



Bureau du surintendant des
institutions financières Canada

Office of the Superintendent of
Financial Institutions Canada

Sondage auprès des employés (SE) du BSIF – édition 2025

Rapport final

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

Nom du fournisseur : Environics Research

Numéro du contrat : CW2371736

Valeur du contrat : 84,947.75\$ (TVH comprise)

Date d'attribution du contrat : 16 août 2024

Date de livraison : 16 mai 2025

Numéro d'enregistrement : ROP 027-24

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.

Sondage auprès des employés (SE) du BSIF – édition 2025

Rapport final

Rapport préparé pour : Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)

Fournisseur : Environics Research

Numéro d'enregistrement : ROP 027-24

Mai 2025

Autorisation de reproduction

Cette publication ne peut être reproduite qu'à des fins non commerciales. Le cas échéant, l'autorisation écrite préalable du BSIF est requise. Pour de plus amples renseignements au sujet de ce rapport, veuillez communiquer avec le BSIF 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

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre de la Transformation du gouvernement, des Services publics et de l'Approvisionnement, 2025

Numéro de catalogue : IN4-29/2025F-PDF

ISBN 978-0-660-77401-5

Publications connexes

Numéro de catalogue : IN4-29/2025E-PDF (rapport final, anglais)

ISBN 978-0-660-77400-8

Table des matières

Sondage auprès des employés (SE) du BSIF – édition 2025	1
Sommaire	ii
Contexte et objectifs	ii
Coût de la recherche	iii
Rapport.....	iii
Points saillants.....	iii
Méthode	6
Taux de réponse	6
Contrôle de la qualité	7
Analyse qualitative des commentaires.....	7
Principales conclusions.....	8
Résultats détaillés	12
A. Mon organisme	12
B. Leadership – Équipe de la haute direction et haute direction	20
C. Leadership – Supérieur(e) immédiat(e).....	25
D. Langues officielles	27
E. Mon emploi	30
F. Bien-être	37
G. Discrimination, microagressions, harcèlement et violence	43
Annexe A: Profil des répondants	51
Profil des répondants	51
Annexe B : Invitation électronique	56
Annexe C : Rappel électronique	58
Annexe D : Extension de délai électronique.....	62
Annexe E : Dernier rappel	64
Annexe F : Instrument de sondage – anglais.....	66
Annexe G : Instrument de sondage – français.....	95
Annexe H : Ensemble complet de données mises en tableaux.....	129

Sommaire

Contexte et objectifs

Le BSIF emploie plus de 1 200 personnes réparties dans quatre bureaux différents (Ottawa, Toronto, Montréal et Vancouver) afin de s’acquitter de son mandat à titre d’autorité fédérale de réglementation et de surveillance de plus de 400 institutions financières et de 1 200 régimes de retraite.

Le Sondage auprès des employés cherche à évaluer le niveau de satisfaction des employés et à cerner des pistes d’amélioration. Après chaque sondage, le BSIF apporte des améliorations fondées sur la rétroaction des employés, puis en mesure l’efficacité au moyen du sondage subséquent. La direction du BSIF a à cœur de connaître l’opinion des employés afin de voir si leurs besoins sont satisfaits et de solliciter leurs suggestions d’amélioration.

Conformément à son Plan ministériel 2024-2025, l’une des principales priorités du BSIF est d’instaurer au sein de l’organisme une culture où les membres du personnel brillent malgré un contexte incertain et en constante évolution, et adhèrent à ses facteurs essentiels de réussite que sont le cran, l’intégrité et le sentiment d’urgence dans tous les aspects de leur travail quotidien.

Ainsi, les travaux du BSIF comprendront l’élaboration et la mise en œuvre d’une stratégie de gestion du changement liée à la culture, la réalisation d’un examen de l’ACS+ et l’élaboration de mesures de la culture dans le cadre de notre stratégie et de nos objectifs en matière de diversité, d’équité et d’inclusion, la poursuite de la mise en œuvre de notre modèle de travail hybride pour l’avenir, y compris la modernisation de l’espace de travail au bureau, et la mise à profit de l’innovation, de l’expérimentation, du partage des connaissances et de la technologie habilitante tout en favorisant un sentiment d’objectif commun.

Ce sondage permet de recueillir l’opinion des employés sur (entre autres) leur satisfaction globale, la communication interne, la gestion du rendement, le perfectionnement professionnel, la conciliation travail-vie personnelle, le leadership, l’utilisation des langues officielles, la culture, la collaboration, ainsi que la diversité et l’inclusion. Les résultats aideront la direction à planifier les priorités pour régler les problèmes de mobilisation et d’efficacité chez les employés.

L’objectif principal est d’évaluer des aspects importants qui influent sur le maintien en poste et la mobilisation du personnel, comme mon organisation, le leadership, les langues officielles, mon emploi et le bien-être.

Autres objectifs :

- Donner l’occasion aux employés de s’exprimer.
- Cerner les questions émergentes ou changeantes qui importent aux employés.

Méthode

Environics Research a sondé 890 employés du BSIF entre le 20 janvier et le 19 février 2025.

Secteur	Nombre d’employés	Sondages remplis	Taux de participation
Bureau du surintendant et Audit interne	32	14	44 %
Secteur de la surveillance	441	291	66 %
Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance	176	125	71 %
Secteur des services intégrés	356	198	56 %

Secteur des mesures de réglementation	177	105	59 %
Secteur de la sécurité nationale	18	15	83 %
Bureau de l'actuaire en chef	56	38	68 %
Préfère ne pas répondre	s/o	104	s/o
Total	1256	890	71 %

Coût de la recherche

La valeur du contrat pour le projet était de 84, 947,75 \$ (TVH comprise).

Rapport

Le présent rapport commence par un résumé des principales constatations et conclusions, suivi d'une analyse détaillée des données du sondage. Un ensemble détaillé de « tableaux » présentant les résultats de toutes les questions pour le total est fourni sous pli séparé.

Dans le présent rapport, les résultats quantitatifs sont exprimés en pourcentage, sauf indication contraire. Les chiffres ayant été arrondis ou en raison de réponses multiples, la somme des pourcentages ne correspond pas nécessairement toujours à 100 %. En outre, les résultats nets cités dans le texte peuvent ne pas correspondre exactement aux résultats individuels indiqués dans les tableaux en raison de l'arrondissement des pourcentages.

Points saillants

- Dans l'ensemble, les résultats de 2025 représentent un mélange de notes « positives » et « à surveiller ».
 - Les résultats les plus positifs relèvent du thème « Mon supérieur immédiat », comme en 2023. Les résultats relevant du thème « Mon emploi » sont demeurés solides, mais de façon moins marquée. Les résultats pour le thème « Leadership » (équipe de la haute direction [EHD] et direction) sont comparativement plus faibles, et affichent un recul par rapport à 2023.
- Les résultats varient en fonction du secteur, de l'ancienneté, de la langue officielle préférée et de l'emplacement du bureau.
 - Les employés du Bureau du surintendant et de l'Audit interne, et du Bureau de l'actuaire en chef attribuent les plus hautes notes en moyenne, alors que ceux du Secteur des mesures de réglementation et du Secteur de la sécurité nationale attribuent les notes les plus faibles.
 - Les employés qui travaillent au BSIF depuis moins de 2 ans donnent de meilleures notes que ceux qui y travaillent depuis plus longtemps.
 - Les résultats aux questions sur les langues officielles sont positifs dans l'ensemble, mais les notes sont plus faibles chez les employés francophones et ceux dans les régions bilingues (Montréal et Ottawa).
- L'analyse des facteurs de mobilisation montre que le principal catalyseur de la mobilisation générale des employés est « le sentiment d'être valorisé et la contribution personnelle au BSIF ». Au 2^e rang vient le « sentiment d'être respecté et bien informé par la direction ».
- Le questionnaire de 2025 ayant été adapté aux priorités actuelles du BSIF, le résultat moyen global n'est pas directement comparable à celui de 2023. À des fins de comparaison seulement, la moyenne des 30

questions assorties d'une échelle qui n'ont pas changé entre 2023 et 2025 a été calculée en parallèle, et le résultat est moins élevé en 2025.

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

Attestation de neutralité politique et coordonnées

En ma qualité d'agente principale d'Environics, j'atteste par la présente que les livrables sont conformes aux exigences de neutralité politique énoncées dans la Politique de communication du gouvernement du Canada et dans 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.

Clementine Blanchard
Vice-présidente, Services numériques
clementine.blanchard@environics.ca

Nom du fournisseur : Environics Research
Numéro du contrat : CW2371736
Date d'attribution du contrat : 16 août 2024

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

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 20 janvier au 19 février 2025.

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 34 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 115 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, 34 questions sur 115 sont comparables à celles de 2023 dont 64 questions à échelle à 5 niveaux et 51 autres questions.

Taux de réponse

Des 1256 employés invités à participer au sondage, 890 y ont répondu, ce qui représente un taux de réponse global de 71 %. On constate une diminution constante de la participation des employés du BSIF au fil des 6 dernières éditions du sondage. Le taux de participation était de 73 % en 2023, de 80 % en 2020, de 81 % en 2019, de 85 % en 2018 et de 87 % en 2017.

Le taux de réponse différait d'un secteur à l'autre. Les employés du Bureau du surintendant et du Secteur de la vérification interne (44 %) étaient les moins susceptibles de répondre, et ceux du Secteur de la sécurité nationale (83 %) et du Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance (71 %) étaient les plus susceptibles de le faire. Parmi les répondants, 16 % ont choisi de ne pas indiquer leur unité de travail (comparativement à 16 % en 2023), ce qui a réduit le taux de réponse de divers secteurs/groupes. Quoique la plupart des répondants ont au moins indiqué leur secteur ou groupe, 8 % n'ont précisé aucune affiliation (contre 14 % en 2023).

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 (890) a été divisé par le nombre total d'employés du BSIF (1256). Par conséquent, le taux de réponse d'un secteur donné peut être plus élevé que celui déclaré au tableau 1, car les 104 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 71 % de la population.

Tableau 1 – Taux de réponse

Secteur	Nombre d'employés	Sondages remplis	Taux de
Bureau du surintendant et Audit	32	14	44 %
Secteur de la surveillance	441	291	66 %
Secteur de la stratégie, du risque et de	176	125	71 %
Secteur des services intégrés	356	198	56 %
Secteur des mesures de	177	105	59 %
Secteur de la sécurité nationale	18	15	83 %
Bureau de l'actuaire en chef	56	38	68 %
Préfère ne pas répondre	s/o	104	s/o
Total	1256	890	71 %

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 21 employés du BSIF, dont 12 anglophones et neuf 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 890 répondants, 211 (24 %) ont exprimé librement des commentaires valides qui seront présentés à l'équipe de la haute direction. Il s'agit du même pourcentage qu'en 2023 (24 %).

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.

Veuillez 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
Haute direction	123
Mon organisme	113
Équipe de la haute direction	98
Bien-être	90

Mon emploi	49
Supérieur immédiat	13
Langues officielles	6

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 2024 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 sept 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 (44 %) et à Ottawa (42 %); suivent Montréal et Vancouver (4 % et 2 % respectivement) et un groupe de répondants qui ont choisi de ne pas indiquer leur emplacement (7 %).

La répartition des répondants selon le genre est égale (39 % d'hommes, 43 % 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 %); 20 % sont de nouveaux employés (moins de deux ans au BSIF) et 12 % sont au BSIF depuis plus de 15 ans. Une grande majorité des répondants sont des RE (70 %) tandis que 16 % sont des REX. 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	Nombre
Secteur de la surveillance	33 %	291
Secteur des services intégrés	22 %	198
Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance	14 %	125
Secteur des mesures de réglementation	12 %	105
Bureau de l'actuaire en chef	4 %	38
Secteur de la sécurité nationale	2 %	15
Bureau du surintendant et Audit interne	1 %	14
Préfère ne pas répondre	12 %	104

Tableau 3.2 – Distribution de l'échantillon selon le bureau désigné

Dans quelle ville se situe votre bureau désigné du BSIF?	Pourcentage	Nombre
Toronto	44 %	417
Ottawa	42 %	373
Montréal	4 %	37
Vancouver	2 %	22
Préfère ne pas répondre	7 %	63

Tableau 3.3 – Distribution de l'échantillon selon le genre

Quel est votre genre?	Pourcentage	Nombre
Femme	43 %	387
Homme	39 %	344
Autre genre	<1 %	4
Préfère ne pas répondre	17 %	155

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

Vous identifiez-vous comme une personne 2ELGBTQIA+?	Pourcentage	Nombre
Oui	4 %	39
Non	77 %	685
Préfère ne pas répondre	19 %	166

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

Depuis combien de temps travaillez-vous au BSIF?	Pourcentage	Nombre
Moins de 2 ans	20 %	180
Entre 2 et 15 ans	56 %	494
Plus de 15 ans	12 %	105
Préfère ne pas répondre	12 %	111

Tableau 3.6 – Distribution de l'échantillon selon la classification

Êtes-vous :	Pourcentage	Nombre
RE	70 %	626
REX	16 %	138
Préfère ne pas répondre	14 %	126

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

Langue de réponse au sondage	Pourcentage	Nombre
Anglais	93 %	829
Français	7 %	61

Pour les 53 questions fermées du sondage, la cote indicielle globale est de 3,92. Le Bureau du surintendant et l'Audit interne affichent la cote indicielle la plus élevée dans l'ensemble (4,46); la cote est également élevée au Bureau de l'actuaire en chef (4,35), dans le Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance (4,18) et dans le Secteur des services intégrés (3,95). Les cotes indiciaires du Secteur de la surveillance (3,85), du Secteur des mesures de réglementation (3,83), du Secteur de la sécurité nationale (3,62) et des participants n'ayant pas identifiés un secteur ou un groupe d'appartenance (3,65) sont inférieures à la moyenne à l'échelle du BSIF pour 2025.

Tableau 4 - Moyenne générale* par groupe

Secteur/groupe	Moyennes 2025
Bureau du surintendant et Audit interne	4,46
Bureau de l'actuaire en chef	4,35
Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance	4,18
Secteur des services intégrés	3,95
Secteur de la surveillance	3,85
Secteur des mesures de réglementation	3,83
Secteur de la sécurité nationale	3,62
Préfère ne pas répondre	3,65
Ensemble du BSIF	3,92

**Nota : Les résultats indiciaires de 2025 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 », « Il y a des obstacles systémiques qui nuisent à l'inclusion au BSIF. », « Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail? »*

», « Dans l'ensemble, mon niveau de stress lié au travail est... », « À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'assister aux séances de formation offertes au BSIF (dont celles offertes par l'École de la fonction publique du Canada)? » et « À quelle fréquence voyez-vous des exemples de collaboration au BSIF? ».

Le tableau 5 donne une vue d'ensemble des résultats de chaque thème pour chaque secteur/groupe. Le thème « Langues officielles » obtient les notes les plus positives. Les résultats obtenus pour les thèmes « Mon emploi » et « Mon supérieur immédiat » sont également plus positifs que pour les autres thèmes.

Tableau 5 – Résultats globaux par groupe et par thème

Thème	Secteur de la surveillance	Secteur des mesures de réglementation	Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance	Secteur des services intégrés	Secteur de la sécurité nationale	Bureau de l'actuaire en chef	Bureau du surintendant et Audit interne	Ensemble du BSIF
Mon organisme	3,54	3,45	3,91	3,57	3,49	4,22	4,23	3,59
Leadership: Équipe de la haute direction et Haute direction	3,46	3,34	4,10	3,44	3,11	4,28	4,22	3,53
Leadership: Supérieur immédiat	4,37	4,57	4,49	4,56	3,93	4,70	4,77	4,48
Mon emploi	3,91	3,85	4,20	4,07	3,40	4,35	4,66	3,97
Langues officielles	4,68	4,46	4,69	4,59	4,70	4,34	4,66	4,62
Bien-être	3,56	3,70	4,02	3,87	3,49	4,15	4,40	3,73

Résultats détaillés

A. Mon organisme

Sommaire

- Une nouvelle question a été posée cette année pour comprendre ce que les employés pensent du milieu de travail du BSIF. Les 5 principales caractéristiques qui, selon les employés, décrivent le mieux le milieu de travail du BSIF sont (à partir d'une liste préétablie) : axé sur les résultats (73 %), respectueux (67 %), inclusif (65 %), collaboratif (65 %) et axé sur le soutien (64 %).
 - Bien que les 5 principales caractéristiques soient principalement les mêmes d'un secteur à l'autre, les descripteurs suivants sont les seuls à se retrouver parmi les 5 premiers dans leur secteur respectif : innovateur (Bureau du surintendant et Audit interne); agile (Secteur de la surveillance et Secteur des mesures de réglementation); et axé sur la croissance et équilibré (Bureau de l'actuaire en chef et Secteur de la sécurité nationale).
- Une question qui avait été posée aux employés dans le sondage de 2020 est de retour cette année concernant les exemples de collaboration observés au BSIF. Les exemples de collaboration sont observés très souvent ou assez souvent entre collègues (93 %) et entre gestionnaires (83 %), bien que ces résultats soient en baisse par rapport à 2020 (97 % et 88 %, respectivement). Les exemples de collaboration sont moins souvent observés entre les différents bureaux du BSIF (66 %, stable) et entre les divisions (64 %, par rapport à 75 % en 2020). Les employés constatent que la collaboration est moindre entre les secteurs (43 %, par rapport à 62 % en 2020).
 - Les employés observent plus fréquemment des exemples de collaboration entre les divisions dans le Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance (SSRG), le Secteur de la sécurité nationale et le Secteur de la surveillance (79 %, 73 % et 72 %).
 - Les répondants des bureaux de Montréal et de Vancouver observent plus fréquemment des exemples de collaboration entre les bureaux (83 % et 78 %).
- La majorité des employés (77 %) sont d'accord pour dire que le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié, une diminution par rapport aux résultats de 2023 (86 %), et un retour plus près des niveaux de 2020 (80 %).
 - Ce taux est inférieur chez les employés qui ont choisi de ne pas révéler leur race (63 %) et qui affirment avoir été victimes de harcèlement, de discrimination ou de microagressions (51 %).
- Les 2/3 des employés (67 %) trouvent que la communication est efficace entre les équipes de leur secteur/groupe, soit un peu plus qu'en 2023 (63 %).
 - Ce taux est supérieur chez les employés du Bureau de l'actuaire en chef (92 %), du Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance (85 %) et du Bureau du surintendant et de l'Audit interne (86 %), et inférieur chez les employés des Services intégrés (57 %) et du Secteur de la Sécurité nationale (60 %).

- Dans une nouvelle question posée en 2025, 6 employés sur 10 (62 %) sont d'accord pour dire que le BSIF fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail, et une proportion semblable d'employés (64 %) saurait où aller pour obtenir de l'aide afin de résoudre un dilemme éthique ou un conflit entre les valeurs du milieu de travail.
 - Le taux d'accord pour dire que le BSIF fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique en milieu de travail est supérieur chez les employés qui travaillent au BSIF depuis moins de 2 ans (79 %).
- 1 employé sur 4 (28 %) est d'accord pour dire qu'il y a des obstacles systémiques qui nuisent à l'inclusion au BSIF, ce qui représente une diminution par rapport à 2023 (36 %) et à 2020 (42 %).
 - Ce taux est supérieur chez les employés noirs (46 %), ceux qui s'identifient comme étant des Autochtones (45 %) et les employés en situation de handicap (40 %).
- Parmi les employés qui sont d'accord pour dire qu'il y a des obstacles systémiques qui nuisent à l'inclusion au BSIF, le principal obstacle est organisationnel (68 %; politiques, procédures ou pratiques qui empêchent des personnes de participer pleinement à une situation). Les obstacles liés à l'attitude (comportements, perceptions et préjugés qui constituent une discrimination à l'égard des groupes visés par l'équité ou en quête d'équité) sont plus susceptibles d'être cités qu'en 2023 (66 %, par rapport à 38 % en 2023).
 - Les employés en situation de handicap sont plus susceptibles d'avoir observé des obstacles liés à l'attitude (84 %) et informationnels (42 %), ou d'en avoir été victimes. Un employé en situation de handicap sur 3 (32 %) affirme avoir constaté des obstacles physiques au BSIF.
- Dans une nouvelle question cette année, on a demandé aux employés de choisir, parmi une liste, jusqu'à 5 mots qui décriraient le mieux la culture dont ils font partie au BSIF. Les employés sont plus enclins à décrire le BSIF en choisissant le mot « cloisonnement » (39 %) plutôt que « collaboration » (29 %). Ils sont enclins également à décrire le BSIF au moyen des mots « accent sur les résultats » (30 %) et « accent sur les processus » (28 %). La « tendance à éviter le risque » (27 %) vient au 5^e rang des principaux descripteurs recensés.

Tableau 6 – Niveaux d'accord par rapport au milieu de travail du BSIF

Le milieu de travail du BSIF est...*	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord
Axé sur les résultats	6 %	10 %	12 %	34 %	39 %
Respectueux	9 %	12 %	11 %	32 %	35 %
Inclusif	9 %	13 %	13 %	32 %	33 %
Axé sur le soutien	7 %	15 %	14 %	34 %	30 %
Collaboratif	9 %	17 %	10 %	38 %	27 %
Agile	6 %	19 %	11 %	41 %	22 %
Innovateur	8 %	15 %	19 %	38 %	20 %
Axé sur la croissance	11 %	19 %	15 %	33 %	23 %
Équilibré	12 %	24 %	12 %	31 %	21 %
Axé sur la transparence	17 %	22 %	16 %	27 %	17 %

*Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.

Tableau 7 – Moyennes des niveaux d'accord par rapport au milieu de travail du BSIF

Le milieu de travail du BSIF est...*	2025 – % Tout à fait d'accord	Moyennes 2025
Axé sur les résultats	39 %	3,90
Respectueux	35 %	3,72
Inclusif	33 %	3,66
Axé sur le soutien	30 %	3,64
Collaboratif	27 %	3,57
Agile	22 %	3,55
Innovateur	20 %	3,48
Axé sur la croissance	23 %	3,38
Équilibré	21 %	3,25
Axé sur la transparence	17 %	3,05

* **Nota** : Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.

Tableau 8 – Observations sur la collaboration au sein du BSIF

À quelle fréquence voyez-vous des exemples de collaboration au BSIF? *	Pas souvent du tout	Pas très souvent	Assez souvent	Très souvent
Entre collègues	2 %	5 %	25 %	68 %
Entre gestionnaires	3 %	14 %	40 %	43 %
Entre bureaux du BSIF	13 %	22 %	34 %	32 %
Entre divisions	8 %	28 %	43 %	21 %
Entre secteurs	21 %	37 %	31 %	12 %

* **Nota** : Question tirée du questionnaire de 2020.

Tableau 9 – Moyennes des observations sur la collaboration au sein du BSIF

À quelle fréquence voyez-vous des exemples de collaboration au BSIF? *	2025 – % Très souvent	Moyennes 2025**
Entre collègues	68 %	3,59
Entre gestionnaires	43 %	3,23
Entre bureaux du BSIF	32 %	2,84
Entre divisions	21 %	2,77
Entre secteurs	12 %	2,33

* **Nota** : Question tirée du questionnaire de 2020.

** **Nota** : Moyenne, échelle à 4 points.

Tableau 10 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Mon organisme

Mon organisme	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.	4 %	6 %	13 %	38 %	39 %
Si j'étais confronté(e) à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, je saurais où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème. *	8 %	13 %	14 %	31 %	33 %
La communication est efficace entre les équipes de mon secteur ou groupe.	7 %	15 %	10 %	38 %	29 %
Le BSIF fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail. *	6 %	14 %	18 %	33 %	29 %

*Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.

Tableau 11 – Comparaison des résultats pour Mon organisme

Mon organisme	2025 – % Tout à fait d'accord	2023 – % Tout à fait d'accord	Moyennes 2025	Moyennes 2023
Le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié.	39 %	53 %	4,02 (n)	4,32
Si j'étais confronté(e) à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, je saurais où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème. *	33 %	-	3,68	-
La communication est efficace entre les équipes de mon secteur ou groupe.	29 %	27 %	3,68	3,60
Le BSIF fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail. *	29 %	-	3,65	-

*Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.

Tableau 12 – Niveau d'accord : obstacles systémiques

Il y a des obstacles systémiques qui nuisent à l'inclusion au BSIF.	2025	2023
Tout à fait d'accord	12 %	14 %

Quelque peu d'accord	16 %	22 %
Ni en désaccord ni d'accord	26 %	24 %
Quelque peu en désaccord	19 %	17 %
Tout à fait en désaccord	27 %	23 %
Moyenne*	2,67 (n)	2,87

*Nota : Cette question a une échelle inversée, c'est-à-dire qu'une moyenne basse représente 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? *	2025 (n=211)	2023 (n=209)
Obstacles organisationnels : sont les politiques, les procédures ou les pratiques qui empêchent des personnes de participer pleinement à une situation	68 %	70 %
Obstacles attitudinaux : sont les comportements, les perceptions et les préjugés qui font que les personnes handicapées sont victimes de discrimination	66 % (n)	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 %	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 % (n)	11 %
Obstacles physiques : sont des immeubles ou des espaces extérieurs qui constituent des empêchements pour les personnes handicapées	19 %	21 %

*Nota : La question a été posée à ceux qui ont répondu « Tout à fait d'accord » ou « Quelque peu d'accord » à l'énoncé « Il y a des obstacles systémiques qui nuisent à l'inclusion au BSIF ». Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse ; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.

Tableau 14 – Mots pour décrire l'expérience de la culture au BSIF

Parmi les mots suivants, lesquels décrivent le mieux la culture actuelle au BSIF selon votre vécu? *	2025**
Cloisonnement	39 %
Accent sur les résultats	30 %
Collaboration	29 %
Accent sur les processus	28 %
Tendance à éviter le risque	27 %
Contraintes	24 %
Perfectionnisme	24 %

Parmi les mots suivants, lesquels décrivent le mieux la culture actuelle au BSIF selon votre vécu? *	2025**
Approche directive	23 %
Crainte de représailles	22 %
Soutien	22 %
Accent sur les tâches	22 %
Orientation vers l'immobilisme	19 %
Rigidité	17 %
Inclusion	16 %
Manque de soutien	11 %
Parti pris	11 %
Souplesse	11 %
Innovation	9 %
Recherche de consensus	9 %
Orientation vers la croissance	8 %
Autonomie	8 %
Exclusion	7 %
Milieu psychologiquement sain	6 %
Équité	6 %
Transparence	6 %
Accent sur les personnes	6 %
Efficacité	5 %
Approche donnant les moyens d'agir	4 %
Tendance à prendre des risques	4 %
Harmonie	2 %

***Nota :** Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.

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

Tableau 15 – Les 5 mots qui décrivent le mieux l'expérience de la culture au BSIF par secteur*

Bureau du surintendant et Audit interne (n=14)	Bureau de l'actuaire en chef (n=38)	Stratégie, risque et gouvernance (n=125)	Secteur des services intégrés (n=198)	Surveillance (n=291)	Mesures de réglementation (n=105)	Sécurité nationale (n=15)
Cloisonnement (50 %)	Accent sur les résultats (58 %)	Collaboration (38 %)	Cloisonnement (49 %)	Accent sur les processus (33 %)	Cloisonnement (48 %)	Tendance à éviter le risque (80 %)
Inclusion (43 %)	Collaboration (55 %)	Cloisonnement (38 %)	Accent sur les résultats (33 %)	Perfectionnisme (33 %)	Tendance à éviter le risque (33 %)	Cloisonnement (60 %)
Accent sur les résultats (36 %)	Accent sur les processus (24 %)	Accent sur les résultats (34 %)	Tendance à éviter le risque (27 %)	Collaboration (32 %)	Accent sur les processus (31 %)	Contraintes (47 %)
Soutien (36 %)	Soutien (24 %)	Soutien (32 %)	Orientation vers l'immobilisme (25 %)	Crainte de représailles (30 %)	Contraintes (30 %)	Accent sur les résultats (40 %)
Accent sur les processus (29 %)	Rigidité (21 %)	Tendance à éviter le risque (30 %)	Accent sur les processus (25 %)	Cloisonnement (29 %)	Approche directive (30 %)	Orientation vers l'immobilisme (33 %)
Tendance à éviter le risque (29 %)	-	-	Perfectionnisme (25 %)	-	-	-
Tendance à prendre des risques (29 %)	-	-	-	-	-	-

**Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.*

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

Analyse des commentaires

Au total, 113 commentaires exprimés librement concernaient « Mon organisation ». Ces commentaires ont été résumés en 4 grands thèmes, selon la fréquence des mentions et le ton utilisé de manière générale.

Nécessité d'améliorer les stratégies de gestion du changement

- Il existe un consensus sur le fait que le BSIF a connu beaucoup plus de changements et de restructurations qu'auparavant, et que la mise en œuvre pourrait être améliorée.
- Les changements fréquents font en sorte qu'il est difficile pour les employés de comprendre leurs rôles et responsabilités, ce qui réduit la productivité et l'adaptabilité. La haute direction ne fournit pas d'explications pour justifier ces changements fréquents, ce qui a une incidence sur les supérieurs, qui ont du mal à communiquer et à mettre en œuvre les changements, et entraîne l'incohérence et confusion.

- Certains demandent que soient mis en place des stratégies de gestion des changements efficaces et un recalibrage de la taille des équipes ou des secteurs, afin de mieux correspondre aux charges de travail.

Engagement et motivation des employés

- Les répondants constatent une diminution de la motivation et de l'engagement des employés. Ils citent des facteurs comme : l'incidence des changements fréquents sur le bien-être de l'équipe; le manque de respect et d'appréciation en milieu de travail; le sentiment d'injustice par rapport à la rémunération ou à l'avancement professionnel; et les obstacles généraux à l'inclusion.
- La haute direction doit faire encore mieux sur le plan de l'écoute et montrer aux employés qu'elle les valorise, en dépit des efforts déployés pour s'améliorer.

Exigences relatives au retour au bureau

- Certains considèrent le retour au bureau obligatoire comme un défi. De nombreux répondants mentionnent qu'avec la croissance récente du BSIF, il y a eu un manque de planification et de prise en compte des besoins des employés.
- Ce bureau est considéré comme étant mal adapté pour accueillir un tel nombre d'employés, de sorte que l'espace de travail est insuffisant et que les bureaux ne sont pas conçus pour répondre aux besoins variés des différents employés. De plus, le bureau ne dispose ni de l'équipement suffisant dans les espaces de bureau non assigné, ni de bureaux à cloisons pour le travail nécessitant une grande concentration ou pour les appels de nature délicate. Par conséquent, certains employés sont d'avis qu'ils sont plus productifs en travaillant à domicile.

Manque d'orientation claire, de collaboration et de communication

- À la suite des récentes restructurations, certains employés estiment que le BSIF est plus cloisonné qu'auparavant.
- Les employés veulent voir une meilleure collaboration au sein de l'organisme à tous les niveaux (p. ex., entre les secteurs, entre les différents paliers de direction), et demandent à la direction d'améliorer les communications concernant les changements proposés. Les employés chevronnés estiment également que leur apport devrait être davantage valorisé, compte tenu de leur expertise dans leur secteur.
- Certains estiment que l'amélioration de la collaboration et qu'une harmonisation entre les secteurs et la direction permettrait d'améliorer la prise de décisions au niveau supérieur et de rendre plus efficaces les stratégies à long terme.

B. Leadership – Équipe de la haute direction et haute direction

Sommaire – Équipe de la haute direction

- Cette année, le pourcentage d'employés qui ont confiance en la capacité de l'équipe de la haute direction de diriger le BSIF (53 %) a nettement diminué (70 % en 2023 et 84 % en 2020).
- Cette diminution du niveau de confiance correspond à la proportion de moins en moins grande d'employés qui estiment que l'équipe de la haute direction du BSIF traite les employés avec respect (63 %, par rapport à 74 % en 2023), dirige en montrant l'exemple (49 %, par rapport à 67 % en 2023) et crée un milieu de travail inclusif (56 %, par rapport à 71 % en 2023).
 - Comparativement à d'autres secteurs, les employés du Bureau du surintendant et de l'Audit interne, du SSRG et du Bureau de l'actuaire en chef sont plus susceptibles d'être d'accord pour dire que l'EHD traite les employés avec respect, dirige en montrant l'exemple et crée un milieu de travail inclusif. Le niveau d'accord avec ces 3 énoncés est également plus élevé chez les employés qui travaillent au BSIF depuis moins de 2 ans.
 - Les employés appartenant à la communauté 2ELGBTQIA+ sont moins portés à être d'accord pour dire que l'EHD traite les employés avec respect (49 %), crée un milieu de travail inclusif (47 %) et dirige en montrant l'exemple (30 %).
- Plus de la moitié des répondants (58 %) s'entendent pour dire que les communications de l'équipe de la haute direction du BSIF les tiennent au courant des questions qui leur importent. Il s'agit d'une diminution par rapport aux résultats de 2023 (70 %) et de 2020 (75 %).
 - Cet avis est beaucoup plus fréquent chez les employés du Bureau du surintendant et de l'Audit interne (86 %), du Bureau de l'actuaire en chef (78 %) et du SSRG (72 %).

Sommaire – Haute direction

- La confiance en la capacité de la haute direction de diriger le BSIF (65 %) a encore diminué par rapport à 2023 (70 %) et à 2020 (80 %).
- Cette diminution du niveau de confiance correspond à la proportion de moins en moins grande d'employés qui estiment que la haute direction du BSIF traite les employés avec respect (70 %, par rapport à 76 % en 2023), dirige en montrant l'exemple (60 %, par rapport à 68 % en 2023) et crée un milieu de travail inclusif (66 %, par rapport à 74 % en 2023).
 - Comparativement à d'autres secteurs, les employés du Bureau du surintendant et de l'Audit interne, du SSRG et du Bureau de l'actuaire en chef sont plus susceptibles d'être d'accord pour dire que l'EHD traite les employés avec respect, dirige en montrant l'exemple et crée un milieu de travail inclusif. Le niveau d'accord avec ces 3 énoncés est également plus élevé chez les employés qui travaillent au BSIF depuis moins de 2 ans.
 - Les employés appartenant à la communauté 2SLGBTQIA+ et ceux en situation de handicap sont moins portés à être d'accord pour dire que la haute direction traite les employés avec respect (59 % et 62 %, respectivement).

Tableau 16 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Leadership – Équipe de la haute direction

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
Traite les employés avec respect.	9 %	13 %	16 %	31 %	32 %
Crée un milieu de travail inclusif.	11 %	15 %	18 %	32 %	24 %
Dirige en montrant l'exemple.	13 %	17 %	21 %	27 %	22 %
J'ai confiance en la capacité de l'équipe de la haute direction à diriger le BSIF. *	13 %	17 %	17 %	28 %	25 %
Les communications de l'équipe de la haute direction du BSIF me tiennent au courant des questions qui m'importent. *	10 %	19 %	14 %	38 %	20 %

**Nota : En 2023, l'« équipe de la haute direction » s'appelait le « Comité de direction ».*

Tableau 17 – Comparaison des résultats pour Leadership – Équipe de la haute direction

L'équipe de la haute direction du BSIF...*	2025 – % Tout à fait d'accord	2023 – % Tout à fait d'accord	Moyennes 2025	Moyennes 2023
Traite les employés avec respect.	32 %	45 %	3,64 (n)	4,00
Crée un milieu de travail inclusif.	24 %	37 %	3,43 (n)	3,85
Dirige en montrant l'exemple.	22 %	31 %	3,27 (n)	3,69
J'ai confiance en la capacité de l'équipe de la haute direction à diriger le BSIF. *	25 %	35 %	3,33 (n)	3,80
Les communications de l'équipe de la haute direction du BSIF me tiennent au courant des questions qui m'importent. *	20 %	27 %	3,40 (n)	3,71

**Nota : En 2023, l'« équipe de la haute direction » s'appelait le « Comité de direction ».*

Tableau 18 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Leadership – Haute direction

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
Traite les employés avec respect.	8 %	12 %	11 %	32 %	38 %
Crée un milieu de travail inclusif.	9 %	12 %	13 %	32 %	34 %
Dirige en montrant l'exemple.	10 %	12 %	16 %	31 %	29 %
J'ai confiance en la capacité de la haute direction à diriger le BSIF.	10 %	12 %	13 %	33 %	32 %

Tableau 19 – Comparaison des résultats pour Leadership – Haute direction

La haute direction du BSIF...	2025 – % Tout à fait d'accord	2023 – % Tout à fait d'accord	Moyennes 2025	Moyennes 2023
Traite les employés avec respect.	38 %	46 %	3,80 (n)	4,02
Crée un milieu de travail inclusif.	34 %	44 %	3,70 (n)	3,96
Dirige en montrant l'exemple.	29 %	35 %	3,57 (n)	3,79
J'ai confiance en la capacité de la haute direction à diriger le BSIF.	32 %	38 %	3,65 (n)	3,87

Analyse des commentaires – Équipe de la haute direction

Au total, 98 commentaires exprimés librement concernaient l'équipe de la haute direction. Les principaux thèmes abordés dans ces commentaires comprenaient la concentration du pouvoir décisionnel, la nécessité d'un changement de culture et les comportements négatifs en matière de leadership.

Concentration du pouvoir décisionnel

- La plupart des employés estiment que les récents changements survenus au BSIF ne tenaient pas compte des préoccupations des employés. On sent que les décisions ne se limitent qu'aux échelons les plus élevés de la direction et que les avis des échelons inférieurs de l'organisme sont ignorés.
- Beaucoup estiment que la récente réorganisation s'est traduite par un accroissement du cloisonnement, des inefficiences et des inefficacités, et qu'elle a entraîné de nouveaux défis comme le chevauchement des tâches entre les équipes et les déséquilibres au niveau des ressources.

- D'autres sont d'avis que les décisions prises par l'équipe de la haute direction ne sont pas transparentes et donnent lieu à une déconnexion des communications entre les secteurs et à une culture organisationnelle axée sur la division.
- Les employés estiment que la concentration du pouvoir décisionnel est une source de confusion opérationnelle. Comme exemple de cette difficulté, on pense au fait que les employés n'ont pas beaucoup de possibilités de donner leur avis sur les décisions et de comprendre le raisonnement qui sous-tend ces décisions.

Nécessité d'un changement de culture

- Plusieurs employés estiment que l'EHD est « déconnectée » des employés du BSIF; certains membres de la haute direction ont fait des efforts pour établir le contact avec les employés de niveau inférieur, mais ceux-ci sentent que l'EHD ne les écoute pas et ne tient pas compte de leurs préoccupations de manière constructive.
- De nombreux répondants encouragent les dirigeants à faire davantage confiance aux employés et à s'efforcer de comprendre en quoi consiste leur travail, à équilibrer les charges de travail entre les secteurs, à favoriser davantage la collaboration entre les équipes, et à promouvoir la transparence et la clarté des communications en ce qui concerne les stratégies et les objectifs à long terme.

Comportements négatifs en matière de leadership

- Certains employés estiment que le BSIF préconise un style de leadership négatif. Ils craignent la confrontation, le harcèlement, ainsi que la possibilité d'être « expulsé » de leur poste par la direction.
- Les employés précisent que, quand ils ont l'occasion de soulever leurs préoccupations ou de faire part de leurs expériences, la haute direction les ignore ou n'y accorde que peu d'importance.

Analyse des commentaires – Haute direction

Au total, 123 commentaires exprimés librement concernaient la haute direction. Les principaux thèmes abordés dans ces commentaires comprenaient la communication inefficace et le manque de confiance de la part de la haute direction, l'absence de possibilités d'avancement professionnel et l'absence de soutien dans le comportement des dirigeants.

Communication inefficace de la part de la haute direction

- Les employés affirment que le BSIF fonctionne selon une structure « du haut vers le bas », dans laquelle les membres de la haute direction concentrent davantage leur attention sur leurs subordonnés directs. Ils ne parviennent pas à communiquer efficacement des directives claires, des plans de mise en œuvre et des objectifs à long terme à leurs employés.
- Les employés sont très stressés et confus, car les attentes et les priorités changent constamment.
- Certains employés suggèrent que la haute direction établisse des objectifs stratégiques réalisables reposant sur la stratégie à long terme, qui doivent ensuite être communiqués clairement à leurs subordonnés.

Manque de confiance

- Beaucoup estiment qu'il faut davantage de confiance et de respect envers les employés. Certains ont mentionné que la rétroaction et les commentaires des employés sont sollicités, mais rapidement ignorés et exclus de la stratégie à long terme.
- Plusieurs employés sentent que leur expérience et leur expertise dans leur domaine sont grandement sous-exploitées et sous-évaluées.

Absence de possibilités d'avancement professionnel

- Certains employés estiment qu'il n'y a pas suffisamment de possibilités d'avancement professionnel. Les possibilités de perfectionnement des compétences sont limitées pour les employés de tous les niveaux.
- Certains estiment que la direction est au courant de cette situation, mais que les options demeurent inexistantes. Certains employés affirment avoir fait des demandes pour assister à des formations et autres séances de perfectionnement des compétences et d'avancement professionnel, mais que leurs demandes ont été refusées.

Comportement des dirigeants

- Certains employés affirment que la haute direction manque de « compétences relationnelles » indispensables et ne se soucient pas du bien-être des employés.
- La haute direction ne tient pas compte du fait que l'adoption de changements organisationnels ou de nouvelles politiques se fait au détriment de l'efficacité et de la productivité des employés.
- De nombreux employés tentent véritablement de se conformer aux nouvelles politiques; toutefois, la haute direction réagit négativement lorsque les employés éprouvent des difficultés à ce chapitre. Les employés n'osent pas s'exprimer et craignent les représailles en raison de la rétroaction négative constante de la part de la direction.

C. Leadership – Supérieur(e) immédiat(e)

Sommaire

- Les résultats concernant le ou la supérieur(e) immédiat(e) demeurent positifs depuis plusieurs années. Les répondants s'entendent pour dire que leur supérieur(e) immédiat(e) traite les employés avec respect (90 %), apprécie leur travail (90 %), soutient leurs efforts visant à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle (90 %), est ouvert(e) aux suggestions de ses employés (89 %), crée(e) un milieu de travail inclusif (88 %), dirige en montrant l'exemple (86 %) et est un ou une bon(ne) dirigeant(e) (84 %). Les notes moyennes sont statistiquement semblables aux dernières fois où la question avait été posée (2023 ou 2020).
- Dans 2 nouvelles questions introduites cette année, la plupart des employés s'entendent également pour dire que leur supérieur(e) immédiat(e) les tient informés des questions qui touchent leur travail (86 %) et soutient leur santé mentale et leur bien-être (86 %).
- La grande majorité des employés (87 %) disent qu'ils peuvent confier leurs soucis ou leurs inquiétudes à leur supérieur(e) immédiat(e) sans crainte de représailles. Ce résultat est demeuré stable par rapport à 2023 (88 %).
- Le pourcentage d'employés qui affirment recevoir de la rétroaction utile de leur supérieur(e) immédiat(e) sur leur rendement au travail (82 %) est resté sensiblement le même qu'en 2023 (79 %), en dépit de petits changements apportés au libellé de la question.

Tableau 20 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Leadership – Supérieur(e) immédiat(e)

Mon ou ma supérieur(e) immédiat(e)...	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni en désaccord ni d'accord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord
Traite les employés avec respect.	3 %	2 %	4 %	12 %	78 %
Apprécie mon travail.	3 %	2 %	5 %	14 %	76 %
Crée un milieu de travail inclusif.	3 %	3 %	7 %	14 %	74 %
Est ouvert(e) aux suggestions de ses employés.	3 %	4 %	4 %	16 %	73 %
Est un(e) bon(ne) dirigeant(e).	4 %	6 %	6 %	21 %	63 %
Me soutient dans mes efforts visant à concilier ma vie professionnelle, ma vie familiale et ma vie personnelle. **	3 %	2 %	5 %	14 %	76 %
Soutient ma santé mentale et mon bien-être. *	3 %	3 %	8 %	12 %	74 %
Dirige en montrant l'exemple.	4 %	4 %	7 %	18 %	68 %
Me tient au courant des questions qui touchent mon travail. *	3 %	5 %	6 %	21 %	65 %
Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon ou ma	4 %	4 %	5 %	15 %	72 %

supérieur(e) immédiat(e) sans crainte de représailles.					
Je reçois de la rétroaction utile de mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) sur mon rendement au travail. ***	4 %	5 %	8 %	23 %	59 %

**Nota : Il s'agit d'un nouvel énoncé en 2025.*

***Nota : Question tirée du questionnaire de 2020.*

****Nota : Cette question, quoique semblable, se lisait comme suit dans le sondage de 2023 : « Lorsque mon supérieur immédiat fait le point avec moi sur mon travail, cela m'aide à améliorer mon rendement ».*

Tableau 21 – Comparaison des résultats pour Leadership – Supérieur(e) immédiat(e)

Mon ou ma supérieur(e) immédiat(e)...	2025 – % Tout à fait d'accord	2023 – % Tout à fait d'accord	Moyennes 2025	Moyennes 2023
Traite les employés avec respect.	78 %	78 %	4,61	4,60
Apprécie mon travail.	76 %	76 %	4,59	4,58
Crée un milieu de travail inclusif.	74 %	75 %	4,55	4,54
Est ouvert(e) aux suggestions de ses employés.	73 %	75 %	4,51	4,54
Est un(e) bon(ne) dirigeant(e).	63 %	63 %	4,33	4,35
Me soutient dans mes efforts visant à concilier ma vie professionnelle, ma vie familiale et ma vie personnelle. **	76 %	-	4,60	-
Soutient ma santé mentale et mon bien-être. *	74 %	-	4,52	-
Dirige en montrant l'exemple.	68 %	71 %	4,42	4,45
Me tient au courant des questions qui touchent mon travail. *	65 %	-	4,40	-
Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon ou ma supérieur(e) immédiat(e) sans crainte de représailles.	72 %	72 %	4,46	4,48
Je reçois de la rétroaction utile de mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) sur mon rendement au travail. ***	59 %	53 %	4,27	4,19

**Nota : Il s'agit d'un nouvel énoncé en 2025.*

***Nota : Question tirée du questionnaire de 2020.*

****Nota : Cette question, quoique semblable, se lisait comme suit dans le sondage de 2023 : « Lorsque mon supérieur immédiat fait le point avec moi sur mon travail, cela m'aide à améliorer mon rendement ». Les résultats comparatifs sont fournis à titre illustratif et doivent être interprétés avec prudence.*

Analyse des commentaires – Supérieur(e) immédiat(e)

Au total, 13 commentaires exprimés librement concernaient le supérieur immédiat.

Importance d'avoir la confiance de son supérieur immédiat

- Il existe un consensus sur le fait que les supérieurs immédiats jouent un rôle important et ont une responsabilité dans la promotion d'une culture de travail saine, en soutenant leurs

employés, en étant dignes de confiance, en encourageant le perfectionnement et en partageant leurs connaissances.

Confusion et stress accrus

- Pour certains employés, il est évident que leur supérieur(e) immédiat(e) n'est pas en phase avec la haute direction et l'équipe de la haute direction, ce qui donne lieu à des supérieur(e)s immédiat(e)s qui ne sont pas en mesure de soutenir les membres de leur équipe ou de prioriser correctement les tâches que doit accomplir son équipe.
- En voici quelques exemples : un ou une supérieur(e) qui priorise l'achèvement des tâches pour plaire à la haute direction, en exerçant de la pression sur ses subordonnés pour terminer le travail sans égard à la qualité; ou encore, un ou une supérieur(e) qui ne reçoit pas de la haute direction des communications claires ou une autonomie suffisante pour gérer son équipe (p. ex., pour gérer l'objectif de retour au bureau de la façon qui convient le mieux à son équipe).

D. Langues officielles

Sommaire

- Les résultats pour le thème « Langues officielles » sont positifs de manière générale, mais moins pour les employés dans les régions bilingues et les francophones*.
 - Les employés se sentent libres de s'exprimer dans la langue officielle de leur choix lorsqu'ils communiquent avec leur supérieur immédiat (93 %); ce résultat demeure élevé et stable depuis 2023 (95 %). La plupart des employés se sentent aussi libres de s'exprimer dans leur langue officielle préférée durant les réunions d'équipe (86 %) et pour rédiger des documents à usage interne (85 %).
 - Les employés provenant de régions bilingues sont moins susceptibles de se sentir libres de s'exprimer dans la langue officielle de leur choix durant les réunions (79 %, contre 93 % dans les régions unilingues). Il en va de même pour la rédaction de documents à usage interne (79 % dans les régions bilingues et 85 % dans les régions unilingues).
 - Les francophones se sentent moins libres de s'exprimer dans la langue officielle de leur choix pour rédiger des documents écrits (57 %) et durant les réunions d'équipe (56 %). Cette tendance est semblable pour les employés de Montréal, dont les 3/4 sont francophones; les employés de Montréal se sentent également moins libres de s'exprimer dans leur langue officielle préférée lorsqu'ils communiquent avec leur supérieur immédiat (78 %).
- Le pourcentage d'employés affirmant que le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de leur choix demeure élevé (94 %) et stable par rapport à 2023 (95 %).

**Nota : Les termes « francophone » et « anglophone » désignent les personnes dont le français et l'anglais constituent, respectivement, la première langue officielle.*

Tableau 22.1 – Niveau d'accord : 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	6 %	4 %	4 %	8 %	77 %
<i>Régions unilingues (Toronto/Vancouver)</i>	3 %	1 %	3 %	8 %	86 %
<i>Régions bilingues (Ottawa/Montréal)</i>	8 %	7 %	6 %	9 %	70 %

Tableau 22.2 – Niveau d'accord : Langues officielles – réunions d'équipe

Lorsque j'assiste à une réunion d'équipe, 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	5 %	4 %	4 %	8 %	78 %
<i>Régions unilingues (Toronto/Vancouver)</i>	3 %	1 %	3 %	5 %	88 %
<i>Régions bilingues (Ottawa/Montréal)</i>	7 %	8 %	6 %	10 %	69 %

Tableau 22.3 – Niveau d'accord : Langues officielles – communication avec mon/ma supérieur(e) immédiat(e)

Lorsque je communique avec mon ou ma supérieur(e) immédiat(e), 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 %	2 %	3 %	6 %	87 %
<i>Régions unilingues (Toronto/Vancouver)</i>	2 %	0 %	2 %	5 %	90 %
<i>Régions bilingues (Ottawa/Montréal)</i>	2 %	3 %	4 %	6 %	85 %

Tableau 22.4 – Niveau d'accord : 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 %	1 %	4 %	9 %	85 %
<i>Régions unilingues (Toronto/Vancouver)</i>	1 %	1 %	4 %	9 %	86 %
<i>Régions bilingues (Ottawa/Montréal)</i>	1 %	2 %	4 %	9 %	85 %

Tableau 23.1 – Comparaison des résultats pour 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.	2025 – % Tout à fait d'accord	2023 – % Tout à fait d'accord	Moyennes 2025	Moyennes 2023
Total	77 %	79 %	4,48	4,56
<i>Régions unilingues (Toronto/Vancouver)</i>	86 %	87 %	4,72	4,77
<i>Régions bilingues (Ottawa/Montréal)</i>	70 %	72 %	4,26	4,39

Tableau 23.2 – Comparaison des résultats pour Langues officielles – réunions d'équipe

Lorsque j'assiste à une réunion d'équipe, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	2025 – % Tout à fait d'accord	2023 – % Tout à fait d'accord	Moyennes 2025	Moyennes 2023
Total	78 %	79 %	4,50	4,56
<i>Régions unilingues (Toronto/Vancouver)</i>	88 %	90 %	4,75	4,81
<i>Régions bilingues (Ottawa/Montréal)</i>	69 %	68 %	4,28	4,34

Tableau 23.3 – Comparaison des résultats pour Langues officielles – communication avec mon/ma supérieur(e) immédiat(e)

Lorsque je communique avec mon ou ma supérieur(e) immédiat(e), je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix.	2025 – % Tout à fait d'accord	2023 – % Tout à fait d'accord	Moyennes 2025	Moyennes 2023
Total	87 %	90 %	4,74	4,79
Régions unilingues (Toronto/Vancouver)	90 %	91 %	4,82	4,82
Régions bilingues (Ottawa/Montréal)	85 %	89 %	4,68	4,78

Tableau 23.4 – Comparaison des résultats pour Langues officielles – formation

Le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de mon choix.	2025 – % Tout à fait d'accord	2023 – % Tout à fait d'accord	Moyennes 2025	Moyennes 2023
Total	85 %	85 %	4,75	4,76
Régions unilingues (Toronto/Vancouver)	86 %	88 %	4,78	4,83
Régions bilingues (Ottawa/Montréal)	85 %	83 %	4,74	4,70

Analyse des commentaires

Au total, six (6) commentaires exprimés librement par les employés portaient sur le thème « Langues officielles ».

Clarté et engagement

- Parmi ces commentaires, 3 se rapportaient au fait que l'application des règles en matière de langues officielles à l'échelle du BSIF était difficile à suivre, ce qui cause de la confusion et donne lieu à un niveau d'engagement incohérent entre les différents groupes et secteurs. Un employé a mentionné qu'il aimerait que les règles et les exigences soient consignées par écrit, dans un format facile d'accès et facile à suivre.

Qualité de la langue

- Voici quelques exemples de préoccupations concernant la qualité des langues officielles et les exigences en la matière au BSIF : la perception que la qualité du français s'est dégradée au fil du temps; les textes qui sont manifestement traduits au moyen de l'intelligence artificielle (IA); le sentiment d'être intimidé lorsqu'on parle en français alors que la majorité des collègues ne parlent qu'anglais; et le sentiment d'être désavantagé sur le plan de l'avancement professionnel au BSIF chez les employés unilingues.

E. Mon emploi

Sommaire

- Une série de nouvelles questions ont été posées portant sur le travail des employés et les résultats sont, de manière générale, positifs. 8 employés sur 10 (82 %) disent avoir des objectifs

de travail clairs. Les 3/4 des employés estiment recevoir la reconnaissance qu'ils méritent pour leur travail (74 %), se sentent valorisés dans leur travail (74 %) et ont l'occasion de contribuer aux décisions qui touchent leur travail (76 %).

- Depuis 2023, il y a eu un recul de la proportion d'employés qui ont le sentiment de contribuer au succès de l'organisme (77 %, par rapport à 88 % cette année-là). On a remarqué un recul semblable de la proportion d'employés qui estiment recevoir le soutien dont ils ont besoin pour gérer leur carrière (64 % contre 73 % en 2023). 7 employés sur 10 (71 %) ont le sentiment de recevoir l'encadrement dont ils ont besoin pour bien faire leur travail, un résultat semblable à celui de 2023 (75 %).
 - Le sentiment de recevoir le soutien dont ils ont besoin pour gérer leur carrière est plus élevé chez les employés du Bureau de l'actuaire en chef (87 %) et du Bureau du surintendant et de l'Audit interne (86 %).
- 8 employés sur 10 (79 %) conviennent que le BSIF favorise l'apprentissage et le perfectionnement continus.
- 8 employés sur 10 (81 %) affirment être en mesure d'assister aux formations du BSIF au minimum occasionnellement, un résultat inférieur à celui de 2023 (88 %). Cette diminution est particulièrement marquée au niveau de la fréquentation régulière (32 % contre 48 % en 2023). Le taux de fréquentation régulière est plus élevé chez les employés qui travaillent au BSIF depuis moins de 2 ans (40 %).
 - Le principal motif invoqué par les employés qui ne sont pas en mesure d'assister régulièrement aux formations du BSIF demeure la charge de travail (79 %). Les autres motifs comprennent l'absence de formations pertinentes (34 %) et le fait que les formations offertes ne répondaient pas à leurs besoins en matière d'apprentissage sur le plan du niveau de détail et de la portée (33 %).
- Le tiers des employés (33 %) a l'intention de chercher un emploi à l'extérieur du BSIF au cours de la prochaine année, un résultat qui augmente de façon constante depuis 2023 (28 %) et 2020 (20 %).
 - Les employés qui ont l'intention de chercher un nouvel emploi sont moins portés à indiquer leur secteur et leur emplacement que les autres.
 - L'intention de chercher un nouvel emploi est plus marquée chez les employés qui ne bénéficient pas de modalités de travail flexibles (34 % contre 25 % chez les employés qui bénéficient de telles modalités).
 - Les 3 principales raisons de chercher un emploi à l'extérieur du BSIF sont l'absence de possibilités de croissance (58 %), la culture et le milieu de travail du BSIF (45 %) et le faible leadership aux échelons supérieurs (45 %).
 - Parmi les raisons données dans la catégorie « Autres » pour chercher un nouvel emploi, plus de la moitié des répondants citent l'exigence de retour au bureau, ainsi que l'absence de possibilités d'avancement professionnel et les comportements négatifs de la haute direction.
- 1 employé sur 3 (34 %) affirme avoir des subordonnés directs. Parmi eux, les 2/3 (68 %) affirment avoir le soutien dont ils ont besoin pour résoudre les problèmes de rendement

insatisfaisant, ce qui représente une amélioration par rapport à 2023 (56 %). La plupart des employés qui ont des subordonnés directs (78 %) disent également avoir accès à des ressources pour soutenir les employés qui éprouvent des difficultés personnelles (78 %), ce qui représente aussi une légère augmentation par rapport à 2023 (73 %).

Tableau 24 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Mon emploi

Mon emploi	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 des objectifs de travail clairs. *	5 %	9 %	5 %	32 %	50 %
Je reçois une reconnaissance significative lorsque je fais un bon travail. *	6 %	8 %	12 %	29 %	45 %
Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail. *	7 %	9 %	10 %	31 %	43 %
Je reçois l'encadrement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.	5 %	12 %	12 %	30 %	41 %
Le BSIF favorise l'apprentissage et le perfectionnement continus. *	4 %	9 %	8 %	35 %	44 %
J'ai l'impression de contribuer au succès de notre organisme.	4 %	5 %	13 %	33 %	44 %
J'ai l'occasion de contribuer aux décisions qui touchent mon travail. *	5 %	10 %	10 %	35 %	41 %
Je reçois le soutien dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.	8 %	13 %	14 %	29 %	35 %

**Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.*

Tableau 25 – Comparaison des résultats pour Mon emploi

Mon emploi	2025 – % Tout à fait d'accord	2023 – % Tout à fait d'accord	Moyennes 2025	Moyennes 2023
J'ai des objectifs de travail clairs. *	50 %	-	4,13	-
Je reçois une reconnaissance significative lorsque je fais un bon travail. *	45 %	-	4,00	-
Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail. *	43 %	-	3,94	-
Je reçois l'encadrement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.	41 %	43 %	3,89	4,00
Le BSIF favorise l'apprentissage et le perfectionnement continus. *	44 %	-	4,07	-
J'ai l'impression de contribuer au succès de notre organisme.	44 %	55 %	4,08 (n)	4,35

J'ai l'occasion de contribuer aux décisions qui touchent mon travail. *	41 %	-	3,98	-
Je reçois le soutien dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.	35 %	42 %	3,70 (n)	3,94

*Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.

Tableau 26 – Capacité de participer aux possibilités de formation offertes

À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'assister aux séances de formation offertes au BSIF (dont celles offertes par l'École de la fonction publique du Canada)? *	2025	2023
Régulièrement	32 %	48 %
Occasionnellement	49 %	41 %
Rarement	17 %	11 %
Jamais	2 %	1 %
Moyenne**	3,12 (n)	3,36

*Nota : En 2023, cette question était « À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'assister aux séances de formation offertes au BSIF? ».

**Nota : Moyenne, échelle à 4 points.

Tableau 27 – Obstacles à la participation à la formation

Parmi les obstacles suivants, quels sont ceux qui vous empêchent d'assister aux séances de formation offertes au BSIF?	2025* (n=599)	2023* (n=377)
Charge de travail	79 %	87 %
Aucune formation pertinente n'est offerte	34 %	29 %
Les formations offertes ne répondent pas à mes besoins en matière d'apprentissage (niveau de détail et portée) **	33 %	-
Aucune formation n'est offerte dans un format pertinent ou approprié (par exemple en ligne ou en personne)	6 %	7 %
Approbation du gestionnaire non reçue	3 %	2 %
Autre (coût/budget, conflit d'horaire, formation disponible non pertinente)	10 %	8 %
Je ne sais pas	3 %	3 %
Préfère ne pas répondre	2 %	1 %

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

**Nota : Nouveau choix de réponse en 2025.

Tableau 28 – 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. *	2025	2023
Tout à fait d'accord	19 %	15 %
Quelque peu d'accord	14 %	13 %
Ni en désaccord ni d'accord	19 %	20 %
Quelque peu en désaccord	15 %	14 %

Tout à fait en désaccord	34 %	38 %
Moyenne	2,68	2,53

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

Tableau 29 – Raisons de chercher un emploi à l'extérieur du BSIF

Quelles raisons expliquent que vous avez l'intention de chercher un emploi à l'extérieur du BSIF?	2025* (n=249)	2023* (n=171)
Aucune possibilité de croissance	58 %	45 %
Culture et milieu de travail du BSIF	45 %	40 %
Faible leadership aux échelons supérieurs	45 %	37 %
Impression d'être sous-estimé(e)	37 %	45 %
Rémunération et avantages sociaux	29 %	35 %
Sentiment d'indifférence	26 %	27 %
Impressions d'être surmené(e)	24 %	34 %
Manque de reconnaissance du personnel	22 %	29 %
Recherche d'une expérience différente	19 %	20 %
Besoin de changement	19 %	20 %
Le travail ne répond pas aux attentes	14 %	13 %
Insatisfaction à l'égard de la relation avec le ou la supérieur(e) immédiat(e)	8 %	11 %
Autre (mandat de retour au bureau, progression de carrière, comportement des dirigeants)	23 %	27 %
Préfère ne pas répondre	2 %	4 %

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

Tableau 30.1 – Subalternes directs

Avez-vous présentement des employés qui relèvent de vous (c.-à-d. des subalternes directs)?	2025	2023
Oui	34 %	36 %
Non	58 %	56 %
Préfère ne pas répondre	8 %	8 %

Tableau 30.2 – Subalternes directs et 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. (parmi ceux qui ont des subalternes directs)	2025 (n=303)	2023 (n=259)
Oui	78 %	73 %
Non	8 %	6 %
Sans objet	14 %	22 %

Tableau 30.3 – Subalternes directs et soutien reçu – problèmes de rendement

Je reçois le soutien dont j'ai besoin pour chercher à résoudre les problèmes de rendement insatisfaisant. (parmi ceux qui ont des subalternes directs)	2025 (n=303)	2023 (n=259)
Oui	68 %	56 %
Non	8 %	10 %
Sans objet	24 %	34 %

Analyse des commentaires

Au total, 49 commentaires exprimés librement concernaient l'emploi et l'avancement professionnel. Les principaux thèmes abordés dans ces commentaires comprenaient l'absence de possibilités d'avancement professionnel, le déséquilibre entre les ressources et la charge de travail, et l'exigence de retour au bureau.

Absence de possibilités d'avancement professionnel

- De nombreux répondants citent l'absence de possibilités d'avancement professionnel et le fait que les promotions soient fondées sur le favoritisme plutôt que sur le mérite et les compétences en leadership.
- Plusieurs indiquent qu'ils étaient initialement enthousiastes à l'idée de se joindre au BSIF, mais qu'ils sont devenus frustrés par le manque de transparence en ce qui a trait aux possibilités d'emploi.
- Les employés soulèvent des préoccupations concernant l'accès inégal aux offres d'emploi, les possibilités de formation, les stages, les différentes affectations, le système de primes axé sur les objectifs, etc.
- Certains aimeraient qu'il y ait un processus officiel d'avancement professionnel pour motiver les employés et leur donner des attentes et des objectifs clairs.

Déséquilibre entre les ressources et la charge de travail

- Les employés évoquent souvent des déséquilibres au niveau des ressources, notamment le fait que certaines divisions ont une charge de travail plus lourde que d'autres, mais aussi que certaines divisions comptent un trop grand ou un trop petit nombre de travailleurs par rapport à leur charge de travail ou à leur importance. Cela entraîne de la confusion et démotive les employés.
- 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.
- Les employés reconnaissent que la haute direction a pris le temps de communiquer avec eux, mais les décisions semblent être prises sans tenir compte de leurs expériences et analyses. Certains affirment que les décisions doivent être prises avec davantage de considération à l'égard de l'avis des employés. Si des changements sont effectués, il est nécessaire de prévoir

davantage de ressources ainsi qu'un processus de gestion du changement, afin d'assurer une mise en œuvre efficace.

Exigence de retour au bureau

- Plusieurs commentaires portent sur l'effet négatif perçu de l'exigence de retour au bureau. Nombreux sont ceux qui ont affirmé que cette exigence a été l'un des plus grands facteurs de stress. Le manque d'espace de bureau et d'équipement ainsi que les normes de conformité incohérentes ont créé de la confusion et de la frustration chez les employés.
- Certains employés ont fait savoir que l'exigence de retour au bureau nuit à leurs possibilités d'avancement à un poste de niveau REX.

F. Bien-être

Sommaire

- 8 employés sur 10 (81 %) 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 diminution par rapport à 2023 (86 %) et un retour au niveau de 2020 (81 %).
 - L'aisance à s'exprimer est moins élevée chez les employés qui affirment avoir subi du harcèlement, de la discrimination ou des microagressions (61 %).
- 2 employés sur 3 (66 %) affirment que le BSIF leur offre les ressources appropriées pour concilier le travail, la vie familiale et la vie personnelle; cette proportion continue de diminuer au fil des années (73 % en 2023, 77 % en 2020 et 80 % en 2019).
- Dans une nouvelle question cette année, 6 employés sur 10 (64 %) décriraient leur milieu de travail comme étant psychologiquement sain.
 - Cette proportion est plus élevée chez les employés qui travaillent au BSIF depuis moins de 2 ans (77 %), et elle est moins élevée chez les employés en situation de handicap (53 %), chez ceux qui s'identifient comme appartenant à la communauté 2ELGBTQIA+ (51 %), et chez ceux qui affirment avoir subi du harcèlement, de la discrimination ou des microagressions (37 %).
- Plus de 6 employés sur 10 (65 %) affirment que le BSIF réussit bien à sensibiliser les employés à la santé mentale en milieu de travail. Il s'agit d'une diminution par rapport aux années précédentes, alors que le résultat se maintenait entre 76 % et 78 % depuis 2019.
- Moins de la moitié des employés (45 %) ont le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel sans crainte de représailles, ce qui représente une diminution par rapport à 2023 (52 %) et un retour au niveau de 2020 (41 %).
 - Cette proportion est plus élevée chez les employés qui travaillent au BSIF depuis moins de 2 ans (56 %), et elle est moins élevée chez les employés qui affirment avoir subi du harcèlement, de la discrimination ou des microagressions (20 %).
- Dans une nouvelle question cette année, plus de 6 employés sur 10 (65 %) affirment être souvent ou presque toujours en mesure d'accomplir toutes les tâches qui leur sont assignées pendant les heures normales de travail, 1 employé sur 5 (21 %) a répondu « parfois » à cette question, tandis que 15 % des employés sont rarement ou ne sont jamais en mesure d'accomplir toutes leurs tâches pendant les heures normales de travail.
- Cette année, une nouvelle question a été ajoutée afin d'évaluer comment les employés se sentent par rapport à leur niveau de stress au travail. Le tiers des employés (34 %) affirment que leur niveau de stress lié au travail est faible ou très faible; 4 employés sur 10 (43 %) affirment ressentir un niveau de stress modéré lié au travail; et le quart des employés (24 %) affirment que leur niveau de stress est élevé ou très élevé.
 - Les employés qui ont des subordonnés directs (28 %), les employés en situation de handicap (31 %) et les employés qui affirment avoir subi du harcèlement, de la

discrimination ou des microagressions (54 %) sont plus susceptibles d'afficher un niveau de stress élevé ou très élevé lié au travail.

- Nous avons également demandé aux employés d'indiquer dans quelle mesure une liste de facteurs donnés contribuait à accroître leur niveau de stress au travail. Les 5 principaux facteurs comprenaient les priorités concurrentes ou qui changent constamment (42 %); le nombre insuffisant d'employés pour faire le travail (37 %); le manque d'attentes claires (32 %); la conciliation travail et vie personnelle (30 %); et la lourde charge de travail (29 %).
 - Comparativement aux autres secteurs, les employés du Secteur de la surveillance sont plus susceptibles de citer la lourde charge de travail (38 %) et les heures supplémentaires ou longues heures de travail (22 %) comme étant des facteurs de stress au travail.
- Environ le quart (24 %) des employés du BSIF utilise un type de modalité de travail flexible, le plus courant étant l'horaire de travail flexible, ce qui est conforme aux résultats de 2023.
 - Parmi ceux qui ne bénéficient pas de modalités de travail flexible, le manque d'intérêt demeure la principale raison donnée (49 %), suivie du sentiment que les demandes en ce sens ne seraient pas acceptées (27 %). 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 31 – 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
Mon unité de travail offre un environnement où je peux m'exprimer sans hésitation et faire valoir mes opinions.	5 %	6 %	8 %	34 %	47 %
Le BSIF offre des ressources et des services pour m'aider à surmonter les difficultés que présente la conciliation de ma vie professionnelle, de ma vie familiale et de ma vie personnelle. *	5 %	9 %	21 %	34 %	32 %
Je dirais que mon milieu de travail est sain sur le plan psychologique. **	9 %	14 %	13 %	32 %	32 %
Le BSIF réussit bien à sensibiliser son personnel à la santé mentale en milieu de travail.	6 %	11 %	18 %	36 %	29 %
J'ai le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel sans crainte de faire l'objet de représailles.	17 %	17 %	21 %	20 %	25 %

***Nota :** En 2023, le libellé de cet énoncé était « 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 ».

****Nota :** Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.

Tableau 32 – Comparaison des résultats pour Bien-être

Bien-être	2025 – % Tout à fait d'accord	2023 – % Tout à fait d'accord	Moyennes 2025	Moyennes 2023
Mon unité de travail offre un environnement où je peux m'exprimer sans hésitation et faire valoir mes opinions.	47 %	57 %	4,13 (n)	4,32
Le BSIF offre des ressources et des services pour m'aider à surmonter les difficultés que présente la conciliation de ma vie professionnelle, de ma vie familiale et de ma vie personnelle. *	32 %	42 %	3,79 (n)	3,99
Je dirais que mon milieu de travail est sain sur le plan psychologique. **	32 %	-	3,65	-
Le BSIF réussit bien à sensibiliser son personnel à la santé mentale en milieu de travail.	29 %	48 %	3,72 (n)	4,13
J'ai le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel sans crainte de faire l'objet de représailles.	25 %	35 %	3,20 (n)	3,47

***Nota :** En 2023, le libellé de cet énoncé était « 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 ».

****Nota :** Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.

Tableau 33 – Exécution des tâches assignées pendant les heures normales de travail

J'arrive à accomplir les tâches qui me sont assignées pendant mes heures normales de travail. *	2025
Toujours ou presque toujours	30 %
Souvent	35 %
Parfois	21 %
Rarement	9 %
Jamais ou presque jamais	6 %
Moyenne	2,27

***Nota :** Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.

Tableau 34 – Niveau général de stress au travail

Dans l'ensemble, mon niveau de stress lié au travail est... *	2025
Très élevé	7 %
Élevé	17 %

Modéré	43 %
Faible	27 %
Très faible	7 %
Moyenne**	2,89

*Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.

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

Tableau 35 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Mon organisme

Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivant vous causent-ils du stress au travail? *	Aucunement	Dans une faible mesure	Modérément	Dans une grande mesure	Dans une très grande mesure
Priorités concurrentes ou qui changent constamment	13 %	19 %	26 %	22 %	20 %
Pas assez d'employé(e)s pour faire le travail	19 %	21 %	22 %	19 %	18 %
Lourde charge de travail	13 %	25 %	32 %	17 %	12 %
Manque d'attentes claires	19 %	27 %	23 %	16 %	16 %
Conciliation travail et vie personnelle	19 %	26 %	26 %	15 %	15 %
Manque de contrôle ou de contribution aux prises de décision	18 %	27 %	26 %	17 %	12 %
Délais déraisonnables	22 %	25 %	30 %	13 %	9 %
Heures supplémentaires ou longues heures de travail	36 %	30 %	19 %	9 %	6 %
Manque de reconnaissance	39 %	29 %	14 %	10 %	8 %
Problème(s) avec la direction	50 %	20 %	15 %	8 %	8 %
Difficulté à avoir accès à mes outils ou au réseau de travail	48 %	27 %	15 %	6 %	5 %
Se sentir déconnecté(e) de ses collègues	49 %	26 %	13 %	7 %	4 %
Manque de sécurité d'emploi	50 %	31 %	11 %	4 %	5 %
Problèmes personnels	53 %	29 %	12 %	4 %	2 %
Problèmes d'accessibilité ou d'adaptation	71 %	15 %	6 %	4 %	4 %
Problème(s) avec un(e) ou des supérieur(e)s	75 %	13 %	5 %	3 %	4 %
Problème(s) avec un(e) ou des collègues de travail	71 %	18 %	6 %	2 %	2 %
Harcèlement ou discrimination	81 %	8 %	5 %	2 %	3 %

*Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.

Tableau 36 – Niveau d'accord par rapport à chaque énoncé : Mon organisme

Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivant vous causent-ils du stress au travail? *	Dans une très grande mesure	Moyenne**
Priorités concurrentes ou qui changent constamment	20 %	3,18
Pas assez d'employé(e)s pour faire le travail	18 %	2,97
Lourde charge de travail	12 %	2,90
Manque d'attentes claires	16 %	2,82

Conciliation travail et vie personnelle	15 %	2,82
Manque de contrôle ou de contribution aux prises de décision	12 %	2,76
Délais déraisonnables	9 %	2,60
Heures supplémentaires ou longues heures de travail	6 %	2,20
Manque de reconnaissance	8 %	2,19
Problème(s) avec la direction	8 %	2,03
Difficulté à avoir accès à mes outils ou au réseau de travail	5 %	1,92
Se sentir déconnecté(e) de ses collègues	4 %	1,91
Manque de sécurité d'emploi	5 %	1,83
Problèmes personnels	2 %	1,73
Problèmes d'accessibilité ou d'adaptation	4 %	1,55
Problème(s) avec un(e) ou des supérieur(e)s	4 %	1,47
Problème(s) avec un(e) ou des collègues de travail	2 %	1,45
Harcèlement ou discrimination	3 %	1,37

**Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.*

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

Tableau 37.1 – Modalités de travail flexibles

Profitez-vous présentement de l'une des modalités de travail flexibles (MTF) suivantes? *	2025**	2023**
Je ne profite d'aucune MTF	60 %	63 %
Employés profitant d'une ou l'autre des MTF	24 %	24 %
Horaire flexible	17 %	18 %
Semaine de travail comprimée	6 %	6 %
Crédit d'heures de travail	1 %	2 %
Congé avec étalement du revenu	1 %	<1 %
Travail à temps partiel	<1 %	1 %
Congé autofinancé	<1 %	0 %
Congé de transition à la retraite	<1 %	0 %
Préfère ne pas répondre	15 %	13 %

**Nota : 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 (c.-à-d. que « Partage d'emploi » n'a pas été sélectionnée).*

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

Tableau 37.2 – Modalités de travail flexibles – raison de ne pas profiter des MTF

Je ne profite d'aucune des modalités de travail flexibles (MTF) parce que : (parmi ceux qui ne profitent pas de MTF)	2025* (n=538)	2023* (n=457)
Aucune MTF ne m'intéresse	49 %	44 %
Je ne crois pas que ma demande serait appuyée	27 %	22 %
Ma demande de MTF a été refusée	1 %	1 %
Autre (pas au courant, pas autorisé, charge de travail lourde)	13 %	19 %
Préfère ne pas répondre	11 %	15 %

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

Analyse des commentaires – Bien-être

Au total, 90 commentaires exprimés librement concernaient le bien-être. Les principaux thèmes abordés dans ces commentaires comprenaient la culture de peur et d'intimidation, le besoin d'être respecté davantage et l'attention portée à la conciliation travail-vie personnelle.

Peur et culture d'intimidation

- De nombreux commentaires portaient sur les préoccupations concernant une culture de travail fondée sur la crainte de représailles, le blâme, le manque de respect et l'exclusion. Certains ont souligné que les comportements négatifs (en particulier de la part de personnes occupant des postes de niveau supérieur) restent souvent impunis. Par conséquent, les employés ont déclaré se sentir stressés et avoir le moral à plat.
- Certains employés ont expliqué que les membres de la direction et de postes de niveau supérieur ont parfois des comportements très négatifs. Les employés qui soulèvent leurs préoccupations craignent des représailles. Beaucoup estiment que la haute direction ne montre pas l'exemple et ferme les yeux sur ces comportements négatifs.
- Les employés sont d'avis que quand vient le temps de fournir de la rétroaction, la haute direction utilise un ton qui peut souvent sembler agressif et démotivant. Certains employés disent s'inquiéter pour leur santé mentale en raison de ces interactions et estiment que la haute direction gagnerait à s'améliorer sur le plan des compétences interpersonnelles et de l'empathie.
- Certains répondants reconnaissent que la haute direction a offert aux employés davantage d'occasions d'exprimer leurs opinions. De nombreux commentaires abordent la nécessité pour la haute direction d'en faire plus pour prendre en compte la rétroaction des employés et interagir avec eux.

Besoin d'être respecté

- Les répondants suggèrent à la haute direction de faire davantage confiance aux employés, et de respecter leur temps et leur expérience.
- Les réorganisations constantes ont une incidence négative sur les employés, qui ne parviennent pas à établir les priorités. L'absence de communication claire ou de plan de mise en œuvre de la part de la haute direction représente une source de confusion pour les employés.
- De nombreux employés ont aussi remarqué une diminution de la collaboration entre les équipes et entre la haute direction, ce qui se traduit par plus de cloisonnement et par des priorités contradictoires ou qui se chevauchent pour les employés.

Attention portée à la conciliation travail-vie personnelle

- De nombreux employés ont de la difficulté à concilier travail et vie personnelle en l'absence de modalités flexibles avec le retour au bureau.
- Certains remarquent que, compte tenu de la croissance du BSIF, l'espace de bureau et l'équipement sont insuffisants. Nombreux sont ceux qui ont souligné que la charge de travail a augmenté et qu'ils sont plus productifs quand ils travaillent de la maison, étant donné qu'ils ne perdent pas de temps à se rendre au bureau et qu'ils disposent déjà d'un espace de travail bien équipé.

- Certains précisent que l'application de la politique est inégale d'une équipe à l'autre, y compris aux échelons supérieurs, ce qui cause de la confusion et de la frustration chez ceux qui respectent l'exigence de retour au bureau.

G. Discrimination, microagressions, harcèlement et violence

Sommaire – Discrimination

- Les 2/3 (68 %) des employés conviennent que le BSIF travaille fort pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination. Ce résultat a diminué par rapport à 2023 (81 %) et correspond davantage à celui de 2020 (72 %).
 - La proportion d'employés qui pensent que le BSIF s'efforce de prévenir la discrimination est plus faible chez ceux qui ont choisi de ne pas révéler leur race (52 %) ou qui s'identifient comme appartenant à un autre groupe racial sans préciser lequel (59 %), ainsi que chez les employés autochtones (40 %).
- 5 % des employés affirment avoir été victimes de discrimination au travail au cours de la dernière année, ce qui représente une légère baisse par rapport aux éditions précédentes (7 % en 2023, en 2020 et en 2019).
 - Les employés en situation de handicap étaient plus susceptibles d'être victimes de discrimination (17 %).
- Parmi les personnes qui ont été victimes de discrimination :
 - Les principaux motifs de discrimination signalés demeurent l'âge et la race. Depuis 2023, on observe une légère augmentation des signalements de discrimination liés à une déficience ou à une maladie, et une diminution des signalements liés à l'origine nationale ou ethnique, à la couleur ou au sexe.
 - La discrimination continue d'être surtout exercée par un gestionnaire principal (32 %) ou un collègue (28 %).
 - Plus de la moitié (55 %) des employés savaient où aller pour obtenir de l'aide. Près de la moitié (45 %) affirment 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.

Tableau 38 – Prévention de la discrimination au BSIF

Le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.	2025	2023
Tout à fait d'accord	37 %	49 %
Quelque peu d'accord	31 %	32 %
Ni en désaccord ni d'accord	19 %	11 %
Quelque peu en désaccord	10 %	5 %
Tout à fait en désaccord	3 %	3 %

Moyenne	3,89 (n)	4,19
---------	----------	------

Tableau 39 – Victime de discrimination

Avez-vous été victime de discrimination au travail au cours de la dernière année?	2025	2023
Oui	5 %	7 %
Non	95 %	93 %

Tableau 40.1 – 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) *	2025 (n=47)	2023 (n=51)
Un membre de la haute direction	32 %	41 %
Des collègues	28 %	25 %
Mon ou ma supérieur(e) immédiat(e)	13 %	22 %
Un membre de l'équipe de la haute direction**	13 %	14 %
Mon ou ma directeur(trice)	4 %	18 %
Des personnes d'autres ministères ou organismes	2 %	10 %
Des personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons	2 %	2 %
Autre	19 %	12 %
Préfère ne pas répondre	28 %	22 %

***Nota :** Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. Les sources de discrimination que personne n'a sélectionnées en 2023 ou en 2025 n'y figurent pas. Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.

****Nota :** En 2023, l'« équipe de la haute direction » s'appelait le « Comité de direction ».

Tableau 40.2 – Expérience de la discrimination – motif

Sur quel motif avez-vous été victime de discrimination? (parmi ceux qui ont été victimes de discrimination) *	2025 (n=47)	2023 (n=51)
Âge	28 %	33 %
Race	21 %	29 %
Déficience ou maladie**	19 %	10 %
Origine nationale ou ethnique	13 %	31 %
Sexe	13 %	24 %
Situation de famille	9 %	12 %
Religion	4 %	6 %
Identité ou expression de genre	4 %	2 %
Couleur	2 %	18 %
État matrimonial	2 %	10 %
Orientation sexuelle	2 %	6 %
Caractéristiques génétiques	0 %	6 %
Autre***	21 %	-
Préfère ne pas répondre	19 %	29 %

***Nota :** Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. Les raisons de discrimination que personne n'a sélectionnées en 2023 ou en 2025 n'y figurent pas. Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.

****Nota :** « Déficience ou maladie » était « Déficience » en 2023.

*****Nota :** Il s'agit d'une nouvelle catégorie de réponse en 2025.

Tableau 40.3 – Expérience de la discrimination – aide

Saviez-vous où aller pour obtenir de l'aide? (parmi ceux qui ont été victimes de discrimination)	2025 (n=47)	2023 (n=51)
Oui	55 %	59 %
Non	45 %	41 %

Tableau 40.4 – 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)	2025 (n=47)	2023 (n=51)
J'en ai parlé à mon ou ma supérieur(e) immédiat(e) ou à un membre de la haute direction.	21 %	18 %
J'en ai parlé à la personne ou aux personnes de la part desquelles j'ai été victime de discrimination.	11 %	8 %
J'en ai parlé à mon ou ma directeur(trice).	9 %	10 %
J'en ai parlé à mon ou ma représentant(e) syndical(e).	6 %	8 %
J'ai communiqué avec un ou une professionnel(le) des ressources humaines.	6 %	8 %
J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même.	2 %	8 %
J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits.	0 %	6 %
J'ai déposé un grief.	0 %	2 %
Autre	9 %	12 %
Je n'ai rien fait.	45 %	35 %
Préfère ne pas répondre.	15 %	39 %

***Nota :** Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. Les mesures que personne n'a sélectionnées en 2023 ou en 2025 n'y figurent pas. Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.

Tableau 40.5 – Expérience de la discrimination – Raisons de l'inaction

Vous êtes-vous retenu(e) d'agir pour remédier à la discrimination dont vous avez été victime pour une raison précise? * (parmi ceux qui n'ont rien fait)	2025 (n=21)
Je ne croyais pas que cela ferait une différence	76 %
J'avais peur des représailles (par exemple, limiter l'avancement de ma carrière ou porter l'étiquette de fauteur(-euse) de troubles).	43 %
J'étais trop bouleversé(e)	19 %
J'avais des préoccupations au sujet du processus formel de plaintes (par exemple, la confidentialité, le temps que prendrait le processus)	14 %
Je ne pensais pas que l'incident était assez grave	5 %

Je ne savais pas quoi faire, où aller ou à qui parler	5 %
On m'a conseillé(e) d'éviter de déposer une plainte	5 %
Autre	5 %
Préfère ne pas répondre	5 %

**Nota : Nouveau en 2025; au lieu d'un champ de texte libre, le sondage proposait une liste de choix de réponse aux répondants. Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. Les raisons que personne n'a sélectionnées n'y figurent pas. Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse ; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.*

Sommaire - Microagressions

- 15 % des employés signalent avoir été victimes de microagressions au travail au cours de la dernière année, ce qui correspond aux résultats de 2023 (16 %).
 - Des microagressions sont signalées par 36 % des employés autochtones*; elles sont aussi plus fréquemment signalées par les employés en situation de handicap (30 %), ceux qui s'identifient comme appartenant à la communauté 2ELGBTQIA+ (28 %), ceux qui s'identifient comme étant d'origine sud-asiatique (23 %), noire (21 %) ou arabe (17 %), ainsi que ceux qui ont choisi de ne pas révéler leur race (21 %) ou qui s'identifient comme appartenant à un autre groupe racial sans préciser lequel (27 %).
- Parmi les personnes qui ont été victimes de microagressions :
 - Ces comportements continuent d'être plus susceptibles d'émaner d'un collègue (36 %) ou d'un membre de la direction (30 %).
 - 6 employés sur 10 (59 %) savaient où aller pour obtenir de l'aide. 4 employés sur 10 (39 %) affirment n'avoir rien fait contre les microagressions subies, mais ceux qui ont choisi d'agir ont discuté de la situation avec leur supérieur immédiat ou un membre de la haute direction.

**Nota : les résultats sont fournis à titre illustratif compte tenu de la petite taille de l'échantillon pour ce groupe démographique. Ils doivent être interprétés avec prudence.*

Tableau 41 – Victime de microagressions

Avez-vous été victime de microagressions au travail au cours de la dernière année?	2025	2023
Oui	15 %	16 %
No	85 %	84 %

Tableau 42.1 – 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)	2025 (n=135)	2023 (n=115)
Des collègues	36 %	34 %
Un membre de la haute direction	30 %	29 %
Mon ou ma supérieur(e) immédiat(e)	15 %	19 %
Un membre de l'équipe de la haute direction**	13 %	10 %
Mon ou ma directeur(trice)	12 %	10 %
Des personnes d'autres ministères ou organismes	4 %	8 %

Mes subordonné(e)s direct(e)s	3 %	3 %
Des personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons	1 %	2 %
Autre	7 %	10 %
Préfère ne pas répondre	23 %	25 %

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

****Nota :** En 2023, l'« équipe de la haute direction » s'appelait le « Comité de direction ».

Tableau 42.2 – Expérience de microagressions – aide

Saviez-vous où aller pour obtenir de l'aide? (parmi ceux qui ont été victimes de microagressions)	2025 (n=135)	2023 (n=115)
Oui	59 %	66 %
Non	41 %	34 %

Tableau 42.3 – 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)	2025 (n=135)	2023 (n=115)
J'en ai parlé à mon ou ma supérieur(e) immédiat(e) ou à un membre de la haute direction.	27 %	20 %
J'en ai parlé à mon ou ma directeur(trice).	13 %	9 %
J'en ai parlé à la personne ou aux personnes de la part desquelles j'ai été victime de microagressions.	9 %	12 %
J'ai communiqué avec un ou une professionnel(le) des ressources humaines.	7 %	3 %
J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même.	7 %	13 %
J'en ai parlé à mon ou ma représentant(e) syndical(e).	4 %	1 %
J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits.	4 %	3 %
J'ai déposé un grief ou une plainte.	1 %	0 %
Autre	5 %	5 %
Je n'ai rien fait.	39 %	35 %
Préfère ne pas répondre.	15 %	37 %

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

Tableau 42.4 – Expérience de microagressions – Raisons de l'inaction

Vous êtes-vous retenu(e) d'agir pour remédier aux microagressions dont vous avez été victime pour une raison précise? (parmi ceux qui n'ont rien fait)	2025 (n=53)
Oui	42 %
Non	17 %
Préfère ne pas répondre	42 %

Tableau 42.5 – Expérience de microagressions – Principales raisons de l'inaction

Veillez préciser: * <i>(parmi ceux qui ont répondu « oui » à la question « Vous êtes-vous retenu(e) d'agir pour remédier aux microagressions dont vous avez été victime pour une raison précise? »)</i>	2025 (n=22)
J'avais peur des représailles	45 %
Je ne croyais pas que cela ferait une différence	32 %
Je ne pensais pas que l'incident était assez grave	18 %

**Nota : Il s'agit d'une nouvelle question en 2025.*

Sommaire – Harcèlement et violence

- 5 % des employés affirment avoir été victimes de harcèlement ou de violence au travail, ce qui correspond aux résultats de 2023 (4 %).
 - Les employés en situation de handicap étaient plus susceptibles d'affirmer avoir été victimes de harcèlement ou de violence au travail (13 %).
- Parmi les personnes qui ont été victimes de harcèlement ou de violence :
 - Ces comportements sont plus susceptibles de provenir d'un membre de la direction ou du supérieur immédiat.
 - La nature du harcèlement a évolué depuis 2023; le nombre de signalements de comportements agressifs ou contrôlants a augmenté, et surpasse maintenant le nombre de signalements de traitement injuste, de situations d'exclusion, du fait d'être ignoré.
 - La plupart des employés savaient où aller pour obtenir de l'aide (74 %). Près d'un employé sur 5 (17 %) affirme n'avoir rien fait, ce qui représente une baisse par rapport à 2023 (32 %). En revanche, la proportion d'employés qui ont choisi de discuter de la question avec quelqu'un (que ce soit leur supérieur immédiat ou un membre de la direction, leur directeur ou l'harceleur) a augmenté.

Tableau 43 – Victime de harcèlement ou de violence

Avez-vous été victime de harcèlement ou de violence au travail au cours de la dernière année?	2025	2023
Oui	5 %	4 %
Non	95 %	96 %

Tableau 44.1 – 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)	2025 (n=46)	2023 (n=31)
Un membre de la haute direction	35 %	35 %
Mon ou ma supérieur(e) immédiat(e)	24 %	29 %
Des collègues	17 %	29 %
Un membre de l'équipe de la haute direction**	11 %	10 %
Mon ou ma directeur(trice)	7 %	19 %
Mes subordonné(e)s direct(e)s	7 %	0 %
Des personnes d'autres ministères ou organismes	4 %	13 %
Des personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons	2 %	3 %
Autre	15 %	6 %
Préfère ne pas répondre	11 %	16 %

*Nota : Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. Les sources de harcèlement que personne n'a sélectionnées en 2023 ou en 2025 n'y figurent pas. Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse ; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.

**Nota : En 2023, l'« équipe de la haute direction » s'appelait le « Comité de direction ».

Tableau 44.2 – Expérience de harcèlement ou de violence – nature

Veuillez 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)	2025 (n=46)	2023 (n=31)
Comportement agressif	63 %	32 %
Contrôle excessif	54 %	29 %
Traitement injuste	48 %	58 %
Remarque injurieuse	46 %	26 %
Être exclu(e) ou ignoré(e)	41 %	58 %
Humiliation	37 %	29 %
Cris ou hurlements	30 %	16 %
Attaque personnelle	28 %	23 %
Interférence dans le travail ou retenue de ressources	26 %	32 %
Menace	13 %	16 %
Commentaire ou geste de nature sexuelle	0 %	6 %
Autre	13 %	16 %
Préfère ne pas répondre	2 %	6 %

*Nota : Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. Les raisons que personne n'a sélectionnées en 2023 ou en 2025 n'y figurent pas. Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse ; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.

Tableau 44.3 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)	2025 (n=46)	2023 (n=31)
---	----------------	----------------

Oui	74 %	65 %
Non	26 %	35 %

Tableau 44.4 – 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? * (parmi ceux qui ont été victimes de harcèlement ou de violence)	2025 (n=46)	2023 (n=31)
J'en ai parlé à mon ou ma supérieur(e) immédiat(e) ou à un membre de la haute direction.	59 %	29 %
J'en ai parlé à la personne ou aux personnes de la part desquelles j'ai été victime de harcèlement ou de violence.	24 %	10 %
J'en ai parlé à mon ou ma directeur(trice).	20 %	6 %
J'ai communiqué avec un ou une professionnel(le) des ressources humaines.	15 %	3 %
J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits.	13 %	0 %
J'en ai parlé à mon ou ma représentant(e) syndical(e).	11 %	6 %
J'ai déposé un avis d'incident.	4 %	0 %
J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même.	4 %	10 %
J'ai communiqué avec le destinataire désigné.	2 %	0 %
Autre	15 %	13 %
Je n'ai rien fait. **	17 %	32 %
Préfère ne pas répondre.	13 %	32 %

***Nota :** Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. Les mesures que personne n'a sélectionnées en 2023 ou en 2025 n'y figurent pas. Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse ; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %.

****Nota :** Nouveauté en 2025 : les répondants devaient indiquer, parmi une liste de choix de réponse, les raisons pour lesquelles ils ont décidé de ne prendre aucune mesure. Les résultats ne peuvent pas être communiqués compte tenu du faible taux de réponse.

Analyse des commentaires – Discrimination, microagressions, harcèlement et violence

Cette année, il y avait une question ouverte. Étant donné qu'il a été demandé aux répondants de ne pas inclure d'informations personnelles ou de discuter de ces questions en interne par le biais d'autres moyens offerts par les Ressources humaines, tous les commentaires sur ces sujets sont regroupés dans la rubrique « Bien-être ».

Annexe A: Profil des répondants

Profil des répondants

Classification

À quel groupe 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	20 %
Entre 2 et 15 ans	56 %
Plus de 15 ans	12 %
Préfère ne pas répondre	12 %

Groupe d'âge

Quel est votre groupe d'âge?	Pourcentage
24 ans et moins	1 %
25 à 29 ans	5 %
30 à 34 ans	9 %
35 à 39 ans	11 %
40 à 44 ans	14 %
45 à 49 ans	13 %
50 à 54 ans	11 %
55 à 59 ans	6 %
60 ans et plus	3 %
Préfère ne pas répondre	27 %

Lieu de travail

Dans quelle ville se situe votre bureau désigné du BSIF?	Pourcentage
Toronto	44 %
Ottawa	42 %
Montréal	4 %
Vancouver	2 %
Préfère ne pas répondre	7 %

Première langue officielle

Quelle est votre première langue officielle?	Pourcentage
Anglais	68 %
Français	16 %
Préfère ne pas répondre	16 %

Langue de réponse au sondage

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

Genre

Quel est votre genre?	Pourcentage
Homme	39 %
Femme	43 %
Autre (précisez si vous le souhaitez):	<1 %
Préfère ne pas répondre	17 %

Identité raciale

À quel(s) groupe(s) racial (raciaux) vous identifiez-vous? *	Pourcentage
Noir	5 %
Est-Asiatique (par exemple, Chinois, Japonais, Coréen)	11 %
Asiatique du Sud-Est (par exemple, Philippin, Indonésien, Vietnamien)	2 %
Latino-Américain (par exemple, Brésilien, Guatémaltèque, Mexicain)	1 %
Arabe (par exemple, Libanais, Saoudien, Syrien)	3 %
Asiatique du Sud (par exemple, Indien d'Asie, Pakistanais, Sri-Lankais)	7 %
Asiatique de l'Ouest (par exemple, Afghan, Iranien, Turc)	1 %
Blanc	42 %
Autre identité	3 %
Préfère ne pas répondre	26 %

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

Identité ethnique ou culturelle

À quelle(s) origine(s) ethnique(s) ou culturelle(s) vous identifiez-vous? *	Pourcentage
Afrique du Sud	<1 %
Afrique de l'Ouest	2 %
Afrique du Nord	1 %
Afrique de l'Est	<1 %
Afrique centrale	<1 %
Asie du Sud	6 %
Asie de l'Ouest et Moyen-Ouest	2 %

Asie de l'Est	10 %
Asie du Sud-Est	2 %
Asie (non spécifié ailleurs)	1 %
Europe du Sud	3 %
Europe de l'Ouest	6 %
Europe du Nord	11 %
Europe de l'Est	4 %
Europe (non spécifié ailleurs)	3 %
Amérique du Sud	1 %
Europe du Nord	19 %
Amérique centrale	<1 %
Antilles	2 %
Amérique du Sud, Amérique centrale ou Antilles (non spécifié ailleurs)	<1 %
Amérique du Nord (non spécifié ailleurs)	4 %
Océanie	<1 %
Bouddhiste	<1 %
Chrétien	9 %
Hindou	1 %
Juif	1 %
Musulman	3 %
Sikh	1 %
Autre identité	2 %
Je ne sais pas	1 %
Préfère ne pas répondre	31 %

** Nota : Seules les catégories de réponse sélectionnées par les employés figurent au tableau. Les origines ethniques ou culturelles que personne n'a sélectionnées n'y figurent pas. 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	10 %
Non	72 %
Préfère ne pas répondre	18 %

Nature du handicap

Veuillez indiquer la nature de votre handicap: * (parmi ceux ayant un handicap)	Pourcentage
Trouble de santé mentale	38 %
Problème de santé chronique	25 %
Handicap sensoriel/environnemental	22 %
Trouble cognitif	17 %
Trouble de l'audition	15 %
Handicap lié à la douleur	13 %
Trouble d'apprentissage	10 %

Trouble de la vision	8 %
Problème de flexibilité	7 %
Trouble de la parole	5 %
Problème de dextérité	3 %
Trouble de la mémoire	3 %
Déficiences de développement	2 %
Problème de mobilité	1 %
Autre handicap	6 %
Préfère ne pas répondre	7 %

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

Personne autochtone

Vous identifiez-vous comme une personne autochtone?	Pourcentage
Oui	1 %
Non	81 %
Préfère ne pas répondre	17 %

Personne autochtone – détails

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	55 %
Métis	45 %
Inuk (Inuit)	9 %
Préfère ne pas répondre	9 %

**Nota : Les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse; par conséquent, les pourcentages ne totalisent pas 100 %. Échantillon de petite taille ; veuillez interpréter avec prudence.*

2ELGBTQIA+

Vous identifiez-vous comme une personne 2ELGBTQIA+?	Pourcentage
Oui	4 %
Non	77 %
Préfère ne pas répondre	19 %

2ELGBTQIA+ – détails

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
Personne gaie	33 %
Personne bisexuelle	28 %
Personne queer	15 %
Personne lesbienne	13 %
Personne asexuelle	10 %
Personne transgenre	5 %
Personne pansexuelle	5 %
Personne bispirituelle	3 %
Préfère ne pas répondre	13 %

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

Annexe B : Invitation électronique

OBJET : 2024-25 Biennial Employee Survey / Édition 2024-2025 du Sondage biennal auprès des employés

* Le français suit *

Dear employee,

Environics has been commissioned to conduct the 2024-25 Biennial OSFI Employee Survey. This survey is designed to gather the feedback of employees about various aspects of our working environment.

Your participation is voluntary. Your answers will remain anonymous and the information you provide will be administered according to the requirements of the Privacy Act, the Access to Information Act, and any other pertinent legislation. Click to view [our privacy policy](#).

OSFI will use the results for operational planning purposes and to guide decision making by the Executive Leadership Team (ELT) and senior management (REX-08 and above). Aggregated survey results may be disclosed to ELT and senior management to assess and address specific organizational matters in a use consistent with subsection 8(2) of the *Privacy Act*.

The survey will take about 20 minutes to complete, at your convenience. You will be able to leave and re-enter the survey, to continue where you last left off.

If you wish to confirm the validity of this survey, please contact OSFI's Consultations Unit at surveys-sondages@osfi-bsif.gc.ca.

Please complete the survey by **February 14**.

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

To begin the survey, click on the link below. **If you are connected to VPN, please turn it off before accessing the questionnaire.**

<LINK>

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

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

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

Thank you in advance for your participation.

Clementine Blanchard
Vice President, Digital Service
Environics Research

Bonjour,

Le BSIF a confié la réalisation de l'édition 2024-2025 du Sondage biennal auprès des employés à Environics. Ce sondage a pour but de recueillir l'avis des membres du personnel du BSIF sur divers aspects de leur milieu de travail.

La participation est facultative. Vos réponses resteront anonymes, et les renseignements que vous fournirez seront gérés conformément aux exigences de la Loi sur la protection des renseignements personnels, de la Loi sur l'accès à l'information et de toute autre loi dont il y a lieu de tenir compte. Consulter notre politique de confidentialité pour en savoir plus.

Le BSIF utilisera les résultats à des fins de planification opérationnelle et pour éclairer le processus décisionnel de l'équipe de la haute direction (EHD) et de la haute direction (groupe et niveau REX-08 et supérieurs). Par conséquent, les résultats agrégés du sondage pourraient être communiqués à l'EHD et à la direction afin d'évaluer des questions organisationnelles précises et d'y donner suite. Si tel est le cas, l'utilisation de ces informations se fera conformément au paragraphe 8(2) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Il vous faudra une vingtaine de minutes pour répondre au sondage, au moment qui vous conviendra. À noter que vous pouvez quitter le sondage à tout moment pour y revenir plus tard, et reprendre à l'endroit où vous vous étiez arrêté(e).

Si vous souhaitez confirmer la validité de ce sondage, veuillez communiquer avec le Groupe des consultations du BSIF à l'adresse surveys-sondages@osfi-bsif.gc.ca.

Vous avez jusqu'au **14 février** pour répondre au sondage.

Les résultats seront communiqués au personnel au printemps.

Cliquer sur le lien ci-dessous pour commencer le sondage. **Le cas échéant, veuillez vous déconnecter du RPV avant d'accéder au questionnaire.**

<LIEN>

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

Note : Ce lien unique est associé à votre adresse courriel. Nous vous prions par conséquent de NE TRANSFÉRER ce message ou ce lien À PERSONNE.

Si vous avez des questions au sujet du sondage ou si vous avez besoin d'y accéder par un autre moyen, veuillez communiquer avec moi à l'adresse Clementine.Blanchard@environics.ca. Tous les échanges resteront confidentiels.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation.

Clementine Blanchard
Vice-présidente, Services numériques
Environics Research

Annexe C : Rappel électronique

OBJET : Reminder : 2024-25 Biennial Employee Survey / Rappel : Édition 2024-2025 du Sondage biennal auprès des employés

* Le français suit *

Dear employee,

On January 20, you received an email inviting your participation in the 2024-25 Biennial OSFI Employee Survey.

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

Your participation is voluntary. Your answers will remain anonymous and the information you provide will be administered according to the requirements of the Privacy Act, the Access to Information Act, and any other pertinent legislation. Click to view [our privacy policy](#).

The survey will take about 20 minutes to complete, at your convenience. You will be able to leave and re-enter the survey, to continue where you last left off.

This is a reminder to please complete the survey by February 14.

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

To begin the survey, click on the link below. **If you are connected to VPN, please turn it off before accessing the questionnaire.**

<LINK>

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

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

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

Thank you in advance for your participation.

Clementine Blanchard

Vice President, Digital Service

Environics Research

Bonjour,

Le 20 janvier, vous avez reçu un courriel invitant votre participation à l'édition 2024-2025 du Sondage biennal auprès des employés.

Votre rétroaction est importante. Ce sondage a pour but de recueillir l'avis des membres du personnel du BSIF sur divers aspects de leur milieu de travail.

La participation est facultative. Vos réponses resteront anonymes, et les renseignements que vous fournirez seront gérés conformément aux exigences de la Loi sur la protection des renseignements personnels, de la Loi sur l'accès à l'information et de toute autre loi dont il y a lieu de tenir compte. Consulter notre politique de confidentialité pour en savoir plus.

Il vous faudra une vingtaine de minutes pour répondre au sondage, au moment qui vous conviendra. À noter que vous pouvez quitter le sondage à tout moment pour y revenir plus tard, et reprendre à l'endroit où vous vous étiez arrêté(e).

Nous vous rappelons de bien vouloir répondre au sondage d'ici le 14 février.

Les résultats seront communiqués au personnel au printemps.

Cliquer sur le lien ci-dessous pour commencer le sondage. **Le cas échéant, veuillez vous déconnecter du RPV avant d'accéder au questionnaire.**

<LIEN>

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

Note : Ce lien unique est associé à votre adresse courriel. Nous vous prions par conséquent de NE TRANSFÉRER ce message ou ce lien À PERSONNE.

Si vous avez des questions au sujet du sondage ou si vous avez besoin d'y accéder par un autre moyen, veuillez communiquer avec moi à l'adresse Clementine.Blanchard@environics.ca. Tous les échanges resteront confidentiels.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation.

Clementine Blanchard
Vice-présidente, Services numériques
Environics Research

OBJET: Final Reminder : 2024-25 Biennial Employee Survey / Dernier rappel : Édition 2024-2025 du Sondage biennal auprès des employés

* Le français suit *

Dear employee,

On January 20, you received an email inviting your participation in the 2024-25 Biennial OSFI Employee Survey.

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

Your participation is voluntary. Your answers will remain anonymous and the information you provide will be administered according to the requirements of the Privacy Act, the Access to Information Act, and any other pertinent legislation. Click to view [our privacy policy](#).

The survey will take about 20 minutes to complete, at your convenience. You will be able to leave and re-enter the survey, to continue where you last left off.

This is a reminder to please complete the survey by February 14.

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

To begin the survey, click on the link below. **If you are connected to VPN, please turn it off before accessing the questionnaire.**

<LINK>

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

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

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

Thank you in advance for your participation.

Clementine Blanchard

Vice President, Digital Service

Environics Research

Bonjour,

Le 20 janvier, vous avez reçu un courriel invitant votre participation à l'édition 2024-2025 du Sondage biennal auprès des employés.

Votre rétroaction est importante. Ce sondage a pour but de recueillir l'avis des membres du personnel du BSIF sur divers aspects de leur milieu de travail.

La participation est facultative. Vos réponses resteront anonymes, et les renseignements que vous fournirez seront gérés conformément aux exigences de la Loi sur la protection des renseignements personnels, de la Loi sur l'accès à l'information et de toute autre loi dont il y a lieu de tenir compte. Consulter notre politique de confidentialité pour en savoir plus.

Il vous faudra une vingtaine de minutes pour répondre au sondage, au moment qui vous conviendra. À noter que vous pouvez quitter le sondage à tout moment pour y revenir plus tard, et reprendre à l'endroit où vous vous étiez arrêté(e).

Nous vous rappelons de bien vouloir répondre au sondage d'ici le 14 février.

Les résultats seront communiqués au personnel au printemps.

Cliquer sur le lien ci-dessous pour commencer le sondage. **Le cas échéant, veuillez vous déconnecter du RPV avant d'accéder au questionnaire.**

<LIEN>

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

Note : Ce lien unique est associé à votre adresse courriel. Nous vous prions par conséquent de NE TRANSFÉRER ce message ou ce lien À PERSONNE.

Si vous avez des questions au sujet du sondage ou si vous avez besoin d'y accéder par un autre moyen, veuillez communiquer avec moi à l'adresse Clementine.Blanchard@environics.ca. Tous les échanges resteront confidentiels.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation.

Clementine Blanchard
Vice-présidente, Services numériques
Environics Research

Annexe D : Extension de délai électronique

*OBJET : Deadline Extended : 2024-25 Biennial Employee Survey / Date limite reportée :
Édition 2024-2025 du Sondage biennal auprès des employés*

* Le français suit *

Dear employee,

The deadline for the 2024-25 Biennial OSFI Employee Survey has been extended because your input is important. Please complete the survey by **February 19**.

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

Your participation is voluntary. Your answers will remain anonymous and the information you provide will be administered according to the requirements of the Privacy Act, the Access to Information Act, and any other pertinent legislation. Click to view [our privacy policy](#).

The survey will take about 20 minutes to complete, at your convenience. You will be able to leave and re-enter the survey, to continue where you last left off.

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

To begin the survey, click on the link below. **If you are connected to VPN, please turn it off before accessing the questionnaire.**

<LINK>

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

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

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

Thank you in advance for your participation.

Clementine Blanchard
Vice President, Digital Service
Environics Research

Bonjour,

La date limite pour répondre au questionnaire de l'édition 2024-2025 du Sondage biennal auprès des employés est remise de quelques jours. Votre opinion compte. Nous vous demandons de bien vouloir nous transmettre vos réponses d'ici le **19 février**.

Ce sondage a pour but de recueillir l'avis des membres du personnel du BSIF sur divers aspects de leur milieu de travail.

La participation est facultative. Vos réponses resteront anonymes, et les renseignements que vous fournirez seront gérés conformément aux exigences de la Loi sur la protection des renseignements personnels, de la Loi sur l'accès à l'information et de toute autre loi dont il y a lieu de tenir compte. Consulter notre politique de confidentialité pour en savoir plus.

Il vous faudra une vingtaine de minutes pour répondre au sondage, au moment qui vous conviendra. À noter que vous pouvez quitter le sondage à tout moment pour y revenir plus tard, et reprendre à l'endroit où vous vous étiez arrêté(e).

Nous vous rappelons de bien vouloir répondre au sondage d'ici le 14 février.

Les résultats seront communiqués au personnel au printemps.

Cliquer sur le lien ci-dessous pour commencer le sondage. **Le cas échéant, veuillez vous déconnecter du RPV avant d'accéder au questionnaire.**

<LIEN>

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

Note : Ce lien unique est associé à votre adresse courriel. Nous vous prions par conséquent de NE TRANSFÉRER ce message ou ce lien À PERSONNE.

Si vous avez des questions au sujet du sondage ou si vous avez besoin d'y accéder par un autre moyen, veuillez communiquer avec moi à l'adresse Clementine.Blanchard@environics.ca. Tous les échanges resteront confidentiels.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation.

Clementine Blanchard
Vice-présidente, Services numériques
Environics Research

Annexe E : Dernier rappel

OBJET : Last Chance: 2024-25 Biennial Employee Survey / Dernière chance: Édition 2024-2025 du Sondage biennal auprès des employés

* Le français suit *

Dear employee,

On January 20, you received an email inviting your participation in the 2024-25 Biennial OSFI Employee Survey.

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

Your participation is voluntary. Your answers will remain anonymous and the information you provide will be administered according to the requirements of the Privacy Act, the Access to Information Act, and any other pertinent legislation. Click to view [our privacy policy](#).

The survey will take about 20 minutes to complete, at your convenience. You will be able to leave and re-enter the survey, to continue where you last left off.

The last day to complete the 2024-25 Biennial Employee Survey is today, February 19. Please complete the survey to have your say.

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

To begin the survey, click on the link below. **If you are connected to VPN, please turn it off before accessing the questionnaire.**

<LINK>

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

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

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

Thank you in advance for your participation.

Clementine Blanchard

Vice President, Digital Service

Environics Research

Bonjour,

Le 20 janvier, vous avez reçu un courriel invitant votre participation à l'édition 2024-2025 du Sondage biennal auprès des employés.

Votre rétroaction est importante. Ce sondage a pour but de recueillir l'avis des membres du personnel du BSIF sur divers aspects de leur milieu de travail.

La participation est facultative. Vos réponses resteront anonymes, et les renseignements que vous fournirez seront gérés conformément aux exigences de la Loi sur la protection des renseignements personnels, de la Loi sur l'accès à l'information et de toute autre loi dont il y a lieu de tenir compte. Consulter notre politique de confidentialité pour en savoir plus.

Il vous faudra une vingtaine de minutes pour répondre au sondage, au moment qui vous conviendra. À noter que vous pouvez quitter le sondage à tout moment pour y revenir plus tard, et reprendre à l'endroit où vous vous étiez arrêté(e).

La dernière journée pour participer au sondage biennal auprès des employés, édition 2024-2025 est aujourd'hui, le 19 février. Veuillez y répondre pour avoir voix au chapitre.

Les résultats seront communiqués au personnel au printemps.

Cliquer sur le lien ci-dessous pour commencer le sondage. **Le cas échéant, veuillez vous déconnecter du RPV avant d'accéder au questionnaire.**

<LIEN>

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

Note : Ce lien unique est associé à votre adresse courriel. Nous vous prions par conséquent de NE TRANSFÉRER ce message ou ce lien À PERSONNE.

Si vous avez des questions au sujet du sondage ou si vous avez besoin d'y accéder par un autre moyen, veuillez communiquer avec moi à l'adresse Clementine.Blanchard@environics.ca. Tous les échanges resteront confidentiels.

Nous vous remercions à l'avance de votre participation.

Clementine Blanchard
Vice-présidente, Services numériques
Environics Research

Annexe F : Instrument de sondage – anglais

Welcome to the 2024-25 Biennial OSFI Employee Survey / Voici l'édition 2024-2025 du Sondage biennal auprès des employés du BSIF

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

English

French

Your views are important!

This survey will gather feedback on various aspects of our working environment. The Executive Leadership Team (ELT) wants to know what is going well and what improvements can be made and is committed to acting on your input and ideas.

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

The value of this survey ***relies entirely on your candid participation***. Towards the end of the survey, you will be given the opportunity to provide additional thoughts, comments, or observations to be shared with ELT. Your responses will be kept strictly confidential and shared as a roll up at the OSFI level.

The deadline to complete the survey is **February 14**.

Your privacy will be respected. Your survey responses are collected and administered according to the provisions of the federal *Privacy Act*, the *Access to Information Act*, and s. 13 of the *OSFI 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 employee could be identified. Only summary reports of aggregate data and verbatim comments rolled up at the OSFI level will be provided. Click to view our [privacy policy](#).

How to complete the survey

Your participation in this survey is voluntary and will take about 20 minutes of your time. You're able to leave and re-enter the survey starting the survey where you last left off.

Please base your answers on your lived experience over the last 12 months.

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.

How to contact us

If you have any questions on how to complete the survey, about the survey content (i.e., its purpose, timing, reasons for specific questions), or to request it in an alternate format, please contact [Clementine Blanchard](#).

My organization

Please indicate your level of agreement with each statement.

Q1. Currently, OSFI's workplace is...	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
a) Agile (e.g., quickly adapting to changes and/or new situations)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Balanced (e.g., ensuring an even distribution of work and personal time)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) Collaborative (e.g., working together effectively towards common goals)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d) Growth-oriented (e.g., focused on expanding and/or improving)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e) Inclusive (e.g., ensuring everyone feels valued and included)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
f) Innovative (e.g., embracing new ideas and/or creative approaches)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
g) Respectful (e.g., showing consideration and/or respect for others)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
h) Results-oriented (e.g., motivated)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

and/or determined to achieve goals)							
i) Supportive (e.g., providing help and/or encouragement to one another)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
j) Transparent (e.g., open and honest in communications and/or operations)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q2. How frequently do you observe examples of collaboration at OSFI?	Not at all frequently	Not very frequently	Somewhat frequently	Very frequently	Don't know	Not applicable
a) Between colleagues	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Between managers	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) Between divisions	☐	☐	☐	☐	☐	☐
d) Between sectors	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e) Between OSFI's offices (i.e., Montreal, Ottawa, Toronto and Vancouver)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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
Q3. Communication is effective between teams within my Sector/group.*	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q4. OSFI does a good job of promoting values and ethics in the workplace.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q5. If I am faced with an ethical dilemma or conflict between values in the workplace, I know where I can go for help in resolving the situation.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q6. Systemic barriers** to inclusion exists at OSFI.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* The **sectors/groups** within OSFI are Supervision Sector, Corporate Services Sector, Strategy, Risk and Governance Sector, Regulatory Response Sector, National Security Sector, the Office of the Superintendent (including Internal Audit), and the Office of the Chief Actuary.

** **Systemic barriers** are defined as attitudes, policies, practices or systems that result in individuals from certain population groups receiving unequal access to or being excluded from participation in employment, services or programs (e.g., through discrimination, racism, sexism, homophobia, transphobia, ableism, etc). These barriers are systemic in nature, meaning they result from individual, societal or institutional practices, policies, traditions and/or values that may be “unintended” or “unseen” to those who do not experience them. They can have serious and long-lasting harmful impacts on individuals.

Q6B. [IF Q6=Strongly or Somewhat Agree] Which of the following barriers have you observed or experienced at OSFI in the past year?

Please select all that apply

- ☐ Attitudinal (behaviours, perceptions, and assumptions that discriminate against equity and equity-seeking groups)
- ☐ 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)

Please indicate your level of agreement with this statement.	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q7. OSFI implements activities and practices that support a diverse* workplace.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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

Q8. Which of the following words best describes the culture you currently experience at OSFI?

Please select up to 5 words

[randomize response options]

- | | | | |
|---|---|---|---|
| ☐ Siloed | ☐ Collaborative | ☐ Risk-Averse | ☐ Risk-Taking |
| ☐ Perfectionist | ☐ Efficient | ☐ Structured | ☐ Flexible |
| ☐ Consensus-Driven | ☐ Innovative | ☐ Constrained | ☐ Autonomous |
| ☐ Fear of Reprisal | ☐ Psychologically Safe | ☐ Task-Oriented | ☐ People-Oriented |
| ☐ Biased | ☐ Fair/Equitable | ☐ Process-Oriented | ☐ Results-Oriented |
| ☐ Unsupportive | ☐ Supportive | ☐ Harmonious | ☐ Transparent |
| ☐ Directive | ☐ Empowering | ☐ Inclusive | ☐ Exclusive |
| ☐ Growth-oriented | | ☐ Fixed mindset | |

Leadership

Executive Leadership Team

*OSFI's **Executive Leadership Team (ELT)** includes the Superintendent, Chief Actuary, Deputy Superintendent of Supervision, as well as Assistant Superintendents of Corporate Services Sector, Regulatory Response Sector, National Security Sector, and Strategy, Risk and Governance Sector.*

Please indicate your level of agreement with each statement.

OSFI's Executive Leadership Team...	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q9. Creates an inclusive workplace (e.g., where I feel heard, respected, and valued).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q10. Treats employees with respect.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q11. Leads by example, e.g., walks the talk.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

OSFI's Executive Leadership Team...	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q12. Communications from OSFI's Executive Leadership Team keep me informed about issues that matter to me.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q13. I have confidence in the Executive Leadership Team to lead OSFI.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Senior Management

*OSFI's **Senior Management** includes all the following: Executive Directors, Senior Directors, Managing Directors, Chief Human Resources Officer (CHRO), Chief Information Officer (CIO), Chief Financial Officer (CFO), 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
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.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Please indicate your level of agreement with this statement.

OSFI's Senior Management Team...	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q17. I have confidence in the Senior Management Team to lead OSFI.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Immediate Supervisor

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

Q18. 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

Please indicate your level of agreement with each statement.

My immediate supervisor...	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q19. Is a good leader.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q20. Is open to the suggestions of their employees.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q21. Appreciates my work.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q22. Creates an inclusive workplace (e.g., where I feel heard, respected and valued).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q23. Treats employees with respect.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q24. Leads by example, e.g., walks the talk.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q25. Keeps me informed about issues affecting my work.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

My immediate supervisor...	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q26. I receive useful feedback from my immediate supervisor on my job performance.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q27. I am confident approaching my immediate supervisor about issues or concerns without fear of reprisal.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

My immediate supervisor...	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q28. supports my efforts to balance my work, family and personal life.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q29. supports my mental health and wellbeing.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Official languages

Q30. 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
Q31. 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.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q32. During meetings with my team, I feel free to use the official language of my choice (English or French).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q33. When I communicate with my immediate supervisor*I feel free to use the official language of my choice (English or French).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q34. 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.

My job

Please indicate your level of agreement with each statement.	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q35. OSFI supports continuous learning and development.	○	○	○	○	○	○	○

Q36. How often are you able to attend training opportunities available at OSFI (including the Canada School of Public Service).	Never	Rarely	Occasionally	Regularly	Not applicable
--	-------	--------	--------------	-----------	----------------

Q36B (IF Q36 = Any response other than regularly or not applicable)

Which of the following barriers apply to your inability to attend training opportunities available at OSFI (including the Canada School of Public Service)?

Please select all that apply

- ☐ Workload
- ☐ Manager's approval not received
- ☐ Relevant training is not available
- ☐ Available training does not meet my learning needs (depth and breadth)
- ☐ Training in a relevant/appropriate format not available (e.g., online or in-person)
- ☐ Other, please specify: _____
- ☐ Don't know
- ☐ Prefer not to say

Please indicate your level of agreement with each statement.	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q37. I have clear work objectives.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q38. I get the coaching I need to do my job well.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q39. I receive meaningful recognition for work well done.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q40. Overall, I feel valued at work.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Please indicate your level of agreement with each statement.	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q41. I have opportunities to provide input into decisions that affect my work.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q42. I get the support* that I need to manage my career.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q43. I feel I contribute to the success of our organization.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q44. 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.

Q44B (IF Q44 = Somewhat or Strongly Agree)

Which of the following apply to you looking for a job outside of OSFI:

Please 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

Q45. 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.*

Q45B. (IF Q45 = Yes)

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

- ☐ Yes
- ☐ No
- ☐ Not applicable

Q45C. (IF Q45 = 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 this statement.

<i>Please select one.</i>	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q46. I would describe my workplace as being psychologically healthy*.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

** A **psychologically healthy** workplace is one that promotes employees' psychological well-being and actively works to prevent harm to employee psychological health due to negligent, reckless or intentional individual behaviours and organizational practices.*

Q47. I can complete my assigned workload during my regular working hours.

- ☐ Always or almost always
- ☐ Often
- ☐ Sometimes
- ☐ Rarely
- ☐ Never or almost never
- ☐ Don't know
- ☐ Not applicable

Q48. Overall, to what extent do the following factors cause you work-related stress?	Not at all	To a small extent	To a moderate extent	To a large extent	To a very large extent	Don't know
Heavy workload	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Unreasonable deadlines	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Not enough employees to do the work	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Overtime or long hours	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Balancing work and personal life	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q48. Overall, to what extent do the following factors cause you work-related stress?	Not at all	To a small extent	To a moderate extent	To a large extent	To a very large extent	Don't know
Lack of control or input in decision making	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Competing or constantly changing priorities	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lack of clear expectations	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lack of recognition	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Feeling disconnected from colleagues	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q48. Overall, to what extent do the following factors cause you work-related stress?	Not at all	To a small extent	To a moderate extent	To a large extent	To a very large extent	Don't know
Difficulty accessing my work tools or network (e.g., work email, work device, ergonomic equipment)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Accessibility or accommodation issues	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Harassment* or discrimination**	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* As per OSFI's Work Place Harassment and Violence Prevention Policy, work place harassment 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.

****Discrimination** refers to the unjust or prejudicial treatment of a person or group of people that deprives them of or limits their access to opportunities and advantages that are available to other members of society. The Canadian Human Rights Act sets out the following prohibited grounds of discrimination: 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.

Q48. Overall, to what extent do the following factors cause you work-related stress?	Not at all	To a small extent	To a moderate extent	To a large extent	To a very large extent	Don't know
Lack of job security	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Personal issues	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Issue(s) with my co-worker(s)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Issue(s) with my immediate supervisor	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Issue(s) with management	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q49. Overall, my level of work-related stress is...

- ☐ Very low
- ☐ Low
- ☐ Moderate
- ☐ High
- ☐ Very high
- ☐ Don't know

○ Not applicable

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
Q50. My work unit offers an environment where I feel I can speak up and express my opinions.	○	○	○	○	○	○	○
Q51. I feel I can initiate a formal recourse process (e.g., grievance, complaint, appeal) without fear of reprisal.	○	○	○	○	○	○	○
Q52. OSFI provides resources and services to support me in managing challenges in balancing my work, family and personal life (e.g., Employee Assistance Program and wellness initiatives).	○	○	○	○	○	○	○
Q53. OSFI does a good job of raising awareness of mental health* in the workplace.	○	○	○	○	○	○	○

**** 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.

Discrimination

Please indicate your level of agreement with this statement.

Please select one.	Strongly disagree	Somewhat disagree	Neither disagree nor agree	Somewhat agree	Strongly agree	Don't know	Not applicable
Q54. OSFI works hard to create a workplace that prevents discrimination.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q55. Have you been the victim of discrimination* on the job in the past year?

- ☐ Yes
- ☐ No

**Discrimination refers to the unjust or prejudicial treatment of a person or group of people that deprives them of or limits their access to opportunities and advantages that are available to other members of society. The Canadian Human Rights Act sets out the following prohibited grounds of discrimination: 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.*

Q55B. [If Q55 =Yes]

Did you experience discrimination because of your:

Please select all that apply

- ☐ Race
- ☐ National or ethnic origin
- ☐ Religion
- ☐ Colour
- ☐ Disability or illness
- ☐ Sexual orientation
- ☐ Gender identity or expression (including gender diverse identities or expressions such as transgender, two-spirit, or non-binary)
- ☐ Sex
- ☐ Marital status
- ☐ Family status
- ☐ Age
- ☐ Genetic characteristics (including a requirement to undergo a genetic test or disclose the results of a genetic test)
- ☐ Pardoned conviction or suspended record
- ☐ Other
- ☐ Prefer not to say

Q55C. [if Q55=Yes]**From whom did you experience discrimination on the job?*****Please select all that apply***

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

Q55D. [if Q55=Yes]**What action(s) did you take to address the discrimination you experienced?*****Please select all that apply***

- ☐ Discussed the matter with my immediate supervisor or a senior manager
- ☐ Discussed the matter with my director
- ☐ Discussed the matter with the person(s) from whom I experienced the discrimination
- ☐ Contacted a human resources professional
- ☐ Discussed the matter with my union representative
- ☐ I used an informal conflict resolution process
- ☐ Filed a grievance
- ☐ 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

Q55E [If “I took no action” selected in Q55D]**Was there anything specific that held you back from taking action to address the discrimination you experienced?*****Please select all that apply***

- ☐ The issue was resolved
- ☐ I did not think the incident was serious enough
- ☐ The behaviour stopped
- ☐ The individual apologized
- ☐ Management intervened
- ☐ The individual left or changed jobs
- ☐ I changed jobs
- ☐ I did not know what to do, where to go or whom to ask
- ☐ I was too distraught
- ☐ I had concerns about the formal complaint process (e.g., confidentiality, how long it would take)
- ☐ I was advised against filing a complaint

- ☐ I was afraid of reprisal (e.g., having limited career advancement, being labelled a troublemaker)
- ☐ Someone threatened me
- ☐ I did not believe it would make a difference
- ☐ I intend to file a grievance or a formal complaint, but I have not done so yet
- ☐ Other
- ☐ Prefer not to say

Q55F. [if Q55=Yes]**Did you know where to go for assistance?**

- ☐ Yes
- ☐ No

Harassment**Q56. 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 on their identity as a member of an equity or equity-seeking group.*

Q56B. [if Q56=Yes]**From whom did you experience micro-aggressions on the job?*****Please select all that apply***

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

Q56C. [if Q56=Yes]**What action(s) did you take to address the micro-aggressions you experienced?*****Please select all that apply***

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

Q56D. [If “I took no action” selected in Q56C]**Was there anything specific that held you back from taking action to address the micro-aggressions you experienced?**

- ☐ Yes, please specify: _____
- ☐ No
- ☐ Prefer not to say

Q56E. [if Q56=Yes]**Did you know where to go for assistance?**

- ☐ Yes
- ☐ No

Q57. Have you been the victim of 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.*

Q57B. [If Q57 =Yes]**From whom did you experience harassment and/or violence on the job?*****Please select all that apply***

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

Q57C. [If Q57 =Yes]**Please indicate the nature of the harassment and/or violence you experienced.*****Please 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

Q57D. [If Q57 =Yes]**What action did you take to address the harassment and/or violence?*****Please 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
- ☐ I 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

Q57E. [If “I took no action” selected in Q57D]**Was there anything specific that held you back from taking action to address the harassment you experienced?*****Please select all that apply***

- ☐ The issue was resolved
- ☐ I did not think the incident was serious enough
- ☐ The behaviour stopped
- ☐ The individual apologized
- ☐ Management intervened
- ☐ The individual left or changed jobs
- ☐ I changed jobs
- ☐ I did not know what to do, where to go or whom to ask
- ☐ I was too distraught
- ☐ I had concerns about the formal complaint process (e.g., confidentiality, how long it would take)
- ☐ I was advised against filing a complaint
- ☐ I was afraid of reprisal (e.g., having limited career advancement, being labelled a troublemaker)
- ☐ Someone threatened me
- ☐ I did not believe it would make a difference
- ☐ I intend to file a grievance or a formal complaint, but I have not done so yet
- ☐ Other
- ☐ Prefer not to say

Q57F. [if Q57=Yes]**Did you know where to go for assistance?**

- ☐ Yes
- ☐ No

COMMENTS

Q58. Do you wish to provide feedback to the Executive Leadership Team about any of the topics that have been addressed in this survey?

- ☐ Yes, I wish to add comments for the Executive Leadership Team to review
- ☐ No, I do not wish to add comments for the Executive Leadership Team to review

Q58B. [if Q57=Yes] Personal identifiers will be redacted from verbatim comments to ensure anonymity prior to them being shared with members of the Executive Leadership Team and the Chief Human Resources Officer. A summary of the themes found in the comments will be made available to all staff 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

General information

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

The following questions are for survey analysis purposes only and will help OSFI better understand the perceptions of employees so that we can continue our work toward a workplace that is diverse and more inclusive. Any personal information collected will only be used and disclosed in accordance with the provisions of the federal Privacy Act.

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

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

Thank you for completing these important questions.

Gender refers to a social and personal identity and may be different than a person's biological sex.

Q59. 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 groups.

Q60. Which racial group(s) do you identify with?**Please select all that apply**

- ☐ Black
- ☐ East Asian (for example, Chinese, Japanese, Korean)
- ☐ Southeast Asian (for example, Filipino, Indonesian, Vietnamese)
- ☐ Latin America (for example, Brazilian, Guatemalan, Mexican)
- ☐ Arab (for example, Lebanese, Saudi Arabian, Syrian)
- ☐ South Asian (for example, East Indian, Pakistani, Sri Lanka)
- ☐ West Asian (for example, Afghan, Iranian, Turkish)
- ☐ White
- ☐ Another identity (optional to specify):
- ☐ Prefer not to say

Ethnic origin refers to the ethnic or cultural origins of a person's ancestors. People who identify with similar ethnic origins (ethnic groups) tend to have a shared understanding of their ancestry or historical past, often with identifiable geographic, cultural, linguistic and/or religious characteristics.

Q61. Which ethnic or cultural origin(s) do you identify with?**Please select all that apply**

- ☐ Southern Africa (for example, Botswana, Eswatini, Namibia, South Africa)
- ☐ Western Africa (for example, Benin, Ghana, Mali, Nigeria)
- ☐ Northern Africa (for example, Algeria, Egypt, Libya, Morocco)
- ☐ Eastern Africa (for example, Burundi, Kenya, Rwanda, Tanzania)
- ☐ Central Africa (for example, Angola, Cameroon, Democratic Republic of the Congo, Gabon)
- ☐ Africa – not otherwise specified
- ☐ Southern Asia (for example, Bhutan, India, Pakistan, Sri Lanka)
- ☐ Western Asia and the Middle East (for example, Bahrain, Iran, Turkey, United Arab Emirates)
- ☐ Eastern Asia (for example, China, Japan, Mongolia, South Korea)
- ☐ South-eastern Asia (for example, Cambodia, Indonesia, Philippines, Vietnam)
- ☐ Central Asia (for example, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Tajikistan, Turkmenistan)
- ☐ Asia – not otherwise specified
- ☐ Southern Europe (for example, Greece, Italy, Portugal, Slovenia)
- ☐ Western Europe (for example, Belgium, France, Germany, Switzerland)
- ☐ Northern Europe (for example, Denmark, Ireland, Sweden, United Kingdom)
- ☐ Eastern Europe (for example, Bulgaria, Hungary, Poland, Ukraine)
- ☐ Europe – not otherwise specified
- ☐ South America (for example, Brazil, Chile, Peru, Venezuela)
- ☐ North America (for example, Canada, the United States)
- ☐ Central America (for example, Belize, Costa Rica, Mexico, Nicaragua)
- ☐ Caribbean (for example, Cuba, Haiti, Jamaica, Trinidad and Tobago)
- ☐ South America, Central America or Caribbean – not otherwise specified
- ☐ North America – not otherwise specified
- ☐ Oceania (for example, Australia, Fiji, New Zealand, Polynesia)
- ☐ Oceania – not otherwise specified
- ☐ Buddhist
- ☐ Christian
- ☐ Hindu

- ☐ Jewish
- ☐ Muslim
- ☐ Sikh
- ☐ Another identity (optional to specify): _____
- ☐ 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.

Q62. Do you identify as an Indigenous Person?

- ☐ Yes
- ☐ No
- ☐ Prefer not to say

Q62. [if Q62 = Yes]

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

Please select all that apply

- ☐ 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, learning, communication, or sensory impairment - or a functional limitation - permanent, temporary or episodic in nature, or evident or not, that, in interaction with a barrier, hinders a person's full and equal participation in society.

Q63. 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

Q63B. [if Q63 = Yes]**Please indicate the nature of your disability:*****Please select all that apply***

- ☐ Seeing disability: affects vision, including total blindness, partial sight and visual distortion.
- ☐ Hearing disability: affects ability to hear, including being hard of hearing, deafness or acoustic distortion.
- ☐ Speech or communication disability: affects ability to talk, including total speech loss, partial speech and speech distortion.
- ☐ Mobility disability: affects ability to move your body, including the required use of a wheelchair or a cane, or other issues impacting your mobility.
- ☐ Flexibility disability: affects ability to move joints, to bend and to reach for things.
- ☐ Dexterity disability: affects ability to perform fine motor tasks, especially with your hands.
- ☐ Mental health-related disability: affects psychology or behaviour, such as anxiety, depression or social or compulsive disorder, or phobia or psychiatric illness.
- ☐ Sensory or environmental disability: affects sensitivity to lights, sounds, smells or other elements in one's environment, including allergens.
- ☐ Chronic health condition: affects ability to function on a regular or episodic basis due to an ongoing health condition such as diabetes, Crohn's disease, colitis, fibromyalgia, multiple sclerosis.
- ☐ Pain-related disability: affects ability to function on a regular or episodic basis due to pain.
- ☐ Cognitive disability: ability to carry out tasks involving executive functioning, such as planning and organization.
- ☐ Learning disability: affects the way a person receives, understands and uses information, such as dyslexia, dysgraphia and other learning disabilities.
- ☐ Memory disability: affects a person's ability to remember information.
- ☐ Developmental disability (also known as intellectual disability): affects ability to learn and to adapt behaviour to different situations.
- ☐ Another disability (optional to specify): _____
- ☐ Prefer not to say

The collection of information relating to the representation of employees belonging to the LGBTQ2SIA+ community will contribute to the Government of Canada's work to improve equality for 2SLGBTQIA+ communities. 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.

Q64. Do you identify as 2SLGBTQIA+?

- ☐ Yes
- ☐ No
- ☐ Prefer not to say

Q64B. [if Q64 = Yes]**If you wish to provide further details, please specify how you self-identify.*****Please select all that apply***

- ☐ Two-spirit
- ☐ Lesbian
- ☐ Gay
- ☐ Bisexual

- ☐ Transgender
- ☐ Queer
- ☐ Questioning
- ☐ Intersex
- ☐ Asexual
- ☐ Pansexual
- ☐ Another identity (optional to specify): _____
- ☐ Prefer not to say

Q65. 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

Q66. What is your first official language?

- ☐ English
- ☐ French
- ☐ Prefer not to say

Q67. Do you currently use any of the following flexible working arrangements (FWA)?

Please 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 by most 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

Q67B. [if Q67 = 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

Q68. How long have you worked at OSFI?

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

Q69. Are you:

- ☐ RE
- ☐ REX
- ☐ Prefer not to say

Q70. What is your Sector/group?

- ☐ Superintendent's Office and Internal Audit
- ☐ Supervision Sector
- ☐ Strategy, Risk and Governance Sector
- ☐ Corporate Services Sector
- ☐ Regulatory Response Sector
- ☐ National Security Sector
- ☐ Office of the Chief Actuary
- ☐ Prefer not to say

Q71. In which organizational work unit are you currently working?

[skip Q71 if Q70 equals "Prefer not to say"]

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

Superintendent' Office and Internal Audit

100 - Superintendent's Office
130 – Assistant Superintendent, NSS
200 - Assistant Superintendent and Chief Operating Officer
313 - Legal Services Unit
333 - Assistant Superintendent, Regulatory Response
401 - Deputy Superintendent, Supervision
560 - Assistant Superintendent and CSRO
650 - Internal Audit

Supervision Sector

402/466 - Supervision Quality Assurance/ Supervision Central Office
417/445 - Mortgage Insurance Group/ Insurance
422/478 - Banking Risk and Capital/ Risk Advisory Hub

427 - International Banking
428 - Domestic Banking
468 - Risk Assessment and Intervention Hub (Jacqueline Friedland)
475/485 - Private Pension Plans Division/ Risk Assessment and Intervention Hub (Patrick Clermont)
493/494 - Supervision Institute/ Supervisory Framework
496 - Insurance Risk and Capital and Pension Risk
508 - Market & Liquidity Risk Division (MLRD)
Strategy, Risk and Governance Sector
210/211 - Chief Financial Officer/ Finance
240/565/566/567/568/569 - SGO/ Strat & Gov, Sr.Dir/ Corp Plan/ CO, SRG/ Int Risk Mgmt/ Analyst Dev Prog.
549/550 - Data Collection Modernization/ Risk & Data Analytics (RDA)
540/551/562/563/564 - Horizon Risk Surveillance/ HMR Div./ Risk Quantification/ ARRA/ Ind. Surveillance
561 - Enterprise Risk Management
Corporate Services Sector
204/206/208 - Chief Information Officer/ IM/IT Strategic Management/ Client Relationship Management
207 - Data Collection Operations
212 - Infrastructure and Technology Services Division
214/219 - Enterprise Information Management/ Cyber Security
217 - Application Services
222 - Service Excellence
230/231 - Chief Human Resources Officer/ HR Planning, Programs, Systems and Analytics
232 - Security
250 - Workforce Organization, Resourcing, Learning and Development
251 - Workplace Effectiveness
252 - Facilities Services
261/262 - Enterprise Change Management/ Central Office, CST
280/319 - Communications, Engagement and Stakeholders Affairs/ Stakeholder Affairs
315 - Corporate and Digital Communication
323 - Public Affairs
Regulatory Response Sector
311 - Approvals Division
312 - Intergovernmental Affairs and Policy Division
320/321 - Regulatory Affairs Directorate/ Legislative Affairs Division
322/505 - Policy Development and Standards Division/ Accounting Policy Division
350 - Climate Risk Division

353/511/530 - Central Office, RR/ Culture & Compliance Risk Div./ Emerging Risk Operations Directorate
355/507 - Integrity and Security Risk Division/ Operational Risk Division
531 - Technology Risk Division (TRD)
National Security Sector
131/132/133 - NSS Administration & Operations/ NSS Intelligence/ NSS Liaison and External Review
Office of the Chief Actuary
700/710/720/740 - Chief Actuary/ Soc. Insurance Programs/ Public Pensions/ Private Pension Plan Actuarial

- ☐ Prefer not to say

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

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

Annexe G : Instrument de sondage – français

Welcome to the 2024-25 Biennial OSFI Employee Survey / Voici l'édition 2024-2025 du Sondage biennal auprès des employés du BSIF

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

Anglais

Français

Votre opinion compte!

Ce sondage permettra de recueillir votre rétroaction sur divers aspects de notre milieu de travail. L'équipe de la haute direction (EHD) veut savoir ce qui va bien et quelles améliorations peuvent être apportées, et elle s'engage à donner suite à vos commentaires et idées.

Le lien qui se trouve dans l'invitation que vous avez reçue est unique et associé à votre adresse courriel; prière de ne le transférer à personne.

Nous vous invitons à **répondre aux questions en toute franchise**, car c'est là que réside toute la valeur de cet exercice. À la fin du questionnaire, vous aurez la possibilité de présenter des réflexions, des observations ou des commentaires supplémentaires qui seront transmis à l'EHD. Vos réponses demeureront strictement confidentielles et seront communiquées sous une forme compilée à l'échelle du BSIF.

Vous avez jusqu'au **14 février** pour répondre au sondage.

La confidentialité de vos renseignements sera respectée. Vos réponses au sondage sont recueillies et gérées conformément aux dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, de la *Loi sur l'accès à l'information* et de l'article 13 de la *Loi sur le BSIF*. Aux termes de 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.

En outre, conformément aux normes de pratique professionnelle qui régissent les sondages d'opinion dans les secteurs public et privé, Environics ne dévoilera AUCUNE réponse individuelle à qui que ce soit au BSIF, et le BSIF n'aura jamais accès aux réponses d'une façon qui lui permettrait de faire le lien entre une réponse et un membre de son personnel. Seuls seront fournis des rapports de synthèse contenant des données agrégées et une compilation des commentaires textuels à l'échelle du BSIF. Consulter notre politique de confidentialité pour en savoir plus.

Comment répondre au sondage

Votre participation à ce sondage est facultative et il vous faudra une vingtaine de minutes pour y répondre. À noter que vous pouvez quitter le sondage à tout moment pour y revenir plus tard, et reprendre à l'endroit où vous vous étiez arrêté(e).

Veuillez fonder vos réponses sur votre vécu des 12 derniers mois.

Pour chaque question, vous avez la possibilité de répondre « Je ne sais pas » ou « Sans objet ». Veuillez choisir l'une de ces options si vous estimez ne pas avoir les connaissances nécessaires pour répondre à la question ou si celle-ci ne cadre pas avec votre situation.

Nous joindre

Si vous avez des questions sur la façon de répondre au sondage ou sur son contenu (par exemple, but, calendrier ou raison d'être d'une question précise), ou pour demander qu'on vous le fournisse dans un autre format, veuillez communiquer avec [Clementine Blanchard](#).

Mon organisme

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

Q1. À l'heure actuelle, le milieu de travail du BSIF est...	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
---	--------------------------	--------------------------	-----------------------------	----------------------	----------------------	----------------	------------

Agile (c'est-à-dire un milieu où on s'adapte rapidement aux changements et/ou aux nouvelles situations)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Équilibré (c'est-à-dire un milieu où on veille à une répartition équilibrée entre travail et temps personnel)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Collaboratif (c'est-à-dire un milieu où on travaille ensemble de manière efficace pour atteindre des objectifs communs)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Axé sur la croissance (c'est-à-dire un milieu où on met l'accent sur le développement et/ou l'amélioration)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Inclusif (c'est-à-dire un milieu où on veille à ce que chaque personne se sente valorisée et incluse)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Innovateur (c'est-à-dire un milieu où on est ouvert aux nouvelles idées et/ou aux approches novatrices)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Respectueux (c'est-à-dire un milieu où on fait preuve de considération et/ou de respect envers les autres)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Axé sur les résultats (c'est-à-dire un milieu où on fait preuve de motivation et/ou de détermination à atteindre les objectifs)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Axé sur le soutien (c'est-à-dire un milieu où on s'entraide et/ou on s'encourage)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Axé sur la transparence (c'est-à-dire un milieu où fait preuve d'ouverture et d'honnêteté dans les communications et/ou les activités)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Q2. À quelle fréquence voyez- vous des exemples de collaboration au BSIF?	Pas souvent du tout	Pas très souvent	Assez souvent	Très souvent	Je ne sais pas	Sans objet
Entre collègues	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Entre gestionnaires	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Entre divisions	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Entre secteurs	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Entre bureaux du BSIF (Montréal, Ottawa, Toronto et Vancouver)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q3. La communication est efficace entre les équipes de mon secteur ou groupe*.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q4. Le BSIF fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q5. Si j'étais confronté(e) à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, je saurais où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q6. Il y a des obstacles systémiques** qui nuisent à l'inclusion au BSIF.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* Les **secteurs ou groupes** au sein du BSIF sont le Secteur de la surveillance, le Secteur des services intégrés, le Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance, le Secteur des mesures de réglementation, le Secteur de la sécurité nationale, le Bureau du surintendant (qui comprend l'Audit interne) et le Bureau de l'actuaire en chef.

** Les **obstacles systémiques** s'entendent des attitudes, politiques, pratiques ou systèmes qui font que des personnes membres de certains groupes de population ne bénéficient pas d'un accès égal à des emplois, des services ou des programmes, ou en sont exclues (c'est-à-dire en raison de discrimination, de racisme, de sexisme, d'homophobie, de transphobie, de capacitisme, etc.). Ces obstacles sont de nature systémique, c'est-à-dire qu'ils résultent de pratiques, de politiques, de traditions ou de valeurs individuelles, sociétales ou institutionnelles qui peuvent être « involontaires » ou « invisibles » pour ceux qui ne les subissent pas. Ils peuvent avoir des répercussions néfastes graves et durables sur les personnes touchées.

Q6B. [Si Q6 = Tout à fait d'accord ou Quelque peu d'accord] Parmi les obstacles suivants, lesquels avez-vous observés ou rencontrés au BSIF au cours de la dernière année?

Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ Obstacles liés à l'attitude (comportements, perceptions et préjugés qui constituent une discrimination à l'égard des groupes visés par l'équité ou en quête d'équité)
- ☐ Obstacles physiques (immeubles ou espaces extérieurs qui créent des obstacles pour les personnes handicapées)
- ☐ Obstacles informationnels (lorsque des handicaps sensoriels, comme des troubles de l'audition, de la vue ou de l'apprentissage, n'ont pas été pris en considération)
- ☐ Obstacles technologiques (lorsqu'un appareil ou une plateforme technologique n'est pas accessible et ne peut pas être utilisé au moyen d'un appareil fonctionnel)
- ☐ Obstacles organisationnels (politiques, procédures ou pratiques qui empêchent des personnes de participer pleinement à une situation)

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'énoncé suivant?	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q7. Le BSIF met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié*.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

** Dans un milieu de travail diversifié, chaque personne est intégrée au groupe, 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 à l'expression de genre, à l'état matrimonial, à la situation de famille, à la religion, à l'âge, à la langue, à l'origine culturelle, aux centres d'intérêt, aux points de vue ou à d'autres caractéristiques. Toutes les différences entre l'identité personnelle et professionnelle des collègues sont admises.*

Q8. Parmi les mots suivants, lesquels décrivent le mieux la culture actuelle au BSIF selon votre vécu?

Vous pouvez choisir au maximum 5 mots.

[Présenter les réponses possibles dans un ordre aléatoire]

- | | | | |
|--|--|--|---|
| ☐ Cloisonnement | ☐ Collaboration | ☐ Tendance à éviter le risque | ☐ Tendance à prendre des risques |
| ☐ Perfectionnisme | ☐ Efficacité | ☐ Rigidité | ☐ Souplesse |
| ☐ Recherche de consensus | ☐ Innovation | ☐ Contraintes | ☐ Autonomie |
| ☐ Crainte de représailles | ☐ Milieu psychologiquement sain | ☐ Accent sur les tâches | ☐ Accent sur les personnes |
| ☐ Parti pris | ☐ Équité | ☐ Accent sur les processus | ☐ Accent sur les résultats |

- | | | | |
|---|---|---|---------------------------------------|
| ☐ Manque de soutien | ☐ Soutien | ☐ Harmonie | ☐ Transparence |
| ☐ Approche directive | ☐ Approche donnant les moyens d’agir | ☐ Inclusion | ☐ Exclusion |
| ☐ Orientation vers la croissance | | ☐ Orientation vers l’immobilisme | |

Leadership

Équipe de la haute direction

L'équipe de la haute direction (EHD) du BSIF comprend le surintendant, l'actuaire en chef, le surintendant adjoint, Secteur de la surveillance, ainsi que les surintendants auxiliaires du Secteur des services intégrés, du Secteur des mesures de réglementation, du Secteur de la sécurité nationale et du Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance.

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

L'équipe de la haute direction du BSIF...	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q9. Crée un milieu de travail inclusif (c'est-à-dire un milieu où je sens que l'on m'écoute, que l'on me respecte et que l'on me valorise).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q10. Traite les employés avec respect.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q11. Dirige en montrant l'exemple (c'est-à-dire joint le geste à la parole).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
--	--------------------------	--------------------------	-----------------------------	----------------------	----------------------	----------------	------------

Q12. Les communications de l'équipe de la haute direction du BSIF me tiennent au courant des questions qui m'importent.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q13. J'ai confiance en la capacité de l'équipe de la haute direction à diriger le BSIF.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Haute Direction

Font partie de la **haute direction** du BSIF les personnes qui occupent un poste de directeur administratif, de directeur principal ou de directeur général, ou le poste de dirigeant principal des ressources humaines (DPRH), de dirigeant principal de l'information (DPI), de dirigeant principal des finances (DPF), de dirigeant principal de l'audit (DPA) ou de dirigeant principal des données (DPD) (autrement dit un poste de groupe et niveau REX-08, REX-09 ou REX-10).

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

La haute direction du BSIF...	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q14. Crée un milieu de travail inclusif (c'est-à-dire un milieu où je sens que l'on m'écoute, que l'on me respecte et que l'on me valorise).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q15. Traite les employés avec respect.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q16. Dirige en montrant l'exemple (c'est-à-dire joint le geste à la parole).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'énoncé suivant?	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q17. J'ai confiance en la capacité de la haute direction à diriger le BSIF.							

Supérieur(e) immédiat(e)

Votre *supérieur(e) immédiat(e)* est la personne dont vous relevez directement.

Q18. À quel niveau se situe la personne dont vous relevez directement, c'est-à-dire votre supérieur(e) immédiat(e)?

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

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

Mon ou ma supérieur(e) immédiat(e)...	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q19. Est un(e) bon(ne) dirigeant(e).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q20. Est ouvert(e) aux suggestions de ses employés.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q21. Apprécie mon travail.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q22. Crée un milieu de travail inclusif (c'est-à-dire un milieu où je sens que l'on m'écoute, que l'on me respecte et que l'on me valorise)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q23. Traite les employés avec respect.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q24. Dirige en montrant l'exemple (c'est-à-dire joint le geste à la parole).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q25. Me tient au courant des questions qui touchent mon travail.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q26. Je reçois de la rétroaction utile de mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) sur mon rendement au travail.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q27. Je sais que je peux confier mes inquiétudes à mon ou ma supérieur(e) immédiat(e) sans crainte de représailles.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Mon ou ma supérieur(e) immédiat(e)...	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q28. Me soutient dans mes efforts visant à concilier ma vie professionnelle, ma vie familiale et ma vie personnelle.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q29. Soutient ma santé mentale et mon bien-être.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Langues officielles

Q30. 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 d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q31. 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 (français ou anglais). (Cet énoncé ne s'applique pas aux documents diffusés à l'extérieur du BSIF.)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q32. Lorsque j'assiste à une réunion d'équipe, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix (français ou anglais).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q33. Lorsque je communique avec mon ou ma supérieur(e) immédiat(e)*, je me sens libre de m'exprimer dans la langue officielle de mon choix (français ou anglais).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q34. Le BSIF offre de la formation dans la langue officielle de mon choix (français ou anglais).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* Votre supérieur(e) immédiat(e) est la personne dont vous relevez directement.

Mon emploi

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'énoncé suivant?	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q35. Le BSIF favorise l'apprentissage et le perfectionnement continus.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Veuillez sélectionner une réponse

Q36. À quelle fréquence êtes-vous en mesure d'assister aux séances de formation offertes au BSIF (dont celles offertes par l'École de la fonction publique du Canada)?	Jamais	Rarement	Occasionnellement	Régulièrement	Sans objet

Q36B (Si Q35 = Jamais, Rarement ou Occasionnellement)

Parmi les obstacles suivants, quels sont ceux qui vous empêchent d'assister aux séances de formation offertes au BSIF (dont celles offertes par l'École de la fonction publique du Canada)?

Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ Charge de travail
- ☐ Approbation du gestionnaire non reçue
- ☐ Aucune formation pertinente n'est offerte
- ☐ Les formations offertes ne répondent pas à mes besoins en matière d'apprentissage (niveau de détail et portée)
- ☐ Aucune formation n'est offerte dans un format pertinent ou approprié (par exemple en ligne ou en personne)
- ☐ Autre (veuillez préciser) : _____
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet

Q37. J'ai des objectifs de travail clairs.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q38. Je reçois l'encadrement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q39. Je reçois une reconnaissance significative lorsque je fais un bon travail.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q40. Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q41. J'ai l'occasion de contribuer aux décisions qui touchent mon travail.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q42. Je reçois le soutien* dont j'ai besoin pour gérer ma carrière.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q43. J'ai l'impression de contribuer au succès de notre organisme.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q44. J'ai l'intention de chercher un emploi 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. Il comprend les outils, les ressources et l'appui de la direction.

Q44B (Si Q43 = Quelque peu d'accord ou Tout à fait d'accord)

Parmi les raisons suivantes, quelles sont celles qui expliquent que vous avez l'intention de chercher un emploi à l'extérieur du BSIF?

Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ Besoin de changement
- ☐ Recherche d'une expérience différente
- ☐ Insatisfaction à l'égard de la relation avec le ou la supérieur(e) immédiat(e)
- ☐ Manque de reconnaissance du personnel
- ☐ Rémunération et avantages sociaux
- ☐ Culture et milieu de travail du BSIF
- ☐ Aucune possibilité de croissance
- ☐ Le travail ne répond pas aux attentes
- ☐ Impressions d'être surmené(e)
- ☐ Sentiment d'indifférence
- ☐ Impression d'être sous-estimé(e)
- ☐ Faible leadership aux échelons supérieurs
- ☐ Autre (veuillez préciser) : _____
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q45. Y a-t-il actuellement des membres du personnel* qui relèvent directement de vous (autrement dit, avez-vous des subordonné(e)s direct(e)s)?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre

** Aux fins du présent sondage, les **membres du personnel** sont des personnes employées directement par le BSIF, quel que soit leur niveau ou leur poste au sein de l'organisme, par exemple, des personnes nommées pour une période indéterminée ou déterminée, ou qui travaillent à temps partiel. En revanche, sont exclus les personnes embauchées à court terme (emploi occasionnel, programme coopératif, stage d'été) et le personnel contractuel comme les experts-conseils.*

Q45B. [Si Q45 = Oui]

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

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Sans objet

Q45C. [Si Q45 = 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 l'énoncé suivant?

Veuillez sélectionner une réponse	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q46. Je dirais que mon milieu de travail est sain sur le plan psychologique*.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* Un **milieu de travail psychologiquement sain** est un environnement de travail favorisant le bien-être psychologique des employés et contribuant activement à prévenir les préjudices portés à la santé mentale des travailleurs causés par des pratiques organisationnelles et des comportements individuels négligents, insoucians ou intentionnels.

Q47. J'arrive à accomplir les tâches qui me sont assignées pendant mes heures normales de travail.

- ☐ Toujours ou presque toujours
- ☐ Souvent
- ☐ Parfois
- ☐ Rarement
- ☐ Jamais ou presque jamais
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Sans objet

Q48. Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail?	Aucunement	Dans une faible mesure	Modérément	Dans une grande mesure	Dans une très grande mesure	Je ne sais pas
Lourde charge de travail	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Délais déraisonnables	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pas assez d'employé(e)s pour faire le travail	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Heures supplémentaires ou longues heures de travail	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Conciliation travail et vie personnelle	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q48. Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail?	Aucunement	Dans une faible mesure	Modérément	Dans une grande mesure	Dans une très grande mesure	Je ne sais pas
Manque de contrôle ou de contribution aux prises de décision	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Priorités concurrentes ou qui changent constamment	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Manque d'attentes claires	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Manque de reconnaissance	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Se sentir déconnecté(e) de ses collègues	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q48. Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail?	Aucunement	Dans une faible mesure	Modérément	Dans une grande mesure	Dans une très grande mesure	Je ne sais pas
Difficulté à avoir accès à mes outils ou au réseau de travail (p. ex. courriel de travail, appareil de travail, équipement ergonomique)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Problèmes d'accessibilité ou d'adaptation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Harcèlement* ou discrimination**	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* Selon la Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail du BSIF, par **harcèlement** en milieu de travail, on entend « 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 ».

**** La *discrimination* est le traitement injuste ou préjudiciable d'une personne ou d'un groupe de personnes qui les empêche d'avoir pleinement accès aux occasions et aux avantages auxquels ont accès d'autres membres de la société. La Loi canadienne sur les droits de la personne énonce les motifs de distinction illicite suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne gracée.**

Q48. Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail?	Aucunement	Dans une faible mesure	Modérément	Dans une grande mesure	Dans une très grande mesure	Je ne sais pas
Manque de sécurité d'emploi	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Problèmes personnels	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Problème(s) avec un(e) ou des collègues de travail	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Problème(s) avec un(e) ou des supérieur(e)s	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Problème(s) avec la direction	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q49. Dans l'ensemble, mon niveau de stress lié au travail est...

- ☐ Très faible
- ☐ Faible
- ☐ Modéré
- ☐ Élevé
- ☐ Très élevé
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Sans objet

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q50. Mon unité de travail offre un environnement où je peux m'exprimer sans hésitation et faire valoir mes opinions.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q51. J'ai le sentiment de pouvoir entamer un processus de recours officiel (par exemple, grief, plainte ou droit d'appel) sans crainte de faire l'objet de représailles.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Q52. Le BSIF offre des ressources et des services pour m'aider à surmonter les difficultés que présente la conciliation de ma vie professionnelle, de ma vie familiale et de ma vie personnelle (par exemple, Programme d'aide aux employés et mesures de bien-être).	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q53. Le BSIF réussit bien à sensibiliser son personnel à la santé mentale* en milieu de travail.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

* La **santé mentale** est l'état d'une personne sur le plan du bien-être psychologique et émotionnel. Le bien-être, c'est réaliser son potentiel et être en mesure de faire face aux situations de stress normales de la vie, de travailler de façon productive et fructueuse et d'apporter une contribution à sa collectivité.

Discrimination

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

<i>Veuillez sélectionner une réponse</i>	Tout à fait en désaccord	Quelque peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Quelque peu d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas	Sans objet
Q54. Le BSIF met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q55. Avez-vous été victime de discrimination* au travail au cours de la dernière année?

- ☐ Oui
- ☐ Non

* La **discrimination** est le traitement injuste ou préjudiciable d'une personne ou d'un groupe de personnes qui les empêche d'avoir pleinement accès aux occasions et aux avantages auxquels ont accès d'autres membres de la société. La Loi canadienne sur les droits de la personne énonce les motifs de distinction illicite suivants : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou l'état de personne gracée.

Q55B. [Si Q55 = Oui]

Sur quel motif avez-vous été victime de discrimination? Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ Race
- ☐ Origine nationale ou ethnique
- ☐ Religion
- ☐ Couleur
- ☐ Déficience ou maladie
- ☐ Orientation sexuelle

- ☐ Identité ou expression de genre (y compris les identités ou expressions de genres divers, comme la transidentité, la bispiritualité ou la non-binarité)
- ☐ Sexe
- ☐ État matrimonial
- ☐ Situation de famille
- ☐ Âge
- ☐ Caractéristiques génétiques (y compris l'obligation de subir un test génétique, ou de communiquer les résultats d'un test génétique)
- ☐ État de personne graciée
- ☐ Autre
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q55C. [Si Q55 = Oui]**De la part de qui avez-vous été victime de discrimination au travail?*****Vous pouvez choisir plus d'une réponse.***

- ☐ Des collègues
- ☐ Mon ou ma supérieur(e) immédiat(e) (la personne dont vous relevez directement)
- ☐ Mon ou ma directeur(trice) (REX-07)
- ☐ Un membre de la haute direction (ce qui comprend toutes les personnes occupant un poste de directeur général, de directeur principal ou de directeur administratif [REX-08, REX-09 ou REX-10])
- ☐ Un membre de l'équipe de la haute direction
- ☐ Mes subordonné(e)s direct(e)s
- ☐ Des personnes d'autres ministères ou organismes
- ☐ Des personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons
- ☐ Autre
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q55D. [Si Q55 = Oui]**Quelle(s) mesure(s) avez-vous prise(s) pour remédier à la discrimination dont vous avez été victime?*****Vous pouvez choisir plus d'une réponse.***

- ☐ J'en ai parlé à mon ou ma supérieur(e) immédiat(e) ou à un membre de la haute direction.
- ☐ J'en ai parlé à mon ou ma directeur(trice).
- ☐ J'en ai parlé à la personne ou aux personnes de la part desquelles j'ai été victime de discrimination.
- ☐ J'ai communiqué avec un ou une professionnel(le) des ressources humaines.
- ☐ J'en ai parlé à mon ou ma représentant(e) syndical(e).
- ☐ 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.

Q55E. [Si Q55D = Je n'ai rien fait]

Vous êtes-vous retenu(e) d'agir pour remédier à la discrimination dont vous avez été victime pour une raison précise?

Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ La situation a été réglée.
- ☐ Je ne pensais pas que l'incident était assez grave.
- ☐ Le comportement s'est arrêté.
- ☐ La personne s'est excusée.
- ☐ La direction est intervenue.
- ☐ La personne a quitté ou changé d'emploi.
- ☐ J'ai changé d'emploi.
- ☐ Je ne savais pas quoi faire, où aller ou à qui parler.
- ☐ J'étais trop bouleversé(e).
- ☐ J'avais des préoccupations au sujet du processus formel de plaintes (par exemple, la confidentialité, le temps que prendrait le processus).
- ☐ On m'a conseillé(e) d'éviter de déposer une plainte.
- ☐ J'avais peur des représailles (par exemple, limiter l'avancement de ma carrière ou porter l'étiquette de fauteur(-euse) de troubles).
- ☐ Quelqu'un m'a menacé(e).
- ☐ Je ne croyais pas que cela ferait une différence.
- ☐ Le délai prévu pour déposer un grief ou une plainte officielle avait expiré.
- ☐ J'ai l'intention de déposer un grief ou une plainte officielle, mais je ne l'ai pas encore fait
- ☐ Autre
- ☐ Je préfère ne pas répondre.

Q55F. [Si Q55 = Oui]

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

- ☐ Oui
- ☐ Non

Harcèlement

Q56. Avez-vous été victime de 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 visé par l'équité ou en quête d'équité.*

Q56B. [Si Q56 = Oui]

De la part de qui avez-vous été victime de microagressions au travail?

Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ Des collègues
- ☐ Mon ou ma supérieur(e) immédiat(e) (la personne dont vous relevez directement)
- ☐ Mon ou ma directeur(trice) (REX-07)

- Un membre de la haute direction (ce qui comprend toutes les personnes occupant un poste de directeur général, de directeur principal ou de directeur administratif [REX-08, REX-09 ou REX-10])
- Un membre de l'équipe de la haute direction
- Mes subordonné(e)s direct(e)s
- Des personnes d'autres ministères ou organismes
- Des personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons
- Autre
- Je préfère ne pas répondre

Q56C. [Si Q56 = Oui]

Quelle(s) mesure(s) avez-vous prise(s) pour remédier aux microagressions dont vous avez été victime?

Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ J'en ai parlé à mon ou ma supérieur(e) immédiat(e) ou à un membre de la haute direction.
- ☐ J'en ai parlé à mon ou ma directeur(trice).
- ☐ J'en ai parlé à la personne ou aux personnes de la part desquelles j'ai été victime de microagressions.
- ☐ J'ai communiqué avec un ou une professionnel(le) des ressources humaines.
- ☐ J'en ai parlé à mon ou ma représentant(e) syndical(e).
- ☐ J'ai eu recours à un processus informel de résolution des conflits.
- ☐ J'ai déposé un grief ou une plainte.
- ☐ J'ai réglé la question de façon informelle par moi-même.
- ☐ Autre (veuillez préciser) : _____
- ☐ Je n'ai rien fait.
- ☐ Je préfère ne pas répondre.

Q56D. [Si Q56C = Je n'ai rien fait]

Vous êtes-vous retenu(e) d'agir pour remédier aux microagressions dont vous avez été victime pour une raison précise?

- ☐ Oui (veuillez préciser) : _____
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q56E. [Si Q56 = Oui]

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

- Oui
- Non

Q57. 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, par harcèlement et violence en milieu de travail, on entend « 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 ».*

Q57B. [Si Q57 =Oui]**De la part de qui avez-vous été victime de harcèlement ou de violence au travail?*****Vous pouvez choisir plus d'une réponse.***

- ☐ Des collègues
- ☐ Mon ou ma supérieur(e) immédiat(e) (la personne dont vous relevez directement)
- ☐ Mon ou ma directeur(trice) (REX-07)
- ☐ Un membre de la haute direction (ce qui comprend toutes les personnes occupant un poste de directeur général, de directeur principal ou de directeur administratif [REX-08, REX-09 ou REX-10])
- ☐ Un membre de l'équipe de la haute direction
- ☐ Mes subordonné(e)s direct(e)s
- ☐ Des personnes d'autres ministères ou organismes
- ☐ Des personnes travaillant pour les institutions que nous réglementons
- ☐ Autre
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q57C. [Si Q57 =Oui]**Veuillez indiquer la nature du harcèlement ou de la violence dont vous avez été victime.*****Vous pouvez choisir plus d'une réponse.***

- ☐ Comportement agressif
- ☐ Contrôle excessif
- ☐ Être exclu(e) ou ignoré(e)
- ☐ Humiliation
- ☐ Interférence dans le travail ou retenue de 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

Q57D. [Si Q57 =Oui]**Quelle(s) mesure(s) avez-vous prise(s) pour remédier au harcèlement ou à la violence dont vous avez été victime?*****Vous pouvez choisir plus d'une réponse.***

- ☐ J'en ai parlé à mon ou ma supérieur(e) immédiat(e) ou à un membre de la haute direction.
- ☐ J'en ai parlé à mon ou ma directeur(trice).
- ☐ J'en ai parlé à la personne ou aux personnes de la part desquelles j'ai été victime de harcèlement ou de violence.
- ☐ J'ai communiqué avec un ou une professionnel(le) des ressources humaines.
- ☐ J'ai communiqué avec le destinataire désigné.
- ☐ J'en ai parlé à mon ou ma représentant(e) syndical(e).
- ☐ 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.

Q57E. [Si Q57D = Je n'ai rien fait]

Vous êtes-vous retenu(e) d'agir pour remédier au harcèlement dont vous avez été victime pour une raison précise?

Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ La situation a été réglée.
- ☐ Je ne pensais pas que l'incident était assez grave.
- ☐ Le comportement s'est arrêté.
- ☐ La personne s'est excusée.
- ☐ La direction est intervenue.
- ☐ La personne a quitté ou changé d'emploi.
- ☐ J'ai changé d'emploi.
- ☐ Je ne savais pas quoi faire, où aller ou à qui parler.
- ☐ J'étais trop bouleversé(e).
- ☐ J'avais des préoccupations au sujet du processus formel de plaintes (par exemple, la confidentialité, le temps que prendrait le processus).
- ☐ On m'a conseillé(e) d'éviter de déposer une plainte.
- ☐ J'avais peur des représailles (par exemple, limiter l'avancement de ma carrière ou porter l'étiquette de fauteur(-euse) de troubles).
- ☐ Quelqu'un m'a menacé(e).
- ☐ Je ne croyais pas que cela ferait une différence.
- ☐ J'ai l'intention de déposer un grief ou une plainte officielle, mais je ne l'ai pas encore fait.
- ☐ Autre
- ☐ Je préfère ne pas répondre.

Q57F. [Si Q57 = Oui]

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

- ☐ Oui
- ☐ Non

COMMENTAIRES

Q58. Souhaitez-vous formuler des commentaires à l'intention de l'équipe de la haute direction sur les sujets abordés dans ce sondage?

- Oui, je souhaite ajouter des commentaires pour qu'ils soient transmis à **l'équipe de la haute direction**.
- Non, je ne souhaite pas ajouter de commentaires pour qu'ils soient transmis à **l'équipe de la haute direction**.

Q58B. [Si Q57 = Oui] Tous les éléments permettant d'identifier une personne seront caviardés du texte des commentaires afin d'en assurer l'anonymat avant de les communiquer aux membres de l'équipe de la haute direction et à la dirigeante principale des ressources humaines. Les résultats globaux du sondage qui seront communiqués à l'ensemble des membres du personnel comprendront une synthèse des thèmes abordés dans les commentaires.

Veillez être aussi précis(e) 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.

Entrer les commentaires dans cette case

Renseignements généraux

Le BSIF s'engage à créer un environnement qui valorise expressément l'humain, et où chaque personne se sent en sécurité, impliquée, connectée et capable d'être elle-même au travail.

Les questions suivantes ne sont posées qu'à des fins d'analyse du sondage et nous aideront à mieux comprendre les perceptions des membres du personnel afin que nous puissions poursuivre nos efforts visant à créer un milieu de travail diversifié et plus inclusif. 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.

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 10 questionnaires remplis par des membres du personnel ayant au moins une caractéristique démographique en commun. Les réponses des groupes plus petits seront compilées à celles d'un autre groupe afin d'assurer l'anonymat des personnes sondées.

Nous vous remercions de répondre à ces questions importantes.

Le genre est une identité sociale et personnelle qui peut être différent du sexe biologique.

Q59. Quel est votre genre?

- ☐ Homme
- ☐ Femme
- ☐ Autre genre (vous pouvez préciser si vous le souhaitez) :
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Le terme « race » est utilisé pour classer les personnes en groupes, principalement selon des caractéristiques physiques telles que la couleur de la peau. Les catégories raciales ne sont pas fondées sur la science ni la biologie, mais sur des différences créées par la société, et ont entraîné des conséquences importantes sur la vie des gens. Les catégories raciales peuvent varier dans le temps et dans l'espace et peuvent se superposer à des groupes ethniques, culturels ou religieux.

Q60. À quel(s) groupe(s) racial (raciaux) vous identifiez-vous?

Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ Noir
- ☐ Est-Asiatique (par exemple, Chinois, Japonais, Coréen)
- ☐ Asiatique du Sud-Est (par exemple, Philippin, Indonésien, Vietnamien)
- ☐ Latino-Américain (par exemple, Brésilien, Guatémaltèque, Mexicain)
- ☐ Arabe (par exemple, Libanais, Saoudien, Syrien)
- ☐ Asiatique du Sud (par exemple, Indien d'Asie, Pakistanais, Sri-Lankais)
- ☐ Asiatique de l'Ouest (par exemple, Afghan, Iranien, Turc)
- ☐ Blanc
- ☐ Autre identité (vous pouvez préciser si vous le souhaitez) :
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Le terme « origine ethnique » fait référence aux origines ethniques ou culturelles des ancêtres d'une personne. Les personnes qui s'identifient à des origines ethniques semblables (groupes ethniques) ont tendance à avoir une compréhension commune de leurs racines et/ou de leur passé historique et ont souvent des caractéristiques géographiques, culturelles, linguistiques ou religieuses identifiées.

Q61. À quelle(s) origine(s) ethnique(s) ou culturelle(s) vous identifiez-vous?

Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ Afrique du Sud (par exemple, Botswana, Eswatini, Namibie, Afrique du Sud)
- ☐ Afrique de l'Ouest (par exemple, Bénin, Ghana, Mali, Nigéria)
- ☐ Afrique du Nord (par exemple, Algérie, Égypte, Libye, Maroc)
- ☐ Afrique de l'Est (par exemple, Burundi, Kenya, Rwanda, Tanzanie)
- ☐ Afrique centrale (par exemple, Angola, Cameroun, République démocratique du Congo, Gabon)
- ☐ Afrique (non spécifié ailleurs)
- ☐ Asie du Sud (par exemple, Bhoutan, Inde, Pakistan, Sri Lanka)
- ☐ Asie de l'Ouest et Moyen-Ouest (par exemple, Bahreïn, Iran, Turquie, Émirats arabes unis)
- ☐ Asie de l'Est (par exemple, Chine, Japon, Mongolie, Corée du Sud)
- ☐ Asie du Sud-Est (par exemple, Cambodge, Indonésie, Philippines, Vietnam)
- ☐ Asie centrale (par exemple, Kazakhstan, Kirghizistan, Tadjikistan, Turkménistan)
- ☐ Asie (non spécifié ailleurs)
- ☐ Europe du Sud (par exemple, Grèce, Italie, Portugal, Slovénie)
- ☐ Europe de l'Ouest (par exemple, Belgique, France, Allemagne, Suisse)
- ☐ Europe du Nord (par exemple, Danemark, Irlande, Suède, Royaume-Uni)

- ☐ Europe de l'Est (par exemple, Bulgarie, Hongrie, Pologne, Ukraine)
- ☐ Europe (non spécifié ailleurs)
- ☐ Amérique du Sud (par exemple, Brésil, Chili, Pérou, Venezuela)
- ☐ Amérique du Nord (par exemple, Canada, États-Unis)
- ☐ Amérique centrale (par exemple, Belize, Costa Rica, Mexique, Nicaragua)
- ☐ Antilles (par exemple, Cuba, Haïti, Jamaïque, Trinité-et-Tobago)
- ☐ Amérique du Sud, Amérique centrale ou Antilles (non spécifié ailleurs)
- ☐ Amérique du Nord (non spécifié ailleurs)
- ☐ Océanie (par exemple, Australie, Fidji, Nouvelle-Zélande, Polynésie)
- ☐ Océanie (non spécifié ailleurs)
- ☐ Bouddhiste
- ☐ Chrétien
- ☐ Hindou
- ☐ Juif
- ☐ Musulman
- ☐ Sikh
- ☐ Autre identité (vous pouvez préciser 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 Indiens de l'Amérique du Nord et les membres d'une Première Nation comprennent les Indiens de plein droit, inscrits ou visés par un traité aussi bien que les Indiens de fait ou non inscrits.

Q62. Vous identifiez-vous comme une personne autochtone?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q62. [Si Q62 = Oui]

Si vous souhaitez fournir des précisions, vous pouvez indiquer le ou les groupes auxquels vous appartenez.

Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ Premières Nations
- ☐ Métis
- ☐ Inuk (Inuit)
- ☐ Je préfère ne pas répondre

On entend par personne en situation de handicap une personne présentant une déficience, notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, un trouble d'apprentissage ou de la communication, ou encore une limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non, dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale à la société.

Q63. Êtes-vous une personne en situation de handicap? Aux fins de ce questionnaire, veuillez tenir compte uniquement des handicaps qui durent depuis au moins 6 mois ou qui pourraient durer 6 mois ou plus.

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q63B. [Si Q63 = Oui] Veuillez indiquer la nature de votre handicap.

Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ Trouble de la vision : nuit à la vue et comprend la cécité totale, la vue partielle et la distorsion visuelle.
- ☐ Trouble de l'audition : nuit à la capacité d'entendre et comprendre l'état de malentendant, la surdité et la distorsion acoustique.
- ☐ Trouble de la parole : nuit à la capacité de parler et comprend la distorsion et la perte totale ou partielle de la parole.
- ☐ Problème de mobilité : nuit à la capacité de bouger le corps et comprend la nécessité d'utiliser un fauteuil roulant ou une canne et d'autres problèmes ayant une incidence sur la mobilité.
- ☐ Problème de flexibilité : nuit à la capacité de bouger les articulations, de se pencher et de chercher à atteindre des objets.
- ☐ Problème de dextérité : nuit à la capacité d'effectuer des tâches motrices, en particulier avec les mains.
- ☐ Trouble de santé mentale : influe sur la psychologie ou le comportement et comprend l'anxiété, la dépression, les troubles sociaux ou compulsifs, les phobies et les maladies psychiatriques.
- ☐ Handicap sensoriel ou environnemental : affecte la sensibilité aux lumières, aux sons, aux odeurs ou à d'autres éléments de l'environnement, notamment les allergènes.
- ☐ Problème de santé chronique : nuit de façon régulière ou épisodique à la capacité de fonctionner en raison d'un problème de santé continu comme le diabète, la maladie de Crohn, les colites, la fibromyalgie, et la sclérose en plaques.
- ☐ Handicap lié à la douleur : nuit à la capacité de fonctionner de manière régulière ou épisodique en raison de la douleur.
- ☐ Trouble cognitif : nuit à la capacité d'effectuer des tâches qui nécessitent des fonctions exécutives, comme la planification et l'organisation.
- ☐ Trouble d'apprentissage : nuit à la capacité de recevoir, de comprendre et d'utiliser de l'information, comme la dyslexie, la dysgraphie et d'autres troubles de l'apprentissage.
- ☐ Trouble de la mémoire : nuit à la capacité d'une personne à se souvenir d'une information.
- ☐ Déficience de développement (également connu sous le nom de déficience intellectuelle) : nuit à la capacité d'apprentissage et à l'adaptation du comportement à différentes situations.
- ☐ Autre handicap (vous pouvez préciser si vous le souhaitez) : _____
- ☐ Je préfère ne pas répondre

La collecte de données sur la représentation des membres du personnel qui appartiennent à la communauté LGBTQ2SIA+ contribuera au travail que fait le gouvernement du Canada pour améliorer l'égalité pour les communautés 2SLGBTQIA+. 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.

Q64. Vous identifiez-vous comme une personne 2SLGBTQIA+?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q64B. [Si Q64 = Oui]

Si vous souhaitez fournir des précisions, vous pouvez indiquer comment vous vous auto-identifiez.

Vous pouvez choisir plus d'une réponse.

- ☐ Personne bispirituelle
- ☐ Personne lesbienne
- ☐ Personne gaie
- ☐ Personne bisexuelle
- ☐ Personne transgenre
- ☐ Personne queer
- ☐ En questionnement
- ☐ Personne intersexuée
- ☐ Personne asexuelle
- ☐ Personne pansexuelle
- ☐ Autre identité (vous pouvez préciser si vous le souhaitez) : _____
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q65. Quel est votre groupe d'âge?

- ☐ 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

Q66. Quelle est votre première langue officielle?

- ☐ Anglais
- ☐ Français
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q67. Profitez-vous actuellement de l'une des modalités de travail flexibles (MTF) suivantes?***Vous pouvez choisir plus d'une réponse.***

NOTA: Bien que le « télétravail » constitue une modalité de travail flexible selon la ligne directrice du BSIF sur les modalités de travail flexibles et l'attribution de congés spéciaux, cette option fait désormais partie intégrante du modèle de travail hybride du BSIF et est utilisée par une majorité de membres du personnel. 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 d'aucune MTF
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q67B. [Si Q67 = Je ne profite d'aucune MTF]**Je ne profite d'aucune modalité de travail flexible (MTF) parce que :**

- ☐ Aucune MTF ne m'intéresse
- ☐ Je ne crois pas que ma demande serait appuyée
- ☐ Ma demande de MTF a été refusée
- ☐ Autre (veuillez préciser) : _____
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q68. Depuis combien de temps travaillez-vous au BSIF?

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

Q69. À quel groupe appartenez-vous :

- ☐ RE
- ☐ REX
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q70. Quel est votre secteur ou groupe?

- ☐ Bureau du surintendant et Audit interne
- ☐ Secteur de la surveillance
- ☐ Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance
- ☐ Secteur des services intégrés
- ☐ Secteur des mesures de réglementation
- ☐ Secteur de la sécurité nationale
- ☐ Bureau de l'actuaire en chef
- ☐ Je préfère ne pas répondre

Q71. Dans quelle unité organisationnelle travaillez-vous à l'heure actuelle?

[skip Q71 if Q70 equals "Prefer not to say"]

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 10 questionnaires remplis par des membres du personnel d'une unité organisationnelle donnée. Les réponses des groupes plus petits seront compilées à celles d'un autre groupe afin d'assurer l'anonymat des personnes sondées.

Bureau du surintendant et Audit interne

100 – Bureau du surintendant

130 – Surintendant(e) auxiliaire, SSN

200 – Surintendant auxiliaire et dirigeant principal des opérations

313 – Division des services juridiques
--

333 – Surintendant auxiliaire, Mesures de réglementation
--

401 – Surintendant adjoint, Surveillance
--

560 – Surintendant auxiliaire et dirigeant principal de la stratégie et du risque

650 – Audit interne

Secteur de la surveillance

402/466 - Assurance de la qualité en surveillance/ Bureau Central de la surveillance
--

417/445 - Assurance hypothèques/ Assurance
--

422/478 - Risques bancaires et fonds propres/ Centre consultatif sur le risque
--

427 - Services bancaires internationaux

428 - Services bancaires nationaux

468 - Centre d'évaluation du risque et d'intervention (Jacqueline Friedland)
--

475/485 - Division des régimes de retraite privés/ Centre d'évaluation du risque et d'intervention (Patrick Clermont)

493/494 - Institut de surveillance/ Cadre de surveillance

496 - Risques et fonds propres et risques liés aux régimes de retraite
--

508 - Division des risques de marché et de liquidité (DRML)

Secteur de la stratégie, du risque et de la gouvernance

210/211 – Dirigeant(e) principal(e) des finances/ Finances
240/565/566/567/568/569 – Bureau de la gouvernance stratégique/ Stratégie et gouvernance, Directeur(trice) principale/ Planification intégrée / Bureau central de la stratégie et des risques/ Gestion interne des risques/ Programme de développement des analystes
549/550 – Modernisation de la collecte de données/ Services d'analyse du risque et des données (SARD)
540/551/562/563/564 – Surveillance des risques à l'horizon/ Division du risque lié à l'habitation et aux prêts hypothécaires/ Quantification des risques/ Recherche appliquée sur le risque et de l'analyse des données/ Surveillance de l'industrie
561 – Gestion de risques d'entreprise
Secteur des services intégrés
204/206/208 - Dirigeante principale de l'information/ Gestion stratégique de la GI-TI/ Gestion des relations avec la clientèle
207 - Opérations de collecte de données
212 - Division de l'infrastructure et des services technologiques
214/219 - Gestion de l'information de l'entreprise/ Cybersécurité
217 - Services des applications
222 - Excellence de services
230/231 – Dirigeant(e) principal(e) des ressources humaines/ Planification, programmes, systèmes et analyses RH
232 - Sécurité
250 – Organisation du personnel, ressources, apprentissage et développement
251 – Efficacité en milieu de travail
252 – Services des installations
261/262 – Gestion du changement de l'entreprise/ Bureau central, Services intégrés et Transformation
280/319 - Comm., mobilisation et relations avec les intervenants/ Relations avec les intervenants
315 - Communications d'entreprise et numériques
323 - Affaires publiques
Secteur des mesures de réglementation

311 - Division des approbations
312- Division des politiques et affaires intergouvernementales
320/321 - Division des affaires réglementaires/ Division des affaires législatives
322/505 - Division de l'élaboration des politiques et des normes/ Division des politiques comptables
350 - Division du risque climatique
353/511/530 - Bureau central, MR / Division des risques liés à la culture et à la conformité/ Direction des activités en réponse aux risques émergents
355/507 - Division des risques liés à l'intégrité et la sécurité/ Division de la gestion du risque opérationnel
531 - Division des risques liés à la technologie (DRT)
Secteur de la sécurité nationale
131/132/133 - Politiques, planification et déclarations du SSN/ Secteur sécurité nationale renseignement/ SSN Liaison et Examens Externes
Bureau de l'actuaire en chef
700/710/720/740 - Actuaire en chef/ Programmes d'assurance sociale/ Pensions publiques/ Régimes de retraite privés - actuariel

- ☐ Je préfère ne pas répondre

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

Merci d'avoir participé à notre sondage. Vos efforts sont grandement appréciés!

Annexe H : Ensemble complet de données mises en tableaux

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