
- Europe de l'Est (p. ex., Hongrie, Pologne, Roumanie, Ukraine)
- Europe du Nord (p. ex., Danemark, Estonie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et de l'Irlande du Nord)
- Europe du Sud (p. ex., Grèce, Italie, Portugal, Espagne)

- Europe de l'Ouest (p. ex., Belgique, France, Allemagne, Suisse)
- Océanie (p. ex., Micronésie, Mélanésie, Polynésie)
- Autre origine ethnique (précisez si vous le souhaitez) :
 - Je ne sais pas
 - Je préfère ne pas répondre

Une **personne autochtone** est un Indien de l'Amérique du Nord ou un membre d'une Première Nation, un Métis ou un Inuk (Inuit). Les termes « Indien de l'Amérique du Nord » et « membres d'une Première Nation » désignent les Indiens de plein droit, des traités ou inscrits aussi bien que les Indiens n'ayant pas statut légal ou non inscrits.

Q53. Vous identifiez-vous comme une personne autochtone?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Q53B. [si Q53 = Oui]

Si vous souhaitez fournir plus de détails, veuillez préciser le ou les groupes auxquels vous appartenez. (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- Indien d'Amérique du Nord /Premières Nations
- Métis
- Inuk (Inuit)
- Je préfère ne pas répondre

Une **personne en situation de handicap** est une personne atteinte d'une déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, d'un trouble d'apprentissage ou de la communication ou une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale de la personne dans la société

Dans ce contexte, un obstacle est un élément – de nature physique, structurelle, technologique, socioéconomique ou culturelle, ou lié à l'information, aux communications, aux attitudes ou aux mentalités – qui nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.

Q54. Êtes-vous une personne en situation de handicap? Aux fins de ce questionnaire, veuillez indiquer uniquement les conditions qui durent depuis six mois ou qui pourraient durer six mois ou plus.

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Q54B. [si Q54 = Oui]

Veillez indiquer la nature de votre handicap (cochez toutes les réponses qui s'appliquent) :

- Trouble de la vision qui nuit à la vue, notamment la cécité totale, la vue partielle et la distorsion visuelle.
 - Trouble de l'audition qui nuit à la capacité d'entendre, notamment l'état de malentendant, la surdité ou la distorsion acoustique.
 - Trouble de la parole qui nuit à la capacité de parler, notamment la perte totale de la parole, les troubles partiels de la parole et la distorsion de la parole.
 - Problème de mobilité qui nuit à la capacité de bouger ou qui rend notamment l'utilisation d'un fauteuil roulant ou d'une canne nécessaire, ou autres problèmes qui influent sur la mobilité.
 - Problème de flexibilité ou de dextérité qui nuit à la capacité de bouger les articulations ou d'effectuer des tâches motrices, en particulier avec les mains.
 - Problème de santé mentale qui influe sur la psychologie ou le comportement, comme l'anxiété, la dépression ou les troubles sociaux ou compulsifs, ou une phobie ou une maladie psychiatrique.
 - Trouble sensoriel ou lié à l'environnement qui nuit à la sensibilité à la lumière, aux sons ou à d'autres distractions, ainsi que les allergènes et autres sensibilités environnementales.
 - Maladie ou douleur chronique qui nuit de façon régulière ou épisodique à la capacité de fonctionner en raison de migraines, de la maladie de Crohn, de colites et d'autres handicaps ou problèmes de santé.
 - Trouble cognitif qui nuit à la capacité d'effectuer des tâches qui nécessitent un fonctionnement exécutif, comme la planification et l'organisation, l'apprentissage de l'information, la communication et la mémoire, notamment l'autisme ou le syndrome d'Asperger, le trouble déficitaire de l'attention, et les difficultés d'apprentissage.
 - Handicap intellectuel qui nuit à la capacité d'apprendre et d'adapter le comportement à différentes situations.
 - Autre handicap (y compris les difficultés de développement et tout autre type de handicap) (veuillez préciser):
- Je préfère ne pas répondre

La collecte de données sur la représentation des employés qui appartiennent à la communauté 2ELGBTQIA+ contribuera au travail que fait le gouvernement du Canada pour améliorer l'égalité pour ses membres. Par le biais de la promotion des droits de la personne et le développement de politiques et programmes inclusifs, le BSIF poursuit ses efforts en vue d'offrir un milieu de travail diversifié et plus inclusif.

Q55. Vous identifiez-vous comme une personne 2ELGBTQIA+?

Les réponses à cette question ne seront pas utilisées pour les obligations prévues dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, puisque les personnes **2ELGBTQIA+ (deux esprits, lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers, en questionnement, intersexuées et asexuelles)** ne sont pas officiellement identifiées comme groupes désignés dans la Loi. Le BSIF s'est engagé à assurer une participation égale de ces groupes dans son effectif et demande ces données dans le but de mieux comprendre la représentation dans son effectif.

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Q55B. [si Q55 = oui]

Si vous souhaitez fournir plus de détails, veuillez préciser comment vous vous auto-identifiez. (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- Deux esprits
- Lesbienne
- Gaie
- Bisexuelle
- Transgenre
- Queer
- En questionnement
- Intersexuée
- Asexuelle
- Autre identité (précisez si vous le souhaitez) :
- Je préfère ne pas répondre

Q56. À quel groupe d'âge appartenez-vous?

- 24 ans et moins
- 25 à 29 ans
- 30 à 34 ans
- 35 à 39 ans
- 40 à 44 ans
- 45 à 49 ans
- 50 à 54 ans
- 55 à 59 ans
- 60 ans et plus
- Je préfère ne pas répondre

Q57. Profitez-vous présentement de l'une des modalités de travail flexibles (MTF) suivantes? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

REMARQUE : Bien que le "télétravail" constitue une modalité de travail flexible selon les lignes directrices du BSIF sur les modalités de travail flexibles et les congés spéciaux, cette option fait désormais partie intégrante du modèle de travail hybride du BSIF et est utilisée, sinon par tous, du moins par une majorité d'employés. C'est pourquoi elle n'a pas été incluse dans la liste.

- Semaine de travail comprimée
- Horaire flexible (heures de début et de fin variables)
- Travail à temps partiel
- Crédit d'heures de travail

- Partage d'emploi
- Congé avec étalement du revenu
- Congé autofinancé
- Congé de transition à la retraite
- Je ne profite pas de MTF
- Je préfère ne pas répondre

Q57B. [si Q57 = 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
- Autre (veuillez préciser):
- Je préfère ne pas répondre

Q58. 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

Q59. À quelle catégorie d'employés appartenez-vous?

- RE
- REX
- Je préfère ne pas répondre

Q60. Quel est votre secteur / groupe?

- Bureau du surintendant et Audit interne
- Secteur de la surveillance
- Secteur de l'innovation stratégique et des relations avec les intervenants
- Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance
- Secteur des services intégrés et de la transformation
- Bureau de l'actuaire en chef
- Je préfère ne pas répondre

Q61. 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 ou regroupées au niveau du secteur, le cas échéant.

- Je préfère ne pas répondre

Bureau du surintendant et Audit interne
100 - Bureau du surintendant
200 - Surintendant(e) auxiliaire et dirigeant(e) principal(e) des opérations
333 - Surintendant(e) auxiliaire, Innovation stratégique et Relations avec les intervenants
401 - Surintendant adjoint, Surveillance
560 - Surintendant(e) auxiliaire et dirigeant(e) principal(e) de la stratégie et des risques
650 - Vérification interne
Secteur de la surveillance
334/482 - Division des fonds propre/ Division sur le risque de crédit
402/493/494/600 - Assurance de la qualité en surveillance/ Institut de surveillance/ Cadre de surveillance/ Méthodes, normes et contrôles de surveillance
417/445/475 - Assurance hypothèques/ Assurance/ Division des régimes de retraite privés
422/424/426/478 - Évaluation des fonds propres/ Gestion des fonds propres/ GR Données et perspectives analytiques de surveillance/ Centre consultatif sur le risque
425/468/479 - GR du suivi réactif et d'examen-retraite/ Centre d'évaluation du risque et d'intervention/ Groupe de suivi réactif et d'examen sur place
427 - Services bancaires internationaux
428 - Services bancaires nationaux
466 - Bureau Central de la surveillance
486/508 - Division des risques de modélisation (DRM)/ Division des risques de marché et de liquidité (DRML)
503 - Division de l'actuariat
Secteur de l'innovation stratégique et des relations avec les intervenants
280/315/319 – Comm., Mobilisation et Relations avec les intervenants/ Communications et Engagement/ Relations avec les intervenants
311 - Approbations

312 - Politiques prudentielles et liaison de politiques stratégiques
320/321/351 - Division des affaires réglementaires/ Politique, interprétations et conformité législatives / Politiques des régimes de retraite privés
350 - Le carrefour du risque climatique
352 - Le carrefour de l'innovation et de l'impact numérique
353/505/530 - Bureau central, ISRI / Pratique de comptabilité / Groupe du risque non-financier (GRNF)
507 - Division de la gestion du risque opérationnel
511 - Division des risques liés à la culture et à la conformité
531 - Division des risques liés à la technologie (DRT)
Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance
240/561/566/567 – Bureau de la gouvernance stratégique/ Gestion de risques d'entreprise/ Planification intégrée / Bureau central de la stratégie et des risques
550 – Services d'analyse du risque et des données (SARD)
540/562/563/564 – Surveillance des risques à l'horizon / Quantification des risques/ Recherche appliquée sur le risque et de l'analyse des données/ Surveillance de l'industrie
Secteur des services intégrés et de la transformation
204/206/208 - Dirigeante principale de l'information/ Gestion stratégique de la GI-TI/ Gestion des relations avec la clientèle
210/260/261/262 – Dirigeant(e) principal(e) des finances/ Groupe de la transformation/ Gestion du changement de l'entreprise/ Bureau central, Services intégrés et Transformation
211 - Finances
212 - Division de l'infrastructure et des services technologiques
214/219 - Gestion de l'information de l'entreprise/ Cybersécurité
217 - Services des applications
230/231/253 – Dirigeant(e) principal(e) des ressources humaines/ Planification, Programmes, Systèmes et Analyses RH / Culture, Inclusion et Perfectionnement
250 – Efficacité en milieu de travail Conception organisationnelle et solutions en dotation
251 – Efficacité en milieu de travail
252 – Sécurité et services des installations
313 – Division des services juridiques
Bureau de l'actuaire en chef

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.

Merci d'avoir participé à notre sondage. Nous apprécions grandement vos efforts

Annexe G : Instrument de sondage : anglais

Welcome to the 2022-23 Biennial OSFI Employee Survey/Bienvenue au sondage biennal auprès des employés du BSIF - édition 2022-23

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.

Participation in this survey is voluntary, however, the value of this survey ***relies entirely on the candid participation of employees*** like yourself.

The deadline to complete the survey is February 22.

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

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*. 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.

Additionally, in accordance with industry and government research standards, Environics WILL NOT divulge individual survey responses to anyone at OSFI and, at no time will OSFI have access to responses in such a manner that an OSFI employee could be identified; only summary reports of aggregate data and verbatim comments rolled up at the OSFI level will be provided. Please click **here** (insert LINK) to view the Environics privacy statement.

How to complete the survey

Your participation in this survey is voluntary 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.

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

Use the navigation buttons found at the bottom of your screen to move ahead or back in the survey. Using your browser's "Back" button may result in your responses not being saved.

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 Stephanie Coulter at stephanie.coulter@environics.ca.

Executive Committee

*OSFI's **Executive Committee** includes the Superintendent, Chief Actuary, Deputy Superintendent of Supervision, as well as Assistant Superintendents of Corporate Services and Transformation Sector, Policy, Innovation and Stakeholder Affairs Sector, and Strategy, Risk and Governance Sector.*

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
Q1. Creates an inclusive workplace (e.g., where I feel heard, respected, and valued).							
Q2. Treats employees with respect.							
Q3. Leads by example, e.g., walks the talk.							

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q4. I have confidence in the Executive							

Committee to lead OSFI.							
--------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Senior Management

OSFI's Senior Management includes all of the following: Executive Directors, Senior Directors, Managing Directors, Chief Human Resources Officer (CHRO), Chief Information Officer (CIO), Chief Financial Officer (CFO), Chief Transformation Officer (CTO), Chief Audit Executive (CAE), and Chief Data Officer (CDO), (e.g., REX-08 – REX-10).

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
Q5. Creates an inclusive workplace (e.g., where I feel heard, respected, and valued).							
Q6. Treats employees with respect.							
Q7. Leads by example, e.g., walks the talk.							

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q8. I have confidence in the Senior Management Team to lead OSFI.							

Immediate Supervisor

Your *immediate supervisor* is the person whom you report to directly.

Q9. What level is the person to whom you report to directly (i.e., your immediate supervisor)?

- RE-07 or below
- REX-07
- REX-08 or above

Q10. How long have you been under the supervision of your current immediate supervisor?

- Less than 6 months
- Over 6 months

Please indicate your level of agreement with each statement.

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
Q11. Is a good leader.							
Q12. Is open to the suggestions of their employees.							
Q13. Appreciates my work.							
Q14. Creates an inclusive workplace (e.g., where I feel heard, respected and valued).							
Q15. Treats employees with respect.							
Q16. Leads by example, e.g., walks the talk.							

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q17. I am confident approaching my immediate supervisor about issues or							

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
concerns without fear of reprisal.							

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
Q18A. Communications from OSFI's Executive Committee keep me informed about issues that matter to me.							
Q18B. Communications from members of the Executive Committee keep me informed about issues that matter to me.							
Q19. Communication is effective between teams within my Sector/group.							
Q20. I am kept informed about issues affecting my team.							

*The **Executive Committee** includes the Superintendent, Chief Actuary, Deputy Superintendent of Supervision, as well as Assistant Superintendents of Corporate Services and Transformation Sector, Policy, Innovation and Stakeholder Affairs Sector, and Strategy, Risk and Governance Sector.*

*The **sectors/groups** within OSFI are Supervision Sector, Corporate Services and Transformation Sector, Policy, Innovation and Stakeholder Affairs Sector, Strategy, Risk and Governance Sector, the Office of the Superintendent (including Internal Audit), and the Office of the Chief Actuary.*

Official Languages

Q21. In which city is your designated OSFI office located?

- 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
Q22. 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.)							
Q23. During meetings with my team, I feel free to use the official language of my choice (English or French).							
Q24. When I communicate with my immediate supervisor, I feel free to use the official language of my choice (English or French).							

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q25. The training offered by OSFI is available in the official language of my choice (English or French).							

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

Training

Q26. How often are you able to attend training opportunities that are available at OSFI?

- Regularly
- Occasionally
- Rarely
- Never
- Not applicable

Q26B (IF Q26 = 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

My job/Career

Please indicate your level of agreement with each statement.

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q27. My position makes good use of							

my personal strengths.							
Q28. I get the coaching I need to do my job well.							
Q29. The feedback from my immediate supervisor helps me improve my work performance.							
Q30. I understand the Leadership Competency Model and the behaviours I am expected to model.							

Please indicate your level of agreement with each statement.

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q31. I am encouraged to be innovative or take initiative in my work.							
Q32. I get the support that I need to manage my career.							
Q33. I feel I contribute to the success of our organization.							

Q34. I am proud of the contributions my work makes to OSFI.						
Q35. I have intentions of looking for a job outside of OSFI within the next 12 months.						

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

Q35B (IF Q35 = 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
- Feeling disengaged
- Feeling undervalued
- Poor leadership at senior levels
- Other, please specify:
- Prefer not to say

Direct reports

Q36. 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.*

Q36B. (IF Q36 = Yes)

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

- Yes
- No
- Not applicable

Q36C. (IF Q36 = Yes)

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

- Yes
- No
- Not applicable

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
Q37. I have flexibility to prioritize tasks and responsibilities when facing multiple demands at work.							
Q38. My work unit offers an environment where I feel I can speak up and express my opinions.							
Q39. I feel I can initiate a formal recourse process (e.g., grievance, complaint)							

	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
without fear of reprisal.							
Q40. I feel I am able to bring my whole self to work.							
Q41. 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).							
Q42. OSFI does a good job of raising awareness of mental health in the workplace.							

** **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.*

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
Q43. OSFI implements activities and practices that support a diverse workplace.							
Q44. Learning opportunities offered by OSFI have increased my capacity to be inclusive in the workplace.							
Q45. OSFI works hard to create a workplace that prevents discrimination.							
Q46. Systemic barriers to inclusion exists at OSFI.							

* 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, cultural background, interests, views or other dimensions. It encompasses all the differences between colleagues' personal and professional identities.

** **Systemic barriers** are defined as systems, policies or practices that result in some individuals from equity-seeking groups receiving unequal access to or being excluded from participation in 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).

Q46B. [IF Q46=Strongly or Somewhat Agree] Which of the following barriers have you observed or experienced at OSFI in the past year? (select all that apply)

- Attitudinal** (behaviours, perceptions, and assumptions that discriminate against persons with disabilities)
- Physical** (buildings or outdoor spaces that create barriers to persons with disabilities)
- Informational** (when sensory disabilities, such as hearing, seeing, or learning disabilities, have not been considered)

- Technological** (when a device or technological platform is not accessible and cannot be used with an assistive device)
- Organizational** (policies, procedures, or practices that prevent individuals from participating fully in a situation)

Q47. 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, or conviction for an offence for which a pardon has been granted or in respect of which a record suspension has been ordered.

Q47B. [If Q47 =Yes]

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

- Race
- National or ethnic origin
- Colour
- Religion
- Age
- Sex
- Sexual orientation
- Gender identity or expression
- Marital status
- Family status
- Genetic characteristics
- Disability
- Pardoned conviction or suspended record
- Prefer not to say

Q47C. [if Q47=Yes]

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

- Co-workers
- My immediate supervisor (The person whom you report to directly)
- My Director (REX-07)
- Senior manager [This includes all Managing Directors, Senior Directors and Executive Directors (e.g., REX-08 – REX-10)]

- Executive Committee member
- My direct reports
- Individuals from other departments or agencies
- Individuals from the institutions that we regulate
- Other
- Prefer not to say

Q47D. [if Q47=Yes]

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

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

Q47D.i. [If “I took no action” selected in Q47D]

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

Q47E. [if Q47=Yes]

Did you know where to go for assistance?

- Yes
- No

Q48. 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.

Q48B. [if Q48=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 manager [This includes all Managing Directors, Senior Directors and Executive Directors (e.g., REX-08 – REX-10)]
- Executive Committee member
- My direct reports
- Individuals from other departments or agencies
- Individuals from the institutions that we regulate
- Other
- Prefer not to say

Q48C. [if Q48=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
- 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

Q48C.i. [If “I took no action” selected in Q48C]

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

Q48D. [if Q48=Yes]

Did you know where to go for assistance?

- Yes
- No

Q49. Have you been the victim of harassment and/or violence* on the job in the past year?

- Yes
- No

As per OSFI's Work Place Harassment and Violence Prevention Policy, **work place harassment and violence** means any action, conduct or comment, including of a sexual nature, that can reasonably be expected to cause offence, humiliation or other physical or psychological injury or illness to an employee, including any prescribed action, conduct or comment.

Q49B. [If Q49 =Yes]

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

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

Q49C. [If Q49 =Yes]

Please indicate the nature of the harassment and/or violence you experienced. (select all that apply)

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

Q49D. [If Q49 =Yes]

What action did you take to address the harassment and/or violence? (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
- Contacted the Designated Recipient
- Discussed the matter with my union representative
- Used an informal conflict resolution process
- Filed a grievance
- Filed a notice of occurrence
- Filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission
- Resolved the matter informally on my own
- Other, please specify
- I took no action
- Prefer not to say

Q49D.i. [If “I took no action” selected in Q49D]

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

Q49E. [if Q49=Yes]

Did you know where to go for assistance?

- Yes
- No

COMMENTS

Q50. Do you wish to provide feedback to 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 the Executive Committee and Senior Management (REX-08 and above). 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*.

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.

Your privacy will be respected and your responses will be kept strictly confidential. Comments will only be provided to the Executive Committee as a roll up at the OSFI level.

- I hereby acknowledge that, I have read and understood the Privacy Notice

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

Q50B. [if Q50=Yes] Comments will be provided as a roll up at the OSFI level and provided for review by 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

Q50C. [if Q50=Yes]

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

- Executive Committee
- Senior management
- My immediate supervisor
- Communication
- Official languages
- Training
- My job/Career
- Wellbeing
- Other, please specify:

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, or rolled-up at the Sector level, as applicable.

Thank you for completing these important questions.

Q51. What is your gender:

- Man
- Woman
- Another gender (optional to specify):
- Prefer not to say

Race is a term used to classify people into groups based principally on physical traits such as skin colour. Racial categories are not based on science or biology but on differences society has created, with significant consequences for people's lives. Racial categories may vary over time and place and can overlap with ethnic, cultural or religious groupings. (The definition of Race is from the Data Standards for the Identification and Monitoring of Systemic Racism (2019) produced by the Government of Ontario Anti-Racism Directorate.)

Q52. Which racial group do you identify with? (select all that apply)

- Black
- East / Southeast Asian
- Latino / Latina / Latinx
- Middle Eastern
- South Asian
- White
- Another racial group (optional to specify):
- Prefer not to say

Ethnic groups refer to a person's ethnic or cultural origins. Ethnic groups have a common identity, heritage ancestry, or historical past, often with identifiable cultural, linguistic, and/or religious characteristics. (The definition of Ethnic Groups is from the Data Standards for the Identification and Monitoring of Systemic Racism (2019) produced by the Government of Ontario Anti-Racism Directorate.)

Q52B. Which ethnic origins do you identify with? (select all that apply)

- Eastern Africa (e.g., Tanzania, Kenya, Uganda, Rwanda)
- Northern Africa (e.g., Algeria, Egypt, Libya, Morocco)
- Western Africa (e.g., Benin, Mali, Burkina Faso, Nigeria)
- Southern Africa (e.g., South Africa, Botswana, Namibia, Eswatini)
- Middle Africa (e.g., Angola, Cameroon, Democratic Republic of the Congo)

- Central America (e.g., Belize, Costa Rica, Mexico, Nicaragua)
- South America (e.g., Brazil, Chile, Peru)
- Central Asia (e.g., Kazakhstan, Kyrgyzstan, Tajikistan, Turkmenistan, Uzbekistan)
- Eastern Asia (e.g., China, Japan, Mongolia, North Korea, South Korea)
- Southern Asia (e.g., India, Pakistan, Sri Lanka)
- South-eastern Asia (e.g., Philippines, Cambodia, Indonesia)
- Western Asia (e.g., Iran, Turkey, United Arab Emirates)
- Caribbean (e.g., Cuba, Haiti, Jamaica)
- Eastern Europe (e.g., Hungary, Poland, Romania, Ukraine)
- Northern Europe (e.g., Denmark, Estonia, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland)
- Southern Europe (e.g., Greece, Italy, Portugal, Spain)
- Western Europe (e.g., Belgium, France, Germany, Switzerland)
- Oceania (e.g., Micronesia, Melanesia, Polynesia)
- Another ethnic origin (optional to specify):
 - I don't know
 - Prefer not to say

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

Q53. Do you identify as an Indigenous Person?

- Yes
- No
- Prefer not to say

Q53B. [if Q53 = Yes]

If you wish to provide further details, please specify the group(s) to which you belong: (select all that apply)

- North American Indian/First Nations
- Métis
- Inuk (Inuit)
- Prefer not to say

A person with a disability is a person with any impairment, including a physical, mental, intellectual, cognitive, sensory, learning or communication impairment, or a functional limitation, whether apparent or not, and permanent, temporary or episodic in nature, that hinders a person's full and equal participation in society when they face a barrier.

A barrier refers to a physical, structural, technological, socioeconomic or cultural obstruction, or one that is related to information, communications, attitudes or mindsets, that hinders a person's full and equal participation in society.

Q54. Are you a person with a disability? *For the purposes of this questionnaire, please only identify disabilities that have lasted or are expected to last 6 months or more.*

- Yes
- No
- Prefer not to say

Q54B. [if Q54 = Yes]

Please indicate the nature of your disability: (select all that apply)

- A seeing disability - affects vision, including total blindness, partial sight and visual distortion
- A hearing disability - affects ability to hear, including being hard of hearing, deafness or acoustic distortion
- A speech disability - affects ability to talk, including total speech loss, partial speech and speech distortion.
- A mobility issue - affects ability to move your body, including the required use of a wheelchair or a cane, or other issues impacting your mobility
- Challenges with flexibility or dexterity - affect ability to move joints or perform motor tasks, especially with your hands
- A mental health disability - affects psychology or behaviour, such as anxiety, depression or social / compulsive disorder or phobia or psychiatric illness
- A sensory or environmental disability - affects sensitivity to light, sounds or other distractions, as well as allergens and other environmental sensitivities
- A chronic health condition or pain - affects ability to function on a regular or episodic basis due to migraines, Crohn's disease, colitis, and other disabilities or health conditions
- A cognitive disability affects ability to carry out tasks involving executive functioning, such as planning and organization, learning information, communication and memory, including autism or Asperger's syndrome, attention deficit disorder, and learning disabilities
- An intellectual disability affects ability to learn and to adapt behaviour to different situations
- Other disability (including: developmental disabilities and all other types of disabilities), please specify:
- Prefer not to say

The collection of information relating to the representation of employees belonging to the 2SLGBTQIA+ community will contribute to the Government of Canada's work to improve equality for this community. Through the promotion of human rights and the development of inclusive policies and programs, OSFI continues its work toward a workplace that is diverse and more inclusive.

Q55. Do you identify as 2SLGBTQIA+?

Responses to this question will not be used for obligations under the Employment Equity Act, as **2SLGBTQIA+ (Two-Spirit, lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, questioning, intersex, asexual)** are not formally identified as designated groups in the Act. OSFI is committed to equal participation of these groups in the workforce and is requesting this data to better understand representation in the workforce.

- Yes
- No
- Prefer not to say

Q 55B. [if Q55 = Yes]

If you wish to provide further details, please specify how you self-identify. (select all that apply)

- Two-spirit
- Lesbian
- Gay
- Bisexual
- Transgender
- Queer
- Questioning
- Intersex
- Asexual
- Another identity (optional to specify):
- Prefer not to say

Q56. What is your age group?

- 24 years and under
- 25 to 29 years
- 30 to 34 years
- 35 to 39 years
- 40 to 44 years
- 45 to 49 years
- 50 to 54 years
- 55 to 59 years
- 60 years and over
- Prefer not to say

Q57. Do you currently use any of the following flexible working arrangements (FWA)? (select all that apply)

NOTE: While “telework” constitutes a flexible work arrangement under OSFI’s Guidelines on flexible work arrangements and special leave, this option is now an integral part of OSFI’s hybrid work model and is used, if not by all, then by a majority of employees. As such, it has not been included on the list.

- Compressed Work Week

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

Q57B. [if Q57 = 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
- Other, please specify:
- Prefer not to say

Q58. How long have you worked at OSFI?

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

Q59. Are you:

- RE
- REX
- Prefer not to say

Q60. What is your Sector/group?

- Superintendent's Office and Internal Audit
- Supervision Sector
- Policy, Innovation and Stakeholder Affairs Sector
- Strategy, Risk and Governance Sector
- Corporate Services and Transformation Sector
- Office of the Chief Actuary
- Prefer not to say

Q61. 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, or rolled-up at the Sector level, as applicable.

- Prefer not to say

Superintendent' Office and Internal Audit
100 - Superintendent's Office
200 - Assistant Superintendent and Chief Operating Officer
333 - Assistant Superintendent, Policy, Innovation and Stakeholder Affairs
401 - Deputy Superintendent, Supervision
560 - Assistant Superintendent and CSRO
650 - Internal Audit
Supervision Sector
334/482 - Capital and Liquidity Standards Division/ Credit Risk Division
402/493/494/600 - Supervision Quality Assurance/ Supervision Institute/ Supervisory Framework/ Supervision Methods, Standards, and Controls
417/445/475 - Mortgage Insurance Group/ Insurance/ Private Pension Plans Division
422/424/426/478 - Capital Assessment/ Capital Management/ Supervision Data and Analytical Insights/ Risk Advisory Hub
425/468/479 - Reactive Monitoring On-site Group – Pensions/ Risk Assessment and Intervention Hub/ Reactive Monitoring Onsite Group
427 - International Banking
428 - Domestic Banking
466 - Supervision Central Office
486/508 - Model Risk Division (MRD)/ Market & Liquidity Risk Division (MLRD)
503 - Actuarial Division
Policy, Innovation and Stakeholder Affairs Sector
280/315/319 - CESA/ Communications & Engagement/ Stakeholder Affairs
311 - Approvals
312 - Prudential Policy and Strategic Liaison

320/321/351 - Regulatory Affairs Division/ Legislative Policy, Interpretations and Compliance/ Private Pension Plan Policy
350 - Climate Risk Hub
352 - Digital Innovation and Impact Hub
353/505/530 - Central Office PISA/ Accounting Policy/ Non-Financial Risk Group (NFRG)
507 - Operational Risk Division
511 - Culture & Compliance Risk Division
531 - Technology Risk Division (TRD)
Strategy, Risk and Governance Sector
240/561/565/566/567 - Strategic Governance Office/ Enterprise Risk Management/ Strategy and Governance, Senior Director/ Corporate Planning/ Central Office, SRG
550 - Risk & Data Analytics (RDA)
540/562/563/564 - Horizon Risk Surveillance/ Risk Quantification/ Applied Risk Research and Analytics/ Industry Surveillance
Corporate Services and Transformation Sector
204/206/208 - Chief Information Officer/ IM/IT Strategic Management/ Client Relationship Management
210/260/261/262 - Chief Financial Officer/ Transformation Office/ Enterprise Change Management/ Central Office, CST
211 - Finance
212 - Infrastructure and Technology Services Division
214/219 - Enterprise Information Management/ Cyber Security
217 - Application Services
230/231/253 - Chief Human Resources Officer/ HR Planning, Programs, Systems and Analytics/ Culture, Inclusion and Development
250 - Organizational Design and Staffing Solutions
251 - Workplace Effectiveness
252 - Security and Facilities Services
313 - Legal Services Division
Office of the Chief Actuary
700/710/720 - Chief Actuary/ Social Insurance Programs/ Public Pensions

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.

Thank you for taking our survey. Your efforts are greatly appreciated!

Annexe H : Ensemble complet de données mises en tableaux

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