







---

---

Chapitre 4	
<b>Priorités d'amélioration</b> .....	31
4.1 Les principaux problèmes .....	31
4.2 Les priorités selon les membres du personnel .....	35

# SOMMAIRE

---

## Méthodologie

La présente recherche repose sur un sondage électronique réalisé auprès des membres du personnel. Chaque employé et employée a été invité(e) à remplir le questionnaire entre le 14 janvier et le 6 février 2002. Sur les 351 employé(e)s de l'organisme, 239 ont répondu à l'appel; il en est résulté un taux de réponse de 68%. Des pondérations *ex post facto* ont été effectuées afin de faire concorder les données avec les proportions de la population réelle au sein des lieux de travail et des groupes professionnels. L'erreur d'échantillonnage est estimée tout au plus à  $\pm 3,6$  points de pourcentage pour l'ensemble de l'échantillon; les sous-échantillons ont une marge d'erreur supérieure.

Le questionnaire portait sur 48 objectifs tactiques de Mesures Canada, groupés selon six thèmes, et il permettait aussi aux répondants d'indiquer une priorité d'amélioration et d'inscrire tout commentaire qui leur semblait à propos.

Mesures Canada est devenu un organisme de services spéciaux à part entière en 1999. L'organisme estime qu'il ne peut offrir et soutenir ses programmes et ses services que grâce au talent, à la compétence et à la motivation de son effectif. Mesures Canada voulait procurer à l'ensemble de ses employé(e)s l'occasion de s'exprimer sur leur travail au sein de l'organisme. Les réponses concernant leur réaction aux divers objectifs tactiques poursuivis par Mesures Canada allaient lui servir d'indicateurs quant au degré de réalisation de ses objectifs. Il s'agissait donc, notamment, de recueillir des données portant sur la satisfaction des employé(e)s, puis d'analyser ces données.

Les objectifs associés au milieu de travail et à la satisfaction en emploi sont les mieux atteints (une moyenne de 89% des répondants se disent d'accord avec les objectifs énoncés dans le premier cas, et la moyenne est de 82% dans le second cas). Les objectifs relatifs au leadership (67%), aux pratiques de gestion des ressources humaines (69%) et aux communications (70%) tirent de l'arrière de même que, dans une certaine mesure, ceux qui concernent les valeurs (73%).

Selon ces données, les points forts de l'organisme se trouvent dans les domaines suivants (avec lesquels 85% ou plus des répondants se sont dits d'accord) :

- pratiques sécuritaires intégrées au milieu de travail (95%);
- équipement pour effectuer le travail de manière sécuritaire (93%);
- employés formés pour effectuer le travail de manière sécuritaire (92%);
- équipement pour effectuer le travail de manière efficace (91%);
- souplesse nécessaire pour équilibrer la vie personnelle, familiale et professionnelle (91%);
- personnel satisfait des programmes de santé et de sécurité (89%);
- main-d'oeuvre satisfaite du milieu de travail (89%);
- surveillants qui traitent les questions de santé et de sécurité (89%);

- emploi adéquat des deux langues officielles (86%);
- compréhension claire des rôles et des responsabilités (86%);
- environnement adéquat au bureau (86%).

L'étude révèle certains domaines où les objectifs institutionnels ne sont pas atteints :

- compréhension claire de l'orientation de l'organisme (42%);
- conviction que la direction stratégique permettra de réaliser le mandat (47%);
- gestionnaires traitant les employé(e)s à problème avec efficacité (50%);
- processus de dotation (51%);
- promotions accordées selon le mérite (52%);
- communication entre l'administration centrale et les régions (52%);
- équité dans les affectations faisant avancer la carrière (58%).

Les répondants estiment qu'en matière d'amélioration, l'organisme devrait avoir les priorités suivantes :

- améliorer la compréhension de la direction stratégique de l'organisme (choisi par 35% des répondants);
- améliorer l'esprit d'équipe au sein du groupe de travail (29%);
- faire en sorte que les employé(e)s se sentent valorisé(e)s (28%);
- améliorer la compréhension du rôle et des responsabilités de chacun (28%);
- améliorer la communication entre l'administration centrale et les régions (21%).

Les priorités que les répondants ont retenues sont reliées à l'acquisition d'un **sentiment d'appartenance à l'organisation** (comprendre l'orientation pour les prochaines années ainsi que le rôle et les responsabilités de chacun, se sentir valorisé(e) en tant qu'employé(e)), de même qu'au développement d'un **milieu de travail harmonieux** (esprit d'équipe au sein du groupe de travail et bonne communication entre l'administration centrale et les régions).

Les tendances observées à l'échelle de l'organisation dans son ensemble sont, la plupart du temps, reproduites au sein des lieux de travail identifiés dans le rapport : les indicateurs qui obtiennent de bonnes notes à l'échelle nationale tendent, en comparaison avec d'autres indicateurs, à en obtenir aussi dans les lieux de travail, et il en va de même des indicateurs qui obtiennent de mauvaises notes. Toutefois, les lieux de travail ont des éléments dynamiques qui leur appartiennent. Ainsi, les laboratoires de l'administration centrale présentent une situation tout à fait particulière : chaque objectif tactique y reçoit une note sensiblement plus faible qu'ailleurs.

# Chapitre 1

## INTRODUCTION

---

Mesures Canada est devenu un organisme de services spéciaux à part entière en 1999. L'organisme estime qu'il ne peut offrir et soutenir ses programmes et ses services que grâce au talent, à la compétence et à la motivation de ses employé(e)s. L'organisme favorise une culture du travail et un milieu de travail qui reposent sur les valeurs et les principes essentiels de la fonction publique, et il cherche à procurer un travail stimulant et à créer un environnement positif où les résultats sont reconnus et récompensés; il s'y déroule une quête des connaissances qui sont ensuite partagées ouvertement, et les gens sont traités de manière respectueuse et équitable.

En 2002, Mesures Canada a voulu procurer à l'ensemble de ses employé(e)s l'occasion de s'exprimer sur leur travail au sein de l'organisme. Les réponses concernant leur réaction aux divers objectifs tactiques poursuivis par Mesures Canada allaient lui servir d'indicateurs quant au degré de réalisation de ses objectifs. Les opinions exprimées révéleraient les aspects à protéger parce qu'ils fonctionnent bien et ceux qu'il y a lieu d'améliorer. La réaction de l'effectif aiderait aussi l'organisme à gérer le changement.

### **Notre mandat**

Notre mandat consistait à recueillir des données sur la satisfaction des employé(e)s et à les analyser. Il s'agissait d'abord de procéder aux étapes suivantes :

- adapter selon les règles de l'art le questionnaire fourni à l'état d'ébauche par l'organisme;
- prétester le questionnaire auprès d'un échantillon d'employé(e)s de l'organisme et l'adapter en conséquence;
- afficher le questionnaire sur un serveur Internet et tenir l'organisme au courant des taux d'achèvement;
- mettre au point les spécifications de mise en forme devant garantir l'intégrité des données;
- construire un ensemble de données et un jeu de tableaux qui soient complets et parfaitement documentés.

Nous avons ensuite effectué notre analyse en fonction des principaux thèmes suivants :

- compte rendu des résultats bruts dans l'ensemble et par segment d'employés;
- identification des priorités d'amélioration exprimées par le personnel.

### **Structure du rapport**

La méthodologie de l'étude est présentée au chapitre 2. Les observations touchant les résultats bruts figurent au chapitre 3 tandis que le chapitre 4 rend compte des priorités en matière d'amélioration. Les annexes renferment le questionnaire et les tableaux de données au complet.





- les valeurs;
- les pratiques de gestion des ressources humaines.

Chaque section était aménagée de la façon suivante :

- exposition d'une suite d'énoncés représentant, chacun, un objectif tactique de l'organisme; les répondants devaient indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord ou en désaccord avec chacun;
  - invitation faite aux répondants de choisir parmi les objectifs tactiques celui qu'ils jugeaient prioritaire d'améliorer;
  - possibilité offerte aux répondants de rédiger des observations supplémentaires.
- deux questions factuelles permettaient de connaître le lieu de travail et le groupe professionnel du répondant.

Ce questionnaire a fait l'objet d'un prétest entre les 13 et 21 décembre 2001, avant son administration en bonne et due forme sur le terrain. Il y a eu quelques modifications mineures d'apportées au libellé, et un petit nombre d'énoncés ont été abandonnés parce qu'ils portaient à confusion ou semblaient en dédoubler d'autres. L'annexe A présente le questionnaire tel que paru sur le Web pour les participants du sondage. Puisque les changements effectués à la suite du prétest n'étaient que mineurs, les 20 questionnaires remplis lors du prétest ont été comptés dans la base de données définitive.

## **2.2 La stratégie d'échantillonnage**

---

La population sondée a été définie en tant que l'ensemble des employé(e)s de Mesures Canada ayant un poste permanent ou à durée déterminée dans toutes les régions du Canada. Cette population se compose de 351 personnes.

Pour donner à chacun et à chacune la chance de se prononcer, il n'y a pas eu d'échantillonnage; chaque employé(e) a eu l'occasion de répondre au questionnaire.

## **2.3 Les opérations de collecte des données**

---

Chaque membre du personnel a reçu un courriel pour l'informer du lancement de l'étude et lui en exposer l'objectif et les fins. Le message initial, envoyé le 7 janvier 2002, précisait que le questionnaire serait disponible durant la semaine du 14 janvier 2002. Un courriel de rappel a été envoyé le 22 janvier 2002. L'enregistrement des réponses s'est faite entre le 14 janvier et le 6 février 2002.

En tout, 239 questionnaires ont été remplis — étant donné que le logiciel exigeait une réponse à toutes les questions, un questionnaire devait, pour être complet, comporter une valeur valide à la question sur le lieu de travail, mais la réponse à la question sur le groupe professionnel n'était pas obligatoire.

Ce chiffre correspond à un taux de réponse de 68% de l'effectif au complet. Il s'agit d'un taux de réponse tout à fait adéquat pour un sondage d'opinion auprès d'employés, et d'un taux élevé dans le cas d'un sondage électronique. La pièce 2.1 montre le taux de réponse des divers segments de la population d'employé(e)s. Les légères variations d'un groupe à l'autre ne sont pas alarmantes.

**Pièce 2.1**  
**Taux de réponse par segment**

Segment	Population	Réponses	Taux de réponse
<b>Ensemble des employé(e)s</b>	<b>351</b>	<b>239</b>	<b>68%</b>
<b>Lieu de travail</b>			
Atlantique	22	18	82%
Québec	64	36	56%
Ontario	99	59	60%
Prairies	54	36	67%
Pacifique	25	21	84%
Administration centrale — Laboratoire	28	22	79%
Administration centrale — Autre	59	47	80%
<b>Groupe professionnel</b>			
Direction	29	16	55%
Technique, exploitation, professionnel	267	185	69%
Administration	55	36	66%
(Pas de réponse)	—	2	—

Seulement deux messages nous sont parvenus de personnes ayant éprouvé des difficultés techniques en voulant répondre au questionnaire; le problème a été réglé de manière individuelle.

## 2.4 **La pondération des données**

Il a fallu procéder à une pondération *ex post facto* afin de compenser la variation dans le taux de réponse selon le lieu de travail et le groupe professionnel. Les poids, très faibles, variaient de 0,77 à 1,49. La variance du jeu de poids était de 0,025, ce qui a produit un effet du plan de stratification de l'échantillon de 1,025<sup>1</sup>. Nous avons tenu compte de ce facteur dans le calcul des erreurs d'échantillonnage.

<sup>1</sup> Voir Bruce D. Spencer, «Un effet de plan de sondage approximatif pour une pondération inégale en cas de corrélation possible entre les mesures et les probabilités de sélection», dans *Techniques d'enquête*, décembre 2000, pp.153–155.

## **2.5 Le traitement des données**

---

Les données du sondage ont été gérées au moyen du logiciel StatXP de VoxCo et du SPSS. Les données ont été révisées pour assurer la conformité avec les catégories de réponse établies. Nous les avons pondérées en fonction du lieu de travail et du groupe professionnel.

## **2.6 L'analyse des données**

---

L'analyse des données a été surtout effectuée au moyen de tabulations recoupées de base par colonne de titre et bannière, produites dans StatXP (voir l'annexe B). Les différences de pourcentage ont été contrôlées sur une base de pourcentage par opposition à complément, au moyen de distributions binômiales bilatérales. Les différences de moyennes ont été contrôlées à l'aide de tests t bilatéraux.

Compte tenu de l'échantillon complet de 239 réponses, l'erreur d'échantillonnage est estimée, au pire, à  $\pm 3,6$  points de pourcentage pour l'échantillon au complet (pour une proportion de 50%, à un niveau de confiance de 95% et en tenant compte d'un effet du plan de pondération de 1,025, avec correction pour population finie). L'erreur d'échantillonnage est supérieure dans le cas des sous-échantillons.

## **2.7 Les contraintes de la recherche**

---

Les résultats de cette recherche reposent sur un échantillon de 239 employé(e)s de Mesures Canada ayant produit un taux de réponse de 68%. Bien qu'il s'agisse d'un niveau de réponse très respectable pour un sondage d'employés, il n'en demeure pas moins que le tiers de l'effectif représente du terrain inconnu. Si les non-répondants partagent le même profil attitudinal que les répondants, ce niveau de réponse n'a rien d'inconvénient. Toutefois, nous ne pouvons pas nous prononcer sur le

degré de correspondance entre les répondants et les non-répondants. Mais comme il n'existe aucune preuve du contraire, nous avons supposé que l'échantillon de répondants ne présente pas de biais particulier.

# Chapitre 3

## ATTEINTE DES OBJECTIFS

---

Le questionnaire comprenait six sections. Les résultats sont organisés en concordance. Pour chacune des sections, nous présentons un résumé des données; les résultats complets se trouvent à l'annexe B et à l'annexe C. Puisque l'organisme cherche à doter l'organisation des normes qui sont implicites dans chaque énoncé utilisé dans le questionnaire, nous employons comme principal indicateur, dans le présent chapitre, le pourcentage de répondants qui se sont dits « généralement » ou « totalement » d'accord avec un énoncé donné. Quand l'organisme aura atteint un degré d'accord très élevé, il pourra chercher à obtenir un accord « total » plutôt que « général ».

### 3.1 *La satisfaction en emploi*

---

Six énoncés ont été groupés sous le thème de la satisfaction en emploi. La pièce 3.1 en fait état.

### PIÈCE 3.1 Résultats globaux touchant la satisfaction en emploi

Énoncés	% des «généralement» ou «totalement» d'accord
E On m'accorde la souplesse nécessaire pour équilibrer ma vie personnelle, familiale et professionnelle.	91%
A Je comprends clairement mon rôle et mes responsabilités.	86%
G En général, je suis satisfait(e) de mon emploi.	83%
C Dans mon travail, on ne me fait généralement pas de demandes irréalistes.	82%
B Je n'ai pas à travailler un nombre d'heures excessif pour faire mon travail.	79%
F Il y a un bon esprit d'équipe dans mon groupe de travail immédiat.	69%

N. B. : tous les pourcentages sont fondés sur 239 réponses.  
N. B. : les répondants ayant choisi la catégorie «Ne sait pas/Ne s'applique pas» sont compris dans les pourcentages.  
N. B. : L'énoncé D a été retiré après le prétest.

De façon générale, les membres du personnel sont satisfaits de leur aptitude à équilibrer leur vie personnelle et professionnelle (91%), et ils ont une bonne idée de leur rôle au sein de l'organisation (86%). La satisfaction en emploi atteint un taux plutôt élevé de 83%, mais il y a encore matière à amélioration.

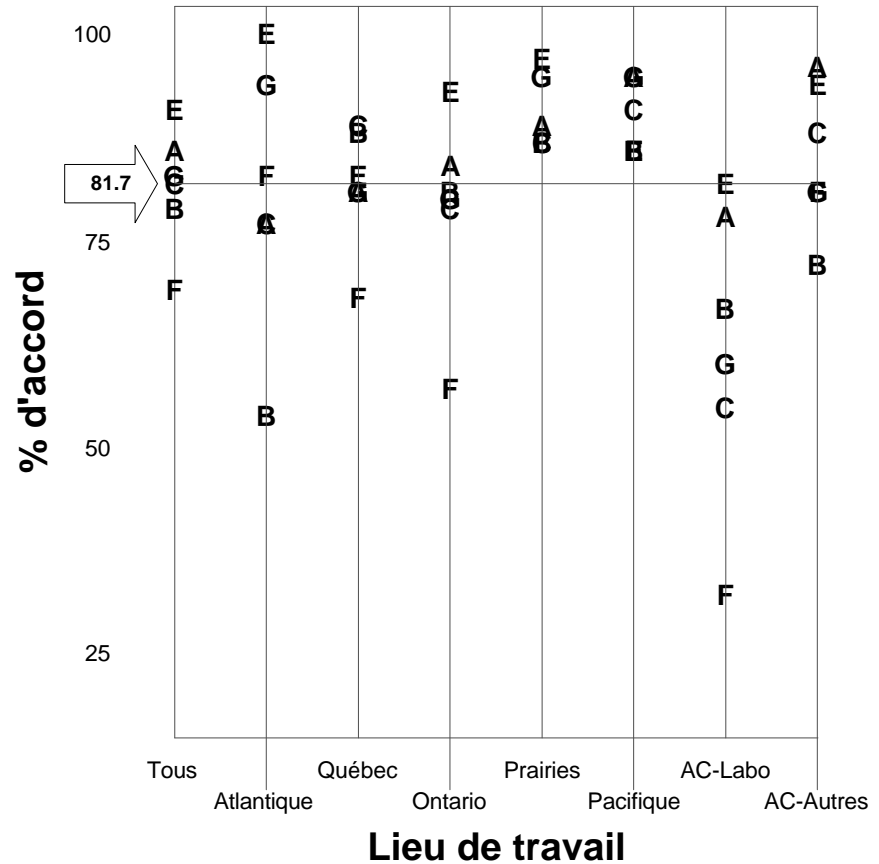
Malgré de fortes majorités qui affirment ne pas faire face à des demandes irréalistes (82%) et ne pas avoir un nombre excessif d'heures de travail (79%), un groupe représentant environ le cinquième de l'organisation exprime un avis contraire. Les employé(e)s de l'Atlantique, de l'Ontario et des laboratoires de l'administration centrale tendent à faire partie de ce groupe plus souvent qu'en moyenne.

L'esprit d'équipe est la dimension la plus faiblement notée sous le thème de la satisfaction en emploi, 69% des membres du personnel s'en disant satisfaits.



## PIÈCE 3.2

### Indicateurs de la satisfaction en emploi



- A Je comprends clairement mon rôle et mes responsabilités
- B Je n'ai pas à travailler un nombre d'heures excessif pour faire mon travail
- C Dans mon travail, on ne me fait généralement pas de demandes irréalistes
- E On m'accorde la souplesse nécessaire pour équilibrer ma vie personnelle, familiale et professionnelle
- F Il y a un bon esprit d'équipe dans mon groupe de travail
- G En général, je suis satisfait(e) de mon emploi

La pièce 3.2 donne un aperçu des taux d'accord avec les six énoncés de la satisfaction en emploi. À la verticale, le premier jeu de lettres, étiqueté « Tous », correspond aux six pourcentages présentés à la pièce 3.1. La

position supérieure de l'énoncé sur l'équilibre de vie (énoncé E) est évidente, tout comme la position inférieure de l'énoncé sur l'esprit d'équipe (énoncé F). La ligne horizontale qui traverse le diagramme montre pour les six énoncés de la satisfaction en emploi un pourcentage d'accord qui se situe en moyenne à environ 82% pour l'ensemble de l'effectif.

À noter que l'écart entre les lettres E et F dans le premier ensemble vertical de la pièce 3.2 correspond à la différence entre 91% et 69%, soit 22 points de pourcentage — soit une différence significative. Il s'agit d'un écart utile pour jauger les différences au sein des milieux de travail et entre eux, présentées à la pièce 3.2 (et dans les pièces semblables, toutes calibrées selon la même échelle).

La pièce 3.2 présente le degré d'accord atteint dans chaque lieu de travail sous le thème de la satisfaction en emploi. Il en découle les observations suivantes :

- Dans la région de l'Atlantique, la souplesse nécessaire pour équilibrer les divers aspects de la vie personnelle (énoncé E) obtient une meilleure note qu'ailleurs et, de façon générale, la satisfaction en emploi (énoncé G) y est aussi sensiblement supérieure à la plupart des autres lieux de travail. Il en va ainsi bien que les longues heures de travail (énoncé B) semblent être plus fréquentes dans cette région que dans les autres.
- Au Québec, la tendance des réponses est semblable à celle de l'effectif national.
- L'esprit d'équipe (énoncé F) fait peut-être problème en Ontario, tandis que le profil des autres aspects de la satisfaction en emploi ressemble, de façon générale, au profil national.
- L'effectif dans les provinces des Prairies et la région du Pacifique se montre plus positif que celui des autres régions en ce qui concerne la satisfaction en emploi.
- Les laboratoires de l'administration centrale affichent un degré de satisfaction en emploi inférieur à celui de tous les autres groupes, avec une marge parfois importante. L'esprit d'équipe (énoncé F) y obtient 32%, à comparer à 69% pour l'ensemble des répondants. La

satisfaction en emploi en général (énoncé G) n'y atteint que 60%, soit quelque 23 points de moins que pour l'ensemble des répondants<sup>1</sup>.

- Les autres services de l'administration centrale sont les moins bien cotés du point de vue du nombre d'heures de travail (énoncé B) et les mieux cotés quant à la compréhension du rôle et des responsabilités des employé(e)s (énoncé A). Cependant, le profil de la satisfaction générale en emploi ressemble au profil national en ce qui concerne le niveau de satisfaction moyen et l'écart des divers énoncés autour de cette moyenne.

## 3.2 ***Le milieu de travail***

---

Huit énoncés étaient regroupés sous le thème du milieu de travail. Ils sont reproduits à la pièce 3.3.

Le thème du milieu de travail est le plus positif de tous les thèmes faisant partie de la présente étude. Près de 89% des membres du personnel de l'organisme se disent généralement ou totalement satisfaits de leur milieu de travail.

La sécurité occupe les deux premières places, 95% des répondants affirmant que les pratiques sécuritaires font partie intégrante de leur milieu de travail et 93% disant qu'on leur fournit l'équipement nécessaire pour effectuer leur travail de manière sécuritaire. La fourniture de l'équipement nécessaire est également bien évaluée du point de vue de l'efficacité du travail (91%).

L'emploi de la langue officielle de son choix ne pose pas de problème majeur à 88% des membres du personnel — ce qui laisse un taux d'insatisfaction de 9% à l'égard de cet aspect du milieu de travail (25% des répondants ont choisi de remplir le questionnaire en français); 3% des répondants n'avaient pas de réponse à cette question ou l'ont dite sans objet pour eux.

<sup>1</sup> Le taux pour l'ensemble des répondants comprend les réponses des laboratoires de l'administration centrale. Si ces dernières étaient exclues, certains taux obtenus pour l'ensemble des répondants s'en trouveraient augmentés.

Bien que le harcèlement et la discrimination aient obtenu respectivement des taux de 84% et de 83%, ces questions sont matière à préoccupation pour près de 15% des employé(e)s.

### PIÈCE 3.3 Résultats globaux touchant le milieu de travail

Énoncés	% des «généralement» ou «totalement» d'accord
A Les pratiques de travail sécuritaires font partie intégrante de mon milieu de travail.	95%
B On me fournit l'équipement nécessaire pour effectuer mon travail de manière sécuritaire.	93%
C On me fournit l'équipement nécessaire pour effectuer mon travail avec efficacité.	91%
H Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) du milieu de travail chez Mesures Canada.	89%
G À Mesures Canada, je peux utiliser la langue officielle de mon choix dans le cadre de mon travail.	88%
D Mon environnement de travail de bureau est adéquat.	86%
F Il n'y a pas de harcèlement dans mon milieu de travail.	84%
E Il n'y a pas de discrimination dans mon milieu de travail.	83%

N. B. : tous les pourcentages sont fondés sur 239 réponses.

N. B. : les répondants ayant choisi la catégorie «Ne sait pas/Ne s'applique pas» sont compris dans les pourcentages.

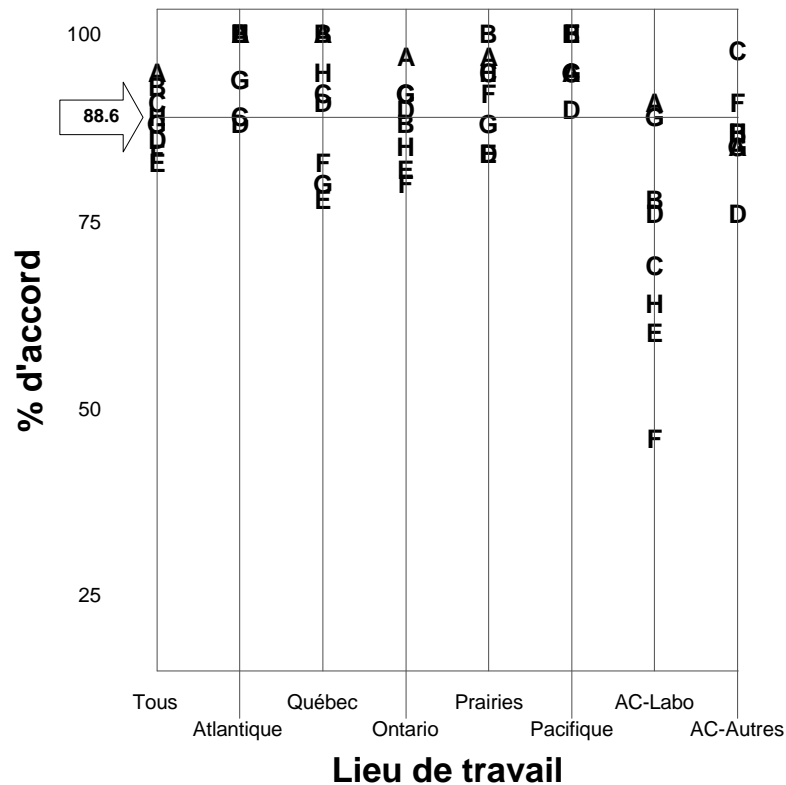
La pièce 3.4 montre la variation dans les indicateurs du milieu de travail selon le lieu de travail.

- Dans les régions de l'Atlantique et du Pacifique ainsi que, dans une moindre mesure, dans les provinces des Prairies, le personnel affiche un degré de satisfaction supérieur à la moyenne à l'égard de son milieu de travail.
- Au Québec, le degré de satisfaction touchant le milieu de travail est également élevé, mais les employé(e)s se disent plus faiblement d'accord que la moyenne en ce qui concerne le harcèlement dans le milieu de travail, l'utilisation de la langue officielle de son choix et la discrimination dans le milieu de travail.

- En Ontario, les réactions présentent un modèle semblable à celui de l'organisme dans son ensemble.
- À l'administration centrale, les autres directions que les laboratoires affichent le même taux de satisfaction générale que l'ensemble de l'organisme, à l'exception d'un taux plus élevé touchant l'équipement nécessaire pour effectuer son travail avec efficacité (98%) et d'un taux plus faible touchant le caractère adéquat de l'environnement de travail (76%).

## PIÈCE 3.4

### Indicateur du milieu de travail



- A Les pratiques de travail sécuritaires font partie intégrante de mon milieu de travail
- B On me fournit l'équipement nécessaire pour effectuer mon travail de manière sécuritaire
- C On me fournit l'équipement nécessaire pour effectuer mon travail avec efficacité
- D Mon environnement de travail de bureau est adéquat
- E Il n'y a pas de discrimination dans mon milieu de travail
- F Il n'y a pas de harcèlement dans mon milieu de travail
- G À Mesures Canada, je peux utiliser la langue officielle de mon choix dans le cadre de mon travail
- H Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) du milieu de travail chez Mesures Canada.

- Alors qu'aux laboratoires de l'administration centrale les taux de satisfaction touchant les méthodes de travail sécuritaires et l'utilisation de la langue officielle de son choix sont semblables à ceux de l'organisme tout entier, tous les autres taux sont inférieurs — de beaucoup dans certains cas. En particulier, l'effectif des laboratoires de l'administration centrale signale des difficultés en matière de

harcèlement dans le milieu de travail (note de 46%) et de discrimination dans le milieu de travail (note de 60%).

### **3.3 Les communications**

---

Le thème des communications comportait huit énoncés. Ils sont reproduits à la pièce 3.5.

Les énoncés relatifs au thème des communications obtiennent de moins bonnes notes que dans le cas du milieu de travail ou de la satisfaction en emploi. Environ 80% des employé(e)s affirment qu'ils peuvent faire part de leurs plaintes et de leurs problèmes à leur supérieur sans risque de préjudice, et 78% se disent encouragé(e)s à exprimer ouvertement leur point de vue. C'est donc dire qu'environ le cinquième des employé(e)s ont de la difficulté à communiquer un problème à leur supérieur immédiat. En outre, alors que 62% des répondants estiment que la direction déploie des efforts suffisants pour obtenir leur opinion, le tiers des employé(e)s ne sont pas de cet avis.

Le mouvement de l'information de surveillant à employé est jugé adéquat pour les trois quarts des membres du personnel : 77% obtiennent l'information voulue pour accomplir efficacement leur travail et 70% jugent que leur surveillant les informe des enjeux importants qui affectent leur travail.

Près des deux tiers des employé(e)s accordent une note positive aux communications au sein de leur groupe de travail : 69% qualifient cette communication de bonne et 68% disent recevoir périodiquement de la rétroaction sur leur rendement.

### PIÈCE 3.5 Résultats globaux touchant les communications

Énoncés	% des «généralement» ou «totalement» d'accord
H Je peux faire part de mes plaintes et de mes problèmes à mon surveillant/gestionnaire sans risque de préjudice.	80%
G Mon surveillant/gestionnaire m'encourage à exprimer mon point de vue ouvertement.	78%
C On me fournit l'information dont j'ai besoin pour accomplir mon travail efficacement.	77%
A Mon surveillant/gestionnaire m'informe des enjeux importants qui affectent mon travail.	70%
D Il y a une bonne communication au sein de mon groupe de travail.	69%
I Je reçois périodiquement de la rétroaction sur mon travail.	68%
F La direction déploie des efforts suffisants pour obtenir l'opinion et les idées des employé(e)s sur les questions qui touchent leur travail et leur milieu de travail.	62%
E À ma connaissance, la communication entre l'administration centrale et les régions est bonne.	52%

N. B. : tous les pourcentages sont fondés sur 239 réponses.  
N. B. : les répondants ayant choisi la catégorie «Ne sait pas/Ne s'applique pas» sont compris dans les pourcentages.  
N. B. : L'énoncé B a été retiré après le prétest.

Pour la moitié des membres du personnel, la communication semble bonne entre l'administration centrale et les régions; toutefois, 11% sont incapables de juger de cette question et 36% expriment leur désaccord à ce sujet.

La pièce 3.6 montre comment les indicateurs de la communication varient en fonction du lieu de travail.

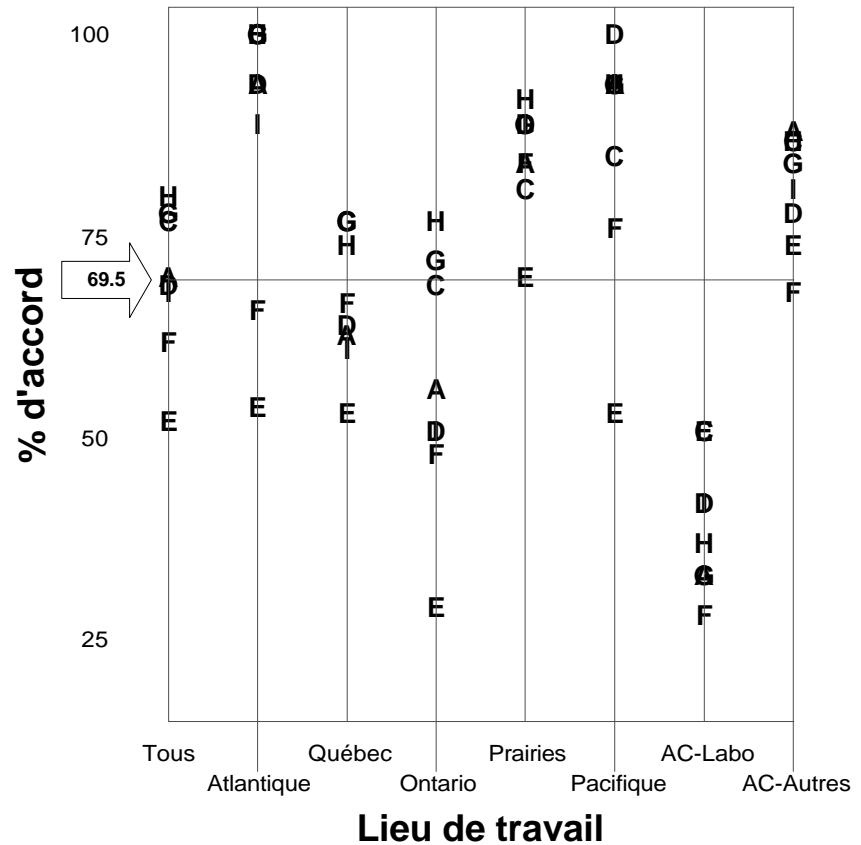
- Dans l'ensemble de l'organisme, l'écart entre les énoncés les moins bien notés et les mieux notés est plus prononcé que dans le cas de la satisfaction en emploi et du milieu de travail; ce thème offre une moins grande cohérence.
- Dans les Prairies et à l'administration centrale (mis à part les laboratoires), les impressions sont plus positives qu'ailleurs au sein de l'organisme.



- Au Québec, le profil ressemble beaucoup à celui de l'organisme tout entier.
- Les employé(e)s de l'Atlantique et du Pacifique présentent un profil similaire : les questions de communication sont mieux perçues qu'ailleurs dans l'organisme, sauf en ce qui concerne la communication entre l'administration centrale et les régions, laquelle obtient partout de faibles notes. La région du Pacifique perçoit plus favorablement les efforts de la direction pour obtenir l'opinion et les idées des employé(e)s.
- Le personnel de l'Ontario témoigne de difficultés importantes en matière de communications. La difficulté la plus évidente concerne les communications entre l'administration centrale et les régions (29%; on leur accorde la note moyenne la plus faible, soit 3,8 sur une échelle de dix), mais la communication au sein du groupe de travail et l'ouverture manifestée par la direction à l'égard de l'opinion des employé(e)s sont également moins bien notées qu'ailleurs au sein de l'organisme.
- Les employé(e)s de laboratoire de l'administration centrale posent sur les communications l'oeil le plus critique. Les principaux énoncés touchant les communications internes obtiennent un accord d'environ 33%.
- Les rapports entre l'administration centrale et les régions constituent, par une certaine marge, l'aspect des communications le moins bien perçu dans tous les milieux de travail à l'extérieur de l'administration centrale.

## PIÈCE 3.6

### Indicateurs des communications



- A Mon surveillant/gestionnaire m'informe des enjeux importants qui affectent mon travail
- C On me fournit l'information dont j'ai besoin pour accomplir mon travail efficacement
- D Il y a une bonne communication au sein de mon groupe de travail
- E À ma connaissance, la communication entre l'administration centrale et les régions est bonne
- F La direction déploie des efforts suffisants pour obtenir l'opinion et les idées des employé(e)s sur les questions qui touchent leur travail et leur milieu de travail
- G Mon surveillant/gestionnaire m'encourage à exprimer mon point de vue ouvertement
- H Je peux faire part de mes plaintes et de mes problèmes à mon surveillant/gestionnaire sans risque de préjudice
- I Je reçois périodiquement de la rétroaction sur mon travail

## 3.4 **Le leadership**

Le thème du leadership regroupait dix énoncés. Ils sont reproduits à la pièce 3.7.

### PIÈCE 3.7 Résultats globaux touchant le leadership

Énoncés	% des «généralement» ou «totalement» d'accord
J Mon surveillant/gestionnaire traite les questions de santé et de sécurité avec efficacité.	89%
E Mon surveillant/gestionnaire s'efforce de maintenir de bonnes relations employeur/employé(e).	82%
G Mon surveillant/gestionnaire respecte ses engagements.	80%
B J'appuie la mission, la vision, les valeurs et les objectifs de Mesures Canada.	77%
F Mon surveillant/gestionnaire est un exemple qui encourage l'excellence.	72%
H Mon surveillant/gestionnaire fixe des objectifs clairs pour mon groupe de travail.	66%
D Je fais la promotion de la direction stratégique de Mesures Canada auprès des autres, y compris nos clients.	64%
I Mon surveillant/gestionnaire traite les employé(e)s causant des problèmes avec efficacité.	50%
C Je crois que la direction stratégique de l'organisme nous permettra de mieux nous acquitter de notre mandat.	47%
A Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	42%

N. B. : tous les pourcentages sont fondés sur 239 réponses.  
N. B. : les répondants ayant choisi la catégorie «Ne sait pas/Ne s'applique pas» sont compris dans les pourcentages.

En matière de leadership, les positions varient de beaucoup : la différence entre les énoncés qui obtiennent la meilleure note et la note la plus faible atteint 47 points de pourcentage.

Les questions de santé et de sécurité sont bien évaluées sous ce thème (89%), comme elles l'étaient sous le thème du milieu de travail. De même, les énoncés concernant les bonnes relations employeur/employé(e) (82%) et le respect des engagements (80%) sont en parallèle avec les observations plutôt positives touchant les communications internes.

Les principales difficultés relatives au leadership sont d'ordre macroscopique (au niveau de l'organisme tout entier) plutôt que microscopique (au niveau des gestionnaires). Bien qu'on soit généralement d'accord avec la direction stratégique de l'organisme (77%), il y a de la résistance et, peut-être, de l'incompréhension quant aux effets pratiques de cette direction (42% comprennent clairement l'orientation de l'organisme et 47% sont d'avis que cette orientation permettra à l'organisme de mieux s'acquitter de son mandat; signalons que dans ce dernier cas, 16% des répondants n'ont pas pu se prononcer, ce qui laisse entendre un manque de sensibilisation au rapport qui existe entre le mandat et les décisions stratégiques). Par conséquent, la promotion de la direction stratégique auprès des clients affiche de la tiédeur (64%).

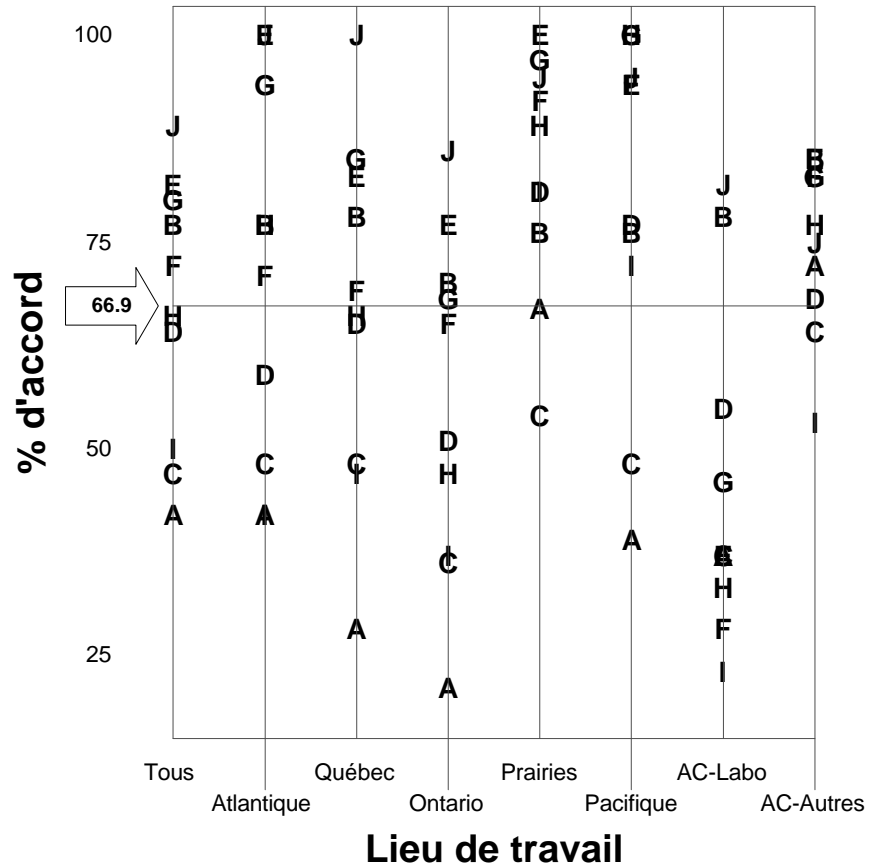
Dans l'ordre microscopique, le personnel voit d'un oeil critique l'aptitude de la direction à traiter les employé(e)s à problème de manière efficace (50%).

La pièce 3.8 montre comment les indicateurs de leadership varient en fonction du lieu de travail.

- L'écart entre les résultats selon le lieu de travail est beaucoup plus marqué que pour les thèmes précédents.
- Sauf pour l'aptitude de la direction à traiter les employé(e)s à problème, les autres services de l'administration centrale que les laboratoires présentent des résultats supérieurs à la moyenne. La différence pourrait s'expliquer par la proximité de la haute direction ou la nature du travail des employé(e)s.

## PIÈCE 3.8

### Indicateurs de leadership



- A Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années
- B J'appuie la mission, la vision, les valeurs et les objectifs de Mesures Canada
- C Je crois que la direction stratégique de l'organisme nous permettra de mieux nous acquitter de notre mandat
- D Je fais la promotion de la direction stratégique de Mesures Canada auprès des autres, y compris nos clients
- E Mon surveillant/gestionnaire s'efforce de maintenir de bonnes relations employeur/employé(e)
- F Mon surveillant/gestionnaire est un exemple qui encourage l'excellence
- G Mon surveillant/gestionnaire respecte ses engagements
- H Mon surveillant/gestionnaire fixe des objectifs clairs pour mon groupe de travail
- I Mon surveillant/gestionnaire traite les employé(e)s causant des problèmes avec efficacité
- J Mon surveillant/gestionnaire traite les questions de santé et de sécurité avec efficacité

- La compréhension claire de l'orientation de l'organisme est l'indicateur de leadership le moins bien coté dans tous les groupes excepté dans les provinces des Prairies et à l'administration centrale. L'indicateur relatif aux effets positifs de la direction stratégique sur l'accomplissement du mandat occupe l'avant-dernière place à l'extérieur de l'administration centrale (sauf dans les Prairies où il est au dernier rang).
- Les régions du Québec et de l'Ontario accordent des notes particulièrement basses en ce qui concerne la mission, la vision, les valeurs et les objectifs de l'organisme (28% et 21%, respectivement).

### 3.5 **Les valeurs**

---

Le thème des valeurs comportait sept énoncés. Ils sont reproduits à la pièce 3.9.

Si l'on en juge par les réponses du personnel, la direction agit conformément aux valeurs de l'organisme et du secteur : 82% se disent de cet avis. Les valeurs inspirent aussi dans une bonne mesure les collègues (74%), bien qu'il reste du travail à faire à ce niveau pour donner une signification concrète aux valeurs.

Parmi toutes les valeurs représentées par les énoncés de cette section<sup>1</sup>, les témoignages de reconnaissance obtiennent les notes les plus basses : 67% affirment qu'on sait reconnaître un travail bien fait et 62% disent se sentir valorisés en tant qu'employés de l'organisme.

La pièce 3.10 montre la variation des indicateurs des valeurs en fonction du lieu de travail.

- Dans les autres services de l'administration centrale que les laboratoires ainsi que dans les Prairies et la région du Pacifique, les

<sup>1</sup> Le travail en équipe et les communications s'inscrivent parmi les valeurs de Mesures Canada et du secteur des opérations; elles ont été traitées de façon plus directe au moyen des thèmes touchant respectivement la satisfaction en emploi et les communications.

employé(e)s évaluent plus favorablement les indicateurs des valeurs que la moyenne générale obtenue pour l'organisme.

- Dans presque tous les lieux de travail, l'indicateur le mieux noté est celui de la responsabilité prise par les surveillants et gestionnaires pour leurs actions. La situation diffère légèrement dans la région des Prairies où l'indicateur placé au premier rang est celui voulant que les surveillants et gestionnaires agissent conformément aux valeurs établies. Le personnel de laboratoire de l'administration centrale accorde sa plus mauvaise note à la prise de responsabilité de la part de la direction (37%).
- L'indicateur selon lequel les employé(e)s se sentent valorisé(e)s arrive au dernier rang dans tous les lieux de travail sauf un (soit les autres services de l'administration centrale que les laboratoires; cet indicateur occupe de justesse l'avant-dernier rang dans la région de l'Atlantique).

### PIÈCE 3.9 Résultats globaux touchant les valeurs

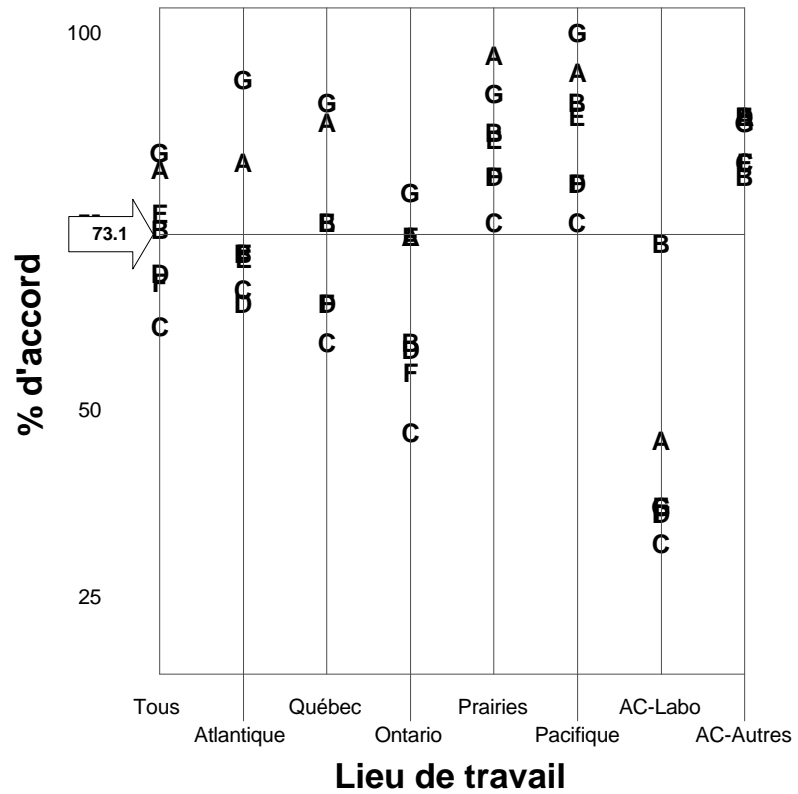
	Énoncés	% des «généralement» ou «totalement» d'accord
G	Mon surveillant/gestionnaire accepte la responsabilité de ses actions.	84%
A	Mon surveillant/gestionnaire agit conformément aux valeurs de l'organisme/du secteur.	82%
E	On m'encourage à suggérer des améliorations.	76%
B	Mes collègues agissent conformément aux valeurs de l'organisme/du secteur.	74%
D	On m'encourage à innover dans mon travail.	68%
F	On reconnaît un travail bien fait.	67%
C	Je me sens valorisé(e) en tant qu'employé(e) de Mesures Canada.	61%

N. B. : tous les pourcentages sont fondés sur 239 réponses.

N. B. : les répondants ayant choisi la catégorie «Ne sait pas/Ne s'applique pas» sont compris dans les pourcentages.

## PIÈCE 3.10

### Indicateurs des valeurs



- A Mon surveillant/gestionnaire agit conformément aux valeurs de l'organisme/du secteur
- B Mes collègues agissent conformément aux valeurs de l'organisme/du secteur
- C Je me sens valorisé(e) en tant qu'employé(e) de Mesures Canada
- D On m'encourage à innover dans mon travail
- E On m'encourage à suggérer des améliorations
- F On reconnaît un travail bien fait
- G Mon surveillant/gestionnaire accepte la responsabilité de ses actions



## 3.6 **Les pratiques de gestion des ressources humaines**

---

Neuf énoncés étaient groupés sous le thème des pratiques de gestion des ressources humaines. Ils sont reproduits à la pièce 3.11.

Comme dans les autres sections, les énoncés de ce thème touchant la santé et la sécurité sont perçus très favorablement : 92% des répondants disent recevoir la formation nécessaire pour effectuer leur travail de manière sécuritaire et 89% sont satisfaits des programmes de santé et de sécurité au travail.

Les indicateurs liés à l'équité reçoivent les moins bonnes notes. Les personnes qui déclarent être traitées équitablement en ce qui concerne les affectations susceptibles de faire avancer leur carrière forment tout juste la majorité (58%), tout comme celles pour qui les promotions semblent être accordées selon le mérite (52%) et celles qui se disent satisfaites du processus de dotation (51%). Les notes sont un peu plus élevées pour l'administration du Programme de reconnaissance et de récompense (62%) et pour la disponibilité des occasions de perfectionnement professionnel (61%). Un dernier énoncé sur l'équité, qui traite de la représentation des groupes cibles de l'équité en matière d'emploi, obtient un taux de 75% — bien que, de l'avis de certains, il faudrait s'en remettre à ce propos au jugement des membres des groupes ainsi visés.

La pièce 3.12 montre la variation des indicateurs des pratiques de gestion des ressources humaines en fonction du lieu de travail.

- Les résultats sont très dispersés en ce qui concerne les indicateurs des pratiques de gestion des ressources humaines. Il y a un écart de 41 points de pourcentage pour l'ensemble de l'organisme, et la plupart des lieux de travail témoignent aussi d'une divergence d'opinion semblable.
- L'indicateur de la santé et de la sécurité au travail est en tête de liste partout, bien que les répondants des autres services de l'administration

centrale que les laboratoires de même que ceux du Québec accordent la première place à l'obtention de la formation nécessaire pour effectuer efficacement son travail (les deux indicateurs étant *ex aequo* au Québec).

- Les processus de dotation et de promotion se situent partout au bas de l'échelle (sauf dans les Prairies où les possibilités de perfectionnement professionnel occupent cette position).
- Les employé(e)s des régions de l'Atlantique, des Prairies et du Pacifique tendent à percevoir les pratiques de gestion des ressources humaines d'un oeil plus positif que les autres répondants de l'organisme.
- La question de l'équité est particulièrement significative dans les laboratoires de l'administration centrale.

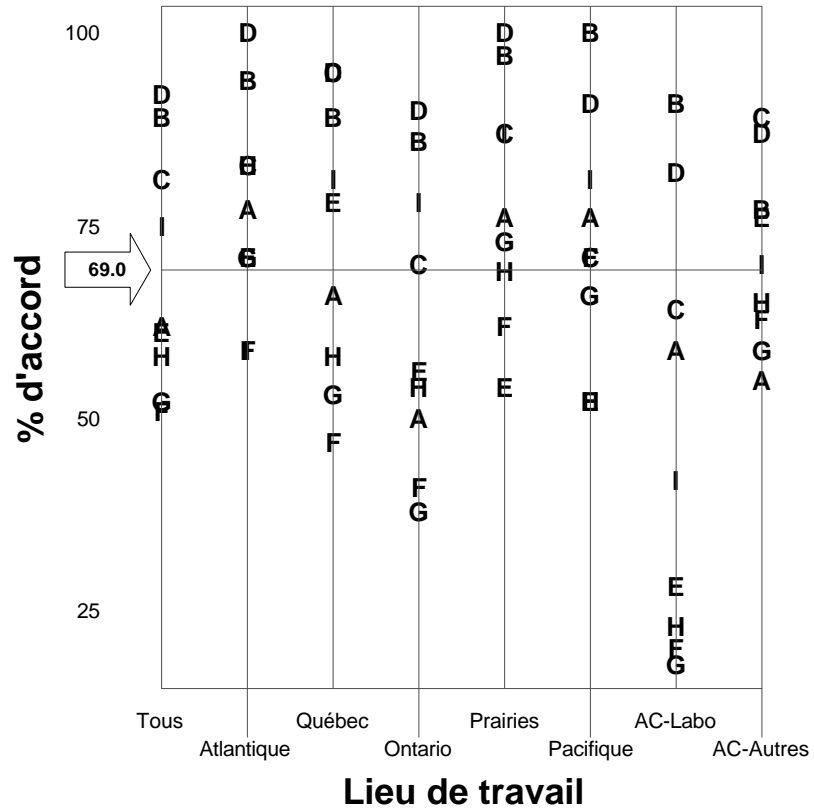
**PIÈCE 3.11**  
**Résultats globaux touchant les pratiques**  
**de gestion des ressources humaines**

	<b>Énoncés</b>	<b>% des «généralement» ou «totalement» d'accord</b>
D	Je reçois la formation nécessaire pour effectuer mon travail de manière sécuritaire.	92%
B	Je suis satisfait(e) des programmes de l'organisme en matière de santé et de sécurité au travail.	89%
C	Je reçois la formation nécessaire pour effectuer mon travail efficacement.	81%
I	L'organisme encourage la représentation des groupes cibles de l'équité en matière d'emploi.	75%
A	Le Programme de reconnaissance et de récompense de l'organisme est administré équitablement.	62%
E	Je suis satisfait(e) des possibilités de perfectionnement professionnel qui me sont disponibles.	61%
H	On me traite équitablement lorsque je demande des affectations qui pourraient aider à faire avancer ma carrière.	58%
G	Je crois qu'au sein de l'organisme les promotions sont accordées selon le mérite.	52%
F	Je suis satisfait(e) du processus de dotation des postes de l'organisation.	51%

N. B. : tous les pourcentages sont fondés sur 239 réponses.  
N. B. : les répondants ayant choisi la catégorie «Ne sait pas/Ne s'applique pas» sont compris dans les pourcentages.

### PIÈCE 3.12

#### Indicateurs des pratiques de gestion des ressources humaines



- A Le Programme de reconnaissance et de récompense de l'organisme est administré équitablement
- B Je suis satisfait(e) des programmes de l'organisme en matière de santé et de sécurité au travail
- C Je reçois la formation nécessaire pour effectuer mon travail efficacement
- D Je reçois la formation nécessaire pour effectuer mon travail de manière sécuritaire
- E Je suis satisfait(e) des possibilités de perfectionnement professionnel qui me sont disponibles
- F Je suis satisfait(e) du processus de dotation des postes de l'organisation
- G Je crois qu'au sein de l'organisme les promotions sont accordées selon le mérite
- H On me traite équitablement lorsque je demande des affectations qui pourraient aider à faire avancer ma carrière
- I L'organisme encourage la représentation des groupes cibles de l'équité en matière d'emploi

# Chapitre 4

## Priorités d'amélioration

---

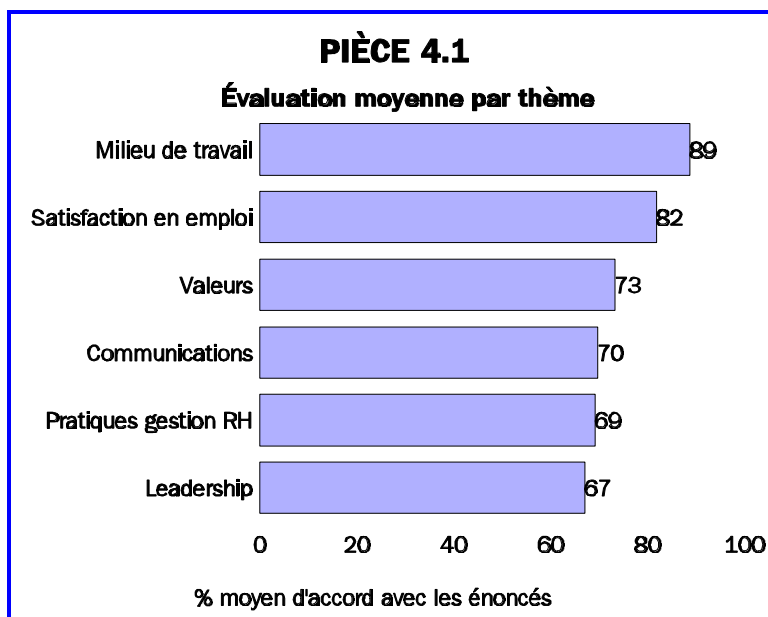
Il est possible de dégager les priorités en matière d'amélioration en se fondant sur les aspects du rendement organisationnel que les répondants ont le moins bien évalués ou sur les domaines que les répondants ont choisis comme leur priorité. Voyons dans l'ordre ces indicateurs.

### 4.1 *Les principaux problèmes*

---

Comme première source d'information sur les priorités en matière d'amélioration, il y a les domaines sur lesquels les répondants se sont montrés les plus critiques dans les diverses sections du questionnaire. Nous résumons ci-dessous les observations du chapitre précédent.

Ainsi que le révèle la pièce 4.1, le niveau d'accord moyen exprimé par les répondants en ce qui concerne l'atteinte des objectifs tactiques de l'organisme varie sensiblement selon le thème à l'étude. Celui du milieu de travail obtient la moyenne la plus élevée (89%), suivi par celui de la satisfaction en emploi (82%).



Les domaines à améliorer se situent parmi les quatre autres thèmes, notamment le leadership (67%), les pratiques de gestion des ressources humaines (69%) et les communications (70%).

À un niveau encore plus microscopique, on constate que sept énoncés obtiennent des notes remarquablement inférieures — ce groupe de sept énoncés se détache des autres par une marge significative. Ces énoncés sont indiqués à la pièce 4.2.

Les deux énoncés avec lesquels les répondants sont le moins d'accord

concernent la direction stratégique adoptée par l'organisme : il s'agit de la compréhension de la direction stratégique de l'organisme de la part des répondants et de leur acceptation de cette direction comme façon d'obtenir un meilleur rendement.

Les trois énoncés suivants ainsi que le dernier du tableau concernent la gestion des ressources humaines : l'aptitude de son supérieur à traiter de manière efficace les employé(e)s à problème, le processus de dotation ainsi que le traitement équitable en matière d'affectations susceptibles de faire avancer la carrière.

**PIÈCE 4.2**  
**Énoncés avec lesquels on est le moins d'accord**

Énoncés	% des «généralement» ou «totalement» d'accord
0,17 Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	42%
4C Je crois que la direction stratégique de l'organisme nous permettra de mieux nous acquitter de notre mandat.	47%
4I Mon surveillant/gestionnaire traite les employé(e)s causant des problèmes avec efficacité.	50%
6F Je suis satisfait(e) du processus de dotation des postes de l'organisation.	51%
6G Je crois qu'au sein de l'organisme les promotions sont accordées selon le mérite.	52%
3 À ma connaissance, la communication entre l'administration centrale et les régions est bonne.	52%
6H On me traite équitablement lorsque je demande des affectations qui pourraient aider à faire avancer ma carrière.	58%

N. B. : tous les pourcentages sont fondés sur 239 réponses.

N. B. : les répondants ayant choisi la catégorie «Ne sait pas/Ne s'applique pas» sont compris dans les pourcentages.

Le dernier des énoncés clés qui témoignent d'un besoin d'amélioration a trait à la qualité de la communication entre l'administration centrale et les régions. Il est à noter que le faible niveau de l'accord touchant l'atteinte de cet objectif tactique est partiellement attribuable à la proportion relativement élevée de répondants qui n'ont pu fournir de réponse à cette question.

La pièce 4.3 énumère les énoncés avec lesquels on est le moins d'accord en fonction du lieu de travail. Nous avons sélectionné les énoncés ayant obtenu, dans chaque lieu de travail, le pourcentage d'accord le plus faible. Le nombre d'énoncés dépend du modèle des réponses à chaque endroit, notre intention étant de n'en retenir qu'un nombre restreint.

**PIÈCE 4.3**  
**Énoncés avec lesquels on est le moins d'accord, selon le lieu de travail**

Énoncés	% des «généralement» ou «totalement» d'accord
<b>Atlantique</b>	
1B Je n'ai pas à travailler un nombre d'heures excessif pour faire mon travail.	54%
3 À ma connaissance, la communication entre l'administration centrale et les régions est bonne.	54%
4C Je crois que la direction stratégique de l'organisme nous permettra de mieux nous acquitter de notre mandat.	48%
0,17 Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	42%
4I Mon surveillant/gestionnaire traite les employé(e)s causant des problèmes avec efficacité.	42%
<b>Québec</b>	
6G Je crois qu'au sein de l'organisme les promotions sont accordées selon le mérite.	53%
3 À ma connaissance, la communication entre l'administration centrale et les régions est bonne.	53%
4C Je crois que la direction stratégique de l'organisme nous permettra de mieux nous acquitter de notre mandat.	48%
6F Je suis satisfait(e) du processus de dotation des postes de l'organisation.	47%
4I Mon surveillant/gestionnaire traite les employé(e)s causant des problèmes avec efficacité.	47%
0,17 Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	28%
<b>Ontario</b>	
6F Je suis satisfait(e) du processus de dotation des postes de l'organisation.	41%
6G Je crois qu'au sein de l'organisme les promotions sont accordées selon le mérite.	38%
4I Mon surveillant/gestionnaire traite les employé(e)s causant des problèmes avec efficacité.	37%
4C Je crois que la direction stratégique de l'organisme nous permettra de mieux nous acquitter de notre mandat.	36%
3 À ma connaissance, la communication entre l'administration centrale et les régions est bonne.	29%
0,17 Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	21%
<b>Prairies</b>	
6F Je suis satisfait(e) du processus de dotation des postes de l'organisation.	62%
6 Je suis satisfait(e) des possibilités de perfectionnement professionnel qui me sont disponibles.	54%
4C Je crois que la direction stratégique de l'organisme nous permettra de mieux nous acquitter de notre mandat.	54%
<b>Pacifique</b>	
3 À ma connaissance, la communication entre l'administration centrale et les régions est bonne.	53%
6H On me traite équitablement lorsque je demande des affectations qui pourraient aider à faire avancer ma	52%



	Énoncés	% des «généralement» ou «totalement» d'accord
	carrière.	
6	Je suis satisfait(e) des possibilités de perfectionnement professionnel qui me sont disponibles.	52%
4C	Je crois que la direction stratégique de l'organisme nous permettra de mieux nous acquitter de notre mandat.	48%
0,17	Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	39%
<b>Administration centrale — Laboratoire</b>		
4F	Mon surveillant/gestionnaire est un exemple qui encourage l'excellence.	28%
3F	La direction déploie des efforts suffisants pour obtenir l'opinion et les idées des employé(e)s sur les questions qui touchent leur travail et leur milieu de travail.	28%
6	Je suis satisfait(e) des possibilités de perfectionnement professionnel qui me sont disponibles.	28%
4I	Mon surveillant/gestionnaire traite les employé(e)s causant des problèmes avec efficacité.	23%
6H	On me traite équitablement lorsque je demande des affectations qui pourraient aider à faire avancer ma carrière.	23%
6F	Je suis satisfait(e) du processus de dotation des postes de l'organisation.	20%
6G	Je crois qu'au sein de l'organisme les promotions sont accordées selon le mérite.	18%
<b>Administration centrale — Autre</b>		
6G	Je crois qu'au sein de l'organisme les promotions sont accordées selon le mérite.	59%
0,25	Le Programme de reconnaissance et de récompense de l'organisme est administré équitablement.	55%
4I	Mon surveillant/gestionnaire traite les employé(e)s causant des problèmes avec efficacité.	53%
N. B. : les répondants ayant choisi la catégorie «Ne sait pas/Ne s'applique pas» sont compris dans les pourcentages. N. B. : nous avons retenu les énoncés avec lesquels le plus faible pourcentage de répondants se disent d'accord. Le nombre d'énoncés dépend du modèle des réponses dans chaque lieu de travail, notre intention étant d'en retenir un nombre restreint.		

## 4.2 **Les priorités selon les membres du personnel**

Une autre méthode pour sélectionner les priorités en matière d'amélioration consiste à demander aux membres du personnel quelle priorité ils retiennent avant tout parmi chacun des thèmes à l'étude. Nous présentons ci-dessous le résultat de cet exercice.

La pièce 4.4 énumère les domaines que les répondants ont retenus le plus souvent comme priorités de premier ordre en matière d'amélioration. En conformité avec le jugement posé par les répondants et dont nous

avons fait état au chapitre précédent, les aspects du milieu de travail associés à des facteurs extrinsèques (outils de travail, lieu de travail, milieu ambiant, santé et sécurité, etc.) reçoivent moins d'attention lorsqu'il s'agit de choisir les priorités d'amélioration. Les priorités que les répondants ont retenues ont trait à l'acquisition d'un sentiment d'appartenance à l'organisation (compréhension de l'orientation des prochaines années et compréhension de son rôle et de ses responsabilités, impression de se sentir valorisé(e) en tant qu'employé(e)) de même qu'au développement d'un milieu de travail harmonieux (esprit d'équipe au sein du groupe de travail et bonne communication entre l'administration centrale et les régions).

#### PIÈCE 4.4 Priorités des répondants en matière d'amélioration

Énoncés	% de ceux qui ont choisi cet énoncé comme LA priorité
S4A Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	35%
S1F Il y a un bon esprit d'équipe dans mon groupe de travail immédiat.	29%
S5C Je me sens valorisé(e) en tant qu'employé(e) de Mesures Canada.	28%
S1A Je comprends clairement mon rôle et mes responsabilités.	28%
S3E À ma connaissance, la communication entre l'administration centrale et les régions est bonne.	21%

N. B. : tous les pourcentages sont fondés sur 239 réponses.  
N. B. : nous avons retenu les énoncés choisis le plus souvent par les répondants afin de présenter un nombre utile de domaines à améliorer.

Ces priorités reflètent le degré de qualité que la direction a déjà atteint dans les opérations quotidiennes de l'organisme. Elles indiquent aussi que le prochain défi consistera à faire endosser par le personnel les changements fondamentaux vers lesquels tend l'organisation.

La pièce 4.5 présente les principales priorités que les répondants ont retenues dans chaque lieu de travail comme domaines à améliorer. Nous avons sélectionné les énoncés choisis le plus souvent par les répondants afin de présenter un nombre utile de domaines à améliorer à chaque endroit. La liste était normalement tronquée lors d'un écart significatif

entre les pourcentages ou lorsqu'un pourcentage plongeait sous le seuil de 20%.

**PIÈCE 4.5**  
**Priorités en matière d'amélioration, selon le lieu de travail**

Énoncés	% de ceux qui ont choisi cet énoncé comme LA priorité
<b>Atlantique</b>	
0 Je comprends clairement mon rôle et mes responsabilités.	53%
0,17 Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	46%
2C On me fournit l'équipement nécessaire pour effectuer mon travail avec efficacité.	46%
<b>Québec</b>	
0,17 Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	38%
0 Je comprends clairement mon rôle et mes responsabilités.	33%
6F Je suis satisfait(e) du processus de dotation des postes de l'organisation.	33%
1F Il y a un bon esprit d'équipe dans mon groupe de travail immédiat.	33%
2 Il n'y a pas de discrimination dans mon milieu de travail.	28%
<b>Ontario</b>	
0,17 Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	43%
5C Je me sens valorisé(e) en tant qu'employé(e) de Mesures Canada.	43%
1F Il y a un bon esprit d'équipe dans mon groupe de travail immédiat.	36%
0 Je comprends clairement mon rôle et mes responsabilités.	35%
<b>Prairies</b>	
0 Je comprends clairement mon rôle et mes responsabilités.	30%
3 À ma connaissance, la communication entre l'administration centrale et les régions est bonne.	30%
0,17 Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	28%
5C Je me sens valorisé(e) en tant qu'employé(e) de Mesures Canada.	27%
6 Je suis satisfait(e) des possibilités de perfectionnement professionnel qui me sont disponibles.	25%
1F Il y a un bon esprit d'équipe dans mon groupe de travail immédiat.	22%
<b>Pacifique</b>	
3 À ma connaissance, la communication entre l'administration centrale et les régions est bonne.	42%
6C Je reçois la formation nécessaire pour effectuer mon travail efficacement.	39%
0,17 Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	37%
4C Je crois que la direction stratégique de l'organisme nous permettra de mieux nous acquitter de notre mandat.	27%
2D Mon environnement de travail de bureau est adéquat.	25%

Énoncés	% de ceux qui ont choisi cet énoncé comme LA priorité
<b>Administration centrale — Laboratoire</b>	
5C Je me sens valorisé(e) en tant qu'employé(e) de Mesures Canada.	54%
1F Il y a un bon esprit d'équipe dans mon groupe de travail immédiat.	49%
0,17 Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	37%
2C On me fournit l'équipement nécessaire pour effectuer mon travail avec efficacité.	36%
<b>Administration centrale — Autre</b>	
2D Mon environnement de travail de bureau est adéquat.	26%
2H Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) du milieu de travail chez Mesures Canada.	23%
6F Je suis satisfait(e) du processus de dotation des postes de l'organisation.	21%
0,17 Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	20%
N. B. : nous avons retenu les énoncés choisis le plus souvent par les répondants afin de présenter un nombre utile de domaines à améliorer. La liste était normalement tronquée lors d'un écart significatif entre les pourcentages ou lorsqu'un pourcentage plongeait sous le seuil de 20%.	

# ***APPENDIX A*** ***Questionnaire***

---



## MEASUREMENT CANADA EMPLOYEE SURVEY 2002

PLEASE DO NOT ENTER THIS SURVEY MORE THAN ONCE TO ENSURE THE INTEGRITY OF THE RESULTS.

IF YOU SIMPLY WANT TO BROWSE THE QUESTIONNAIRE WITHOUT RECORDING YOUR ANSWERS, PLEASE CLICK [HERE](#).

### A THIRD-PARTY

This survey is being conducted on behalf of Measurement Canada by *Circum Network Inc.*, an independent consultant firm based in Hull, Québec.

### THE TASK

The questionnaire is divided into seven sections and should take approximately 20 minutes to complete. Respond with the first answer that comes to mind. You may not have all the information you need, but you should interpret the questions from your own perspective. The focus of your responses should be on current situations, i.e., within the last 12 months. If you feel unable to answer a question, use the *Don't Know/Not Applicable* category. There is an opportunity for you to write comments at the end of the questionnaire. These will be compiled in text format in the final report.

### THE QUESTIONS

For the most part, the questions reflect objectives that Measurement Canada has set for itself. Therefore they are all written in a positive fashion. The senior management team wants to know if, from your perspective, Measurement Canada is achieving these objectives.

### REGIONAL EMPLOYEES AND ACTING ASSIGNMENTS

Unless indicated otherwise, you should focus on your region/directorate when answering the questions. Regional employees who are reporting to HQ should select the Headquarters work location. If you are currently in a long term acting assignment (more than six months), please select the work location in which you are acting; if less than six months, select your substantive work location.

## MESURES CANADA SONDAGE DES EMPLOYÉS 2002

VEUILLEZ NE PAS ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE PLUS D'UNE FOIS POUR ASSURER L'INTÉGRITÉ DES RÉSULTATS.

SI VOUS VOULEZ SIMPLEMENT PARCOURIR LE QUESTIONNAIRE SANS ENREGISTRER VOS RÉPONSES, VEUILLEZ CLIQUER [ICI](#).

### UNE TIERCE PARTIE

Ce sondage est mené pour Mesures Canada par le *Réseau Circum inc.*, une firme de consultation en gestion et en recherche située à Hull, Québec.

### LA TÂCHE

Le questionnaire se divise en sept parties et prendra environ 20 minutes à compléter. Répondez avec la première réponse qui vous vient à l'esprit. Vous n'aurez peut-être pas toute l'information que vous voudriez avoir, mais vous devriez interpréter les questions selon votre propre perspective. Faites porter vos réponses sur la situation actuelle, c.-à-d., les derniers 12 mois. Si vous n'êtes pas en mesure de répondre, utilisez la catégorie « ne sait pas / ne s'applique pas ». Vous aurez l'occasion d'écrire des commentaires à la fin du questionnaire; ceux-ci seront compilés en format textuel et intégrés au rapport final.

### LES QUESTIONS

Toutes les questions reflètent les objectifs que Mesures Canada s'est donnés. C'est pourquoi elles sont toutes écrites de façon positive. L'équipe de gestion voudrait savoir si, selon vous, Mesures Canada atteint ces objectifs.

### EMPLOYÉS RÉGIONAUX ET AFFECTATIONS INTÉRIMAIRES

Nous vous demandons de répondre aux questions dans le contexte de votre région/direction, à moins d'indication contraire. Les employés en régions se rapportant à l'administration centrale devraient choisir l'administration centrale comme lieu de travail. Si vous êtes en affectation intérimaire pour une période de plus de six mois, veuillez indiquer le lieu de travail de votre affectation. Si, par contre,



vous êtes en affectation intérimaire pour moins de six mois, indiquez le lieu de travail de votre poste d'attache.

**CONFIDENTIALITY**

We assure you that your responses will be absolutely confidential. No one other than *Circum Network Inc.* will see the answers you provide. Your responses cannot be traced back to you.

**CONFIDENTIALITÉ**

Soyez assuré que vos réponses demeureront confidentielles. Seul le *Réseau Circum inc.* y aura accès. Vos réponses ne peuvent pas être rattachées à vous-même.

**LOGISTICS**

The questionnaire must be completed in one sitting. Please do not use the browser back arrow; instead, if needed, use the back button on the question page.

**LOGISTIQUE**

Le questionnaire doit être rempli d'un seul coup, sans interruption. Veuillez ne pas utiliser la flèche arrière du fureteur; au besoin, utilisez plutôt celle qui est située sur la page du questionnaire même.

**NEED HELP?**

If at any time you experience technical difficulties with any aspect of this questionnaire, please contact us at [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)

**BESOIN D'AIDE ?**

Pour toutes difficultés ou questions techniques concernant ce questionnaire, veuillez communiquer par courriel avec [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)

Start the questionnaire

Démarrer le questionnaire

Français

## Section 1

The first section deals with JOB SATISFACTION issues. Please indicate how much you disagree or agree with each statement. Note that "disagree" is on the left side of the screen and that "agree" is on the right side.

	Totally disagree --	Mostly disagree -	Mostly agree +	Totally agree ++	Don't know / Not applicable
I have a clear understanding of my role and responsibilities.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I do not have to work an excessive number of hours to get the job done.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In my job, there are usually no unrealistic demands being made on me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totally disagree --	Mostly disagree -	Mostly agree +	Totally agree ++	Don't know / Not applicable
I am allowed the flexibility to balance my personal, family and work responsibilities.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
There is good team spirit in my immediate work unit (i.e., regional office, district, directorate, division, laboratory).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In general, I am satisfied with my job.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

From your point of view, which of the objectives in this section should be the Agency's number one improvement priority?

- I have a clear understanding of my role and responsibilities.
- I do not have to work an excessive number of hours to get the job done.
- In my job, there are usually no unrealistic demands being made on me.
- I am allowed the flexibility to balance my personal, family and work responsibilities.
- There is good team spirit in my immediate work unit (i.e., regional office, district, directorate, division, laboratory).
- In general, I am satisfied with my job.
- Don't know / No opinion

What actions can Measurement Canada take to improve the situation with regard to this objective?



Next page

Powered by the *Circum Network Inc.* CallWeb system

Français

## Section 2

The second section deals with WORK ENVIRONMENT issues.

	Totally disagree — —	Mostly disagree —	Mostly agree +	Totally agree + +	Don't know / Not applicable
Safe work practices form an integral part of my workplace environment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am provided with the right equipment to do my job safely.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am provided with the right equipment to do my job effectively.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totally disagree — —	Mostly disagree —	Mostly agree +	Totally agree + +	Don't know / Not applicable
My office work environment (i.e., air quality, temperature, space, noise) is adequate.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My workplace is free from discrimination.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My workplace is free from harassment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totally disagree — —	Mostly disagree —	Mostly agree +	Totally agree + +	Don't know / Not applicable
Within Measurement Canada, I can use my preferred official language to carry out my work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considering everything, I am satisfied with the working environment at Measurement Canada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

From your point of view, which of the objectives in this section should be the Agency's number one improvement priority?

- Safe work practices form an integral part of my workplace environment.
- I am provided with the right equipment to do my job safely.
- I am provided with the right equipment to do my job effectively.

- My office work environment (i.e., air quality, temperature, space, noise) is adequate.
- My workplace is free from discrimination.
- My workplace is free from harassment.
- Within Measurement Canada, I can use my preferred official language to carry out my work.
- Considering everything, I am satisfied with the working environment at Measurement Canada.
- Don't know / No opinion

**What actions can Measurement Canada take to improve the situation with regard to this objective?**

[Previous page](#)

[Next page](#)

Powered by the *Circum Network Inc.* CallWeb system

Français

## Section 3

The third section deals with COMMUNICATIONS issues.

	Totally disagree — —	Mostly disagree —	Mostly agree +	Totally agree + +	Don't know / Not applicable
My supervisor/manager keeps me informed about the important issues that affect my job.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am provided with the information I need to do my job effectively.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
There is good communication within my work unit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Totally disagree — —	Mostly disagree —	Mostly agree +	Totally agree + +	Don't know / Not applicable
As far as I can tell, there is good communication between headquarters and the regions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sufficient effort is made by management to get the opinions and ideas of employees on issues that affect their job and workplace environment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am encouraged by my supervisor/manager to express my views openly.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Totally disagree — —	Mostly disagree —	Mostly agree +	Totally agree + +	Don't know / Not applicable
I can bring complaints/problems to the attention of my supervisor/manager without prejudice.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I receive periodic feedback on my job performance.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

From your point of view, which of the objectives in this section should be the Agency's number one improvement priority?

- My supervisor/manager keeps me informed about the important issues that affect my job.
- I am provided with the information I need to do my job effectively.

- There is good communication within my work unit.
- As far as I can tell, there is good communication between headquarters and the regions.
- Sufficient effort is made by management to get the opinions and ideas of employees on issues that affect their job and workplace environment.
- I am encouraged by my supervisor/manager to express my views openly.
- I can bring complaints/problems to the attention of my supervisor/manager without prejudice.
- I receive periodic feedback on my job performance.
- Don't know / No opinion

**What actions can Measurement Canada take to improve the situation with regard to this objective?**

Previous page

Next page

Powered by the *Circum Network Inc.* CallWeb system

Français

## Section 4

The fourth section deals with LEADERSHIP issues.

	Totally disagree --	Mostly disagree -	Mostly agree +	Totally agree ++	Don't know / Not applicable
I have a clear understanding of where Measurement Canada is heading over the next few years.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I support Measurement Canada's mission, vision, values and strategic objectives.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I believe the Agency's strategic direction will allow us to better fulfill our mandate.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totally disagree --	Mostly disagree -	Mostly agree +	Totally agree ++	Don't know / Not applicable
I promote Measurement Canada's strategic direction to others including our clients.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My supervisor/manager strives to maintain good employer/employee relations.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My supervisor/manager sets an example that encourages excellence.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totally disagree --	Mostly disagree -	Mostly agree +	Totally agree ++	Don't know / Not applicable
My supervisor/manager follows through on what (s)he says (s)he is going to do.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My supervisor/manager sets clear objectives for my work unit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
My supervisor/manager deals with problem employees effectively.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totally disagree --	Mostly disagree -	Mostly agree +	Totally agree ++	Don't know / Not applicable
My supervisor/manager deals with health and safety issues effectively.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



From your point of view, which of the objectives in this section should be the Agency's number one improvement priority?

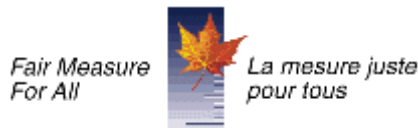
- I have a clear understanding of where Measurement Canada is heading over the next few years.
- I support Measurement Canada's mission, vision, values and strategic objectives.
- I believe the Agency's strategic direction will allow us to better fulfill our mandate.
- I promote Measurement Canada's strategic direction to others including our clients.
- My supervisor/manager strives to maintain good employer/employee relations.
- My supervisor/manager sets an example that encourages excellence.
- My supervisor/manager follows through on what (s)he says (s)he is going to do.
- My supervisor/manager sets clear objectives for my work unit.
- My supervisor/manager deals with problem employees effectively.
- My supervisor/manager deals with health and safety issues effectively.
- Don't know / No opinion

What actions can Measurement Canada take to improve the situation with regard to this objective?

Previous page

Next page

Powered by the *Circum Network Inc.* CallWeb system



E-mail [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)  
for assistance

Français

## Section 5

The fifth section deals with Measurement Canada and the Operations Sector shared VALUES, i.e., honesty, integrity, respect, fairness, recognition, teamwork, communication, learning, innovation, and taking ownership/responsibility for our actions.

	Totally disagree — —	Mostly disagree —	Mostly agree +	Totally agree + +	Don't know / Not applicable
The actions of my supervisor/manager are consistent with the Agency's/Sector's values.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The actions of my colleagues are consistent with the Agency's/Sector's values.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I feel valued as an employee of Measurement Canada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totally disagree — —	Mostly disagree —	Mostly agree +	Totally agree + +	Don't know / Not applicable
I am encouraged to be innovative in my work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am encouraged to make suggestions for improvement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am recognized for a job well done.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totally disagree — —	Mostly disagree —	Mostly agree +	Totally agree + +	Don't know / Not applicable
My supervisor/manager takes responsibility for his/her actions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

From your point of view, which of the objectives in this section should be the Agency's number one improvement priority?

- The actions of my supervisor/manager are consistent with the Agency's/Sector's
- The actions of my colleagues are consistent with the Agency's/Sector's values.
- I feel valued as an employee of Measurement Canada.
- I am encouraged to be innovative in my work.

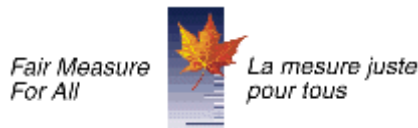
- 
- I am encouraged to make suggestions for improvement.
- I am recognized for a job well done.
- My supervisor/manager takes responsibility for his/her actions.
- Don't know / No opinion

What actions can Measurement Canada take to improve the situation with regard to this objective?

Previous page

Next page

Powered by the *Circum Network Inc.* CallWeb system



E-mail [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)  
for assistance

Français

## Section 6

The sixth section deals with HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES.

	Totally disagree — —	Mostly disagree —	Mostly agree +	Totally agree + +	Don't know / Not applicable
The Agency's Reward and Recognition Program is administered fairly.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am satisfied with the Agency's occupational safety and health programs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I receive the training I need to do my job effectively.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totally disagree — —	Mostly disagree —	Mostly agree +	Totally agree + +	Don't know / Not applicable
I receive the training I need to do my job safely.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am satisfied with the career development opportunities available to me.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am satisfied with the process used to staff positions within the organization.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totally disagree — —	Mostly disagree —	Mostly agree +	Totally agree + +	Don't know / Not applicable
I believe that promotions throughout the Agency are done on the basis of merit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am treated fairly when I request assignments which may help my career development.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
The Agency encourages representation of equity groups (i.e. women, visible minorities, aboriginals and persons with disabilities).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

From your point of view, which of the objectives in this section should be the Agency's number one improvement priority?

- The Agency's Reward and Recognition Program is administered fairly.

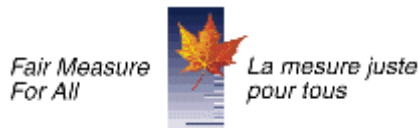
- I am satisfied with the Agency's occupational safety and health programs.
- I receive the training I need to do my job effectively.
- I receive the training I need to do my job safely.
- I am satisfied with the career development opportunities available to me.
- I am satisfied with the process used to staff positions within the organization.
- I believe that promotions throughout the Agency are done on the basis of merit.
- I am treated fairly when I request assignments which may help my career development.
- The Agency encourages representation of equity groups (i.e. women, visible minorities, aboriginals and persons with disabilities).
- Don't know / No opinion

**What actions can Measurement Canada take to improve the situation with regard to this objective?**

Previous page

Next page

Powered by the *Circum Network Inc.* CallWeb system



E-mail [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)  
for assistance

Français

## Section 7

The seventh section collects two pieces of information for statistical purposes and allows you to leave additional comments. Remember that your responses will remain strictly confidential, that they will be handled only by the company retained for this survey and that only data from groups of at least five people will be presented in the final report.

**What is your work location?**

(Regional employees who are reporting to HQ should select the Headquarters work location. If you are currently in a long term acting assignment (more than six months), please select the work location in which you are acting; if less than six months, select your substantive work location.)

- Atlantic
- Quebec
- Ontario
- Prairies
- Pacific
- Headquarters – Laboratory
- Headquarters – Other

**To which occupational group do you belong?**

- Management
- Technical/Operational/Professional (TI, MDO, CS, ENG)
- Administrative (DACON, CR, SCY, AS, PG)

**If you have additional thoughts on areas where improvements are required, please use the space below. This is a great opportunity for you to let senior management know what needs to be done to improve the climate in the Agency.**

(To ensure anonymity, please make sure not to identify yourself or anyone else in any way. Your comments will be included in the final report verbatim and in the official language in which you provide them.)



**Thank you for completing this survey. Your feedback is greatly appreciated.**

**Please click one last time on the "Next page" button to record your answers.**

Previous page

Next page

Powered by the *Circum Network Inc.* CallWeb system

**MEASUREMENT CANADA  
EMPLOYEE SURVEY 2002**

**Thank you** very much for your collaboration.

Your answers have been faithfully recorded.

**MESURES CANADA  
SONDAGE DES EMPLOYÉS 2002**

**Merci** de votre collaboration.

Vos réponses ont été fidèlement enregistrées.





## MEASUREMENT CANADA EMPLOYEE SURVEY 2002

PLEASE DO NOT ENTER THIS SURVEY MORE THAN ONCE TO ENSURE THE INTEGRITY OF THE RESULTS.

IF YOU SIMPLY WANT TO BROWSE THE QUESTIONNAIRE WITHOUT RECORDING YOUR ANSWERS, PLEASE CLICK [HERE](#).

### A THIRD-PARTY

This survey is being conducted on behalf of Measurement Canada by *Circum Network Inc.*, an independent consultant firm based in Hull, Québec.

### THE TASK

The questionnaire is divided into seven sections and should take approximately 20 minutes to complete. Respond with the first answer that comes to mind. You may not have all the information you need, but you should interpret the questions from your own perspective. The focus of your responses should be on current situations, i.e., within the last 12 months. If you feel unable to answer a question, use the *Don't Know/Not Applicable* category. There is an opportunity for you to write comments at the end of the questionnaire. These will be compiled in text format in the final report.

### THE QUESTIONS

For the most part, the questions reflect objectives that Measurement Canada has set for itself. Therefore they are all written in a positive fashion. The senior management team wants to know if, from your perspective, Measurement Canada is achieving these objectives.

### REGIONAL EMPLOYEES AND ACTING ASSIGNMENTS

Unless indicated otherwise, you should focus on your region/directorate when answering the questions. Regional employees who are reporting to HQ should select the Headquarters work location. If you are currently in a long term acting assignment (more than six months), please select the work location in which you are acting; if less than six months, select your substantive work location.

## MESURES CANADA SONDAGE DES EMPLOYÉS 2002

VEUILLEZ NE PAS ACCÉDER AU QUESTIONNAIRE PLUS D'UNE FOIS POUR ASSURER L'INTÉGRITÉ DES RÉSULTATS.

SI VOUS VOULEZ SIMPLEMENT PARCOURIR LE QUESTIONNAIRE SANS ENREGISTRER VOS RÉPONSES, VEUILLEZ CLIQUER [ICI](#).

### UNE TIERCE PARTIE

Ce sondage est mené pour Mesures Canada par le *Réseau Circum inc.*, une firme de consultation en gestion et en recherche située à Hull, Québec.

### LA TÂCHE

Le questionnaire se divise en sept parties et prendra environ 20 minutes à compléter. Répondez avec la première réponse qui vous vient à l'esprit. Vous n'aurez peut-être pas toute l'information que vous voudriez avoir, mais vous devriez interpréter les questions selon votre propre perspective. Faites porter vos réponses sur la situation actuelle, c.-à-d., les derniers 12 mois. Si vous n'êtes pas en mesure de répondre, utilisez la catégorie « ne sait pas / ne s'applique pas ». Vous aurez l'occasion d'écrire des commentaires à la fin du questionnaire; ceux-ci seront compilés en format textuel et intégrés au rapport final.

### LES QUESTIONS

Toutes les questions reflètent les objectifs que Mesures Canada s'est donnés. C'est pourquoi elles sont toutes écrites de façon positive. L'équipe de gestion voudrait savoir si, selon vous, Mesures Canada atteint ces objectifs.

### EMPLOYÉS RÉGIONAUX ET AFFECTATIONS INTÉRIMAIRES

Nous vous demandons de répondre aux questions dans le contexte de votre région/direction, à moins d'indication contraire. Les employés en régions se rapportant à l'administration centrale devraient choisir l'administration centrale comme lieu de travail. Si vous êtes en affectation intérimaire pour une période de plus de six mois, veuillez indiquer le lieu de travail de votre affectation. Si, par contre,

vous êtes en affectation intérimaire pour moins de six mois, indiquez le lieu de travail de votre poste d'attache.

**CONFIDENTIALITY**

We assure you that your responses will be absolutely confidential. No one other than *Circum Network Inc.* will see the answers you provide. Your responses cannot be traced back to you.

**CONFIDENTIALITÉ**

Soyez assuré que vos réponses demeureront confidentielles. Seul le *Réseau Circum inc.* y aura accès. Vos réponses ne peuvent pas être rattachées à vous-même.

**LOGISTICS**

The questionnaire must be completed in one sitting. Please do not use the browser back arrow; instead, if needed, use the back button on the question page.

**LOGISTIQUE**

Le questionnaire doit être rempli d'un seul coup, sans interruption. Veuillez ne pas utiliser la flèche arrière du fureteur; au besoin, utilisez plutôt celle qui est située sur la page du questionnaire même.

**NEED HELP?**

If at any time you experience technical difficulties with any aspect of this questionnaire, please contact us at [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)

**BESOIN D'AIDE ?**

Pour toutes difficultés ou questions techniques concernant ce questionnaire, veuillez communiquer par courriel avec [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)

Start the questionnaire

Démarrer le questionnaire



Pour de l'aide,  
écrivez à [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)

English

## Section 1

La première section traite des questions de SATISFACTION EN EMPLOI. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec chaque énoncé. Notez que le « désaccord » est à gauche de l'écran et que l'« accord » est à droite.

	Totalement en désaccord — —	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord + +	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Je comprends clairement mon rôle et mes responsabilités.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'ai pas à travailler un nombre d'heures excessif pour faire mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans mon travail, on ne me fait généralement pas de demandes irréalistes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Totalement en désaccord — —	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord + +	Ne sait pas / Ne s'applique pas
On m'accorde la souplesse nécessaire pour équilibrer ma vie personnelle familiale et professionnelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Il y a un bon esprit d'équipe dans mon groupe de travail immédiat (c.-à-d., bureau régional, district, direction, division, laboratoire).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En général, je suis satisfait de mon emploi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D'après vous, lequel des objectifs de cette section devrait être LA priorité d'amélioration à Mesures Canada?

- Je comprends clairement mon rôle et mes responsabilités.
- Je n'ai pas à travailler un nombre d'heures excessif pour faire mon travail.

- Dans mon travail, on ne me fait généralement pas de demandes irréalistes.
- On m'accorde la souplesse nécessaire pour équilibrer ma vie personnelle familiale et professionnelle.
- Il y a un bon esprit d'équipe dans mon groupe de travail immédiat (c.-à-d., bureau régional, district, direction, division, laboratoire).
- En général, je suis satisfait de mon emploi.
- Ne sait pas / Pas d'opinion

À votre point de vue, que peut faire Mesures Canada pour améliorer la situation face à cet objectif?



Page suivante

Questionnaire géré par le système CallWeb du Réseau Circum inc.



Pour de l'aide,  
écrivez à [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)

English

## Section 2

La deuxième section traite des questions reliées au MILIEU DE TRAVAIL.

	Totalement en désaccord --	Généralement en désaccord -	Généralement d'accord +	Totalement d'accord ++	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Les pratiques de travail sécuritaires font partie intégrante de mon milieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On me fournit l'équipement nécessaire pour effectuer mon travail de manière sécuritaire.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On me fournit l'équipement nécessaire pour effectuer mon travail avec efficacité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalement en désaccord --	Généralement en désaccord -	Généralement d'accord +	Totalement d'accord ++	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Mon environnement de travail de bureau (c.-à-d., qualité de l'air, température, espace, bruit) est adéquat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Il n'y a pas de discrimination dans mon milieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Il n'y a pas de harcèlement dans mon milieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalement en désaccord --	Généralement en désaccord -	Généralement d'accord +	Totalement d'accord ++	Ne sait pas / Ne s'applique pas
À Mesures Canada, je peux utiliser la langue officielle de mon choix dans le cadre de mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) du milieu de travail chez Mesures Canada.



D'après vous, lequel des objectifs de cette section devrait être LA priorité d'amélioration à Mesures Canada?

- Les pratiques de travail sécuritaires font partie intégrante de mon milieu de travail.
- On me fournit l'équipement nécessaire pour effectuer mon travail de manière sécuritaire.
- On me fournit l'équipement nécessaire pour effectuer mon travail avec efficacité.
- Mon environnement de travail de bureau (c.-à-d., qualité de l'air, température, espace, bruit) est adéquat.
- Il n'y a pas de discrimination dans mon milieu de travail.
- Il n'y a pas de harcèlement dans mon milieu de travail.
- À Mesures Canada, je peux utiliser la langue officielle de mon choix dans le cadre de mon travail.
- Dans l'ensemble, je suis satisfait(e) du milieu de travail chez Mesures Canada.
- Ne sait pas / Pas d'opinion

À votre point de vue, que peut faire Mesures Canada pour améliorer la situation face à cet objectif?

A large rectangular text input field with a vertical scrollbar on the right side, intended for providing feedback or suggestions.

Page précédente

Page suivante

Questionnaire géré par le système CallWeb du Réseau Circum inc.



Pour de l'aide,  
écrivez à [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)

English

## Section 3

La troisième section traite des questions reliées aux COMMUNICATIONS.

	Totalement en désaccord --	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord ++	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Mon surveillant/gestionnaire m'informe des enjeux importants qui affectent mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On me fournit l'information dont j'ai besoin pour accomplir mon travail efficacement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Il y a une bonne communication au sein de mon groupe de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalement en désaccord --	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord ++	Ne sait pas / Ne s'applique pas
À ma connaissance, la communication entre l'administration centrale et les régions est bonne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La direction déploie des efforts suffisants pour obtenir l'opinion et les idées des employé(e)s sur les questions qui touchent leur travail et leur milieu de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon surveillant/gestionnaire m'encourage à exprimer mon point de vue ouvertement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalement en désaccord --	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord ++	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Je peux faire part de mes plaintes et de mes problèmes à mon surveillant/gestionnaire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



sans risque de préjudice.

Je reçois périodiquement de la rétroaction sur mon travail.

**D'après vous, lequel des objectifs de cette section devrait être LA priorité d'amélioration à Mesures Canada?**

- Mon surveillant/gestionnaire m'informe des enjeux importants qui affectent mon travail.
- On me fournit l'information dont j'ai besoin pour accomplir mon travail efficacement.
- Il y a une bonne communication au sein de mon groupe de travail.
- À ma connaissance, la communication entre l'administration centrale et les régions est bonne.
- La direction déploie des efforts suffisants pour obtenir l'opinion et les idées des employé(e)s sur les questions qui touchent leur travail et leur milieu de travail.
- Mon surveillant/gestionnaire m'encourage à exprimer mon point de vue ouvertement.
- Je peux faire part de mes plaintes et de mes problèmes à mon surveillant/gestionnaire sans risque de préjudice.
- Je reçois périodiquement de la rétroaction sur mon travail.
- Ne sait pas / Pas d'opinion

**À votre point de vue, que peut faire Mesures Canada pour améliorer la situation face à cet objectif?**

Page précédente

Page suivante

Questionnaire géré par le système **CallWeb** du *Réseau Circum inc.*



Pour de l'aide,  
écrivez à [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)

English

## Section 4

La quatrième section traite des questions reliées au LEADERSHIP.

	Totalement en désaccord --	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord ++	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'appuie la mission, la vision, les valeurs et les objectifs de Mesures Canada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je crois que la direction stratégique de l'organisme nous permettra de mieux nous acquitter de notre mandat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Totalement en désaccord --	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord ++	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Je fais la promotion de la direction stratégique de Mesures Canada auprès des autres, y compris nos clients.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon surveillant/gestionnaire s'efforce de maintenir de bonnes relations employeur/employé(e).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon surveillant/gestionnaire est un exemple qui encourage l'excellence.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Totalement en désaccord --	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord ++	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Mon surveillant/gestionnaire respecte ses engagements.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mon surveillant/gestionnaire

fixe des objectifs clairs pour mon groupe de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon surveillant/gestionnaire traite les employé(e)s causant des problèmes avec efficacité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalement en désaccord — —	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord + +	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Mon surveillant/gestionnaire traite les questions de santé et de sécurité avec efficacité.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D'après vous, lequel des objectifs de cette section devrait être LA priorité d'amélioration à Mesures Canada?

- Je comprends clairement où Mesures Canada se dirige dans les prochaines années.
- J'appuie la mission, la vision, les valeurs et les objectifs de Mesures Canada.
- Je crois que la direction stratégique de l'organisme nous permettra de mieux nous acquitter de notre mandat.
- Je fais la promotion de la direction stratégique de Mesures Canada auprès des autres, y compris nos clients.
- Mon surveillant/gestionnaire s'efforce de maintenir de bonnes relations employeur/employé(e).
- Mon surveillant/gestionnaire est un exemple qui encourage l'excellence.
- Mon surveillant/gestionnaire respecte ses engagements.
- Mon surveillant/gestionnaire fixe des objectifs clairs pour mon groupe de travail.
- Mon surveillant/gestionnaire traite les employé(e)s causant des problèmes avec efficacité.
- Mon surveillant/gestionnaire traite les questions de santé et de sécurité avec efficacité.
- Ne sait pas / Pas d'opinion

À votre point de vue, que peut faire Mesures Canada pour améliorer la situation face à cet objectif?

Page précédente

Page suivante

Questionnaire géré par le système CallWeb du Réseau Circum inc.



Pour de l'aide,  
écrivez à [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)

English

## Section 5

La cinquième section traite des questions reliées aux VALEURS partagées de Mesures Canada et du Secteur des opérations, soit l'honnêteté, l'intégrité, le respect, l'équité, la reconnaissance, le travail d'équipe, la communication, l'apprentissage, l'innovation, la responsabilisation face à nos actions.

	Totalement en désaccord — —	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord + +	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Mon surveillant/gestionnaire agit conformément aux valeurs de l'organisme/du secteur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mes collègues agissent conformément aux valeurs de l'organisme/du secteur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens valorisé(e) en tant qu'employé(e) de Mesures Canada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalement en désaccord — —	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord + +	Ne sait pas / Ne s'applique pas
On m'encourage à innover dans mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On m'encourage à suggérer des améliorations.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On reconnaît un travail bien fait.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalement en désaccord — —	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord + +	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Mon surveillant/gestionnaire accepte la responsabilité de ses actions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D'après vous, lequel des objectifs de cette section devrait être LA priorité d'amélioration à Mesures Canada?

- Mon surveillant/gestionnaire agit conformément aux valeurs de l'organisme/du secteur.
- Mes collègues agissent conformément aux valeurs de l'organisme/du secteur.
- Je me sens valorisé(e) en tant qu'employé(e) de Mesures Canada.
- On m'encourage à innover dans mon travail.
- On m'encourage à suggérer des améliorations.
- On reconnaît un travail bien fait.
- Mon surveillant/gestionnaire accepte la responsabilité de ses actions.
- Ne sait pas / Pas d'opinion

À votre point de vue, que peut faire Mesures Canada pour améliorer la situation face à cet objectif?

Page précédente

Page suivante

Questionnaire géré par le système CallWeb du Réseau Circum inc.



Pour de l'aide,  
écrivez à [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)

English

## Section 6

La sixième section traite des PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

	Totalement en désaccord --	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord ++	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Le Programme de reconnaissance et de récompense de l'organisme est administré équitablement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis satisfait des programmes de l'organisme en matière de santé et de sécurité au travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je reçois la formation nécessaire pour effectuer mon travail efficacement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalement en désaccord --	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord ++	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Je reçois la formation nécessaire pour effectuer mon travail de manière sécuritaire.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis satisfait(e) des possibilités de perfectionnement professionnel qui me sont disponibles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis satisfait(e) du processus de dotation des postes de l'organisation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Totalement en désaccord --	Généralement en désaccord —	Généralement d'accord +	Totalement d'accord ++	Ne sait pas / Ne s'applique pas
Je crois qu'au sein de l'organisme les promotions sont accordées selon le	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

mérite.

On me traite équitablement lorsque je demande des affectations qui pourraient aider à faire avancer ma carrière.

L'organisme encourage la représentation des groupes cibles de l'équité en matière d'emploi (les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées).

**D'après vous, lequel des objectifs de cette section devrait être LA priorité d'amélioration à Mesures Canada?**

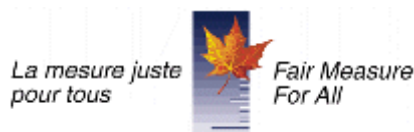
- Le Programme de reconnaissance et de récompense de l'organisme est administré équitablement.
- Je suis satisfait des programmes de l'organisme en matière de santé et de sécurité au travail.
- Je reçois la formation nécessaire pour effectuer mon travail efficacement.
- Je reçois la formation nécessaire pour effectuer mon travail de manière sécuritaire.
- Je suis satisfait(e) des possibilités de perfectionnement professionnel qui me sont disponibles.
- Je suis satisfait(e) du processus de dotation des postes de l'organisation.
- Je crois qu'au sein de l'organisme les promotions sont accordées selon le mérite.
- On me traite équitablement lorsque je demande des affectations qui pourraient aider à faire avancer ma carrière.
- L'organisme encourage la représentation des groupes cibles de l'équité en matière d'emploi (les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées).
- Ne sait pas / Pas d'opinion

**À votre point de vue, que peut faire Mesures Canada pour améliorer la situation face à cet objectif?**

Page précédente

Page suivante

Questionnaire géré par le système CallWeb du Réseau Circum inc.



Pour de l'aide,  
écrivez à [mc@circum.com](mailto:mc@circum.com)

English

## Section 7

La septième section recueille deux informations pour des fins statistiques et vous permet de laisser des commentaires additionnels. Rappelez-vous que vos réponses demeureront strictement confidentielles, qu'elles ne seront traitées que par la firme engagée pour ce sondage et que seules des données portant sur des groupes d'au moins cinq personnes seront présentées dans le rapport final.

### Quel est votre lieu de travail?

(Les employés en régions se rapportant à l'administration centrale devraient choisir l'administration centrale comme lieu de travail. Si vous êtes en affectation intérimaire pour une période de plus de six mois, veuillez indiquer le lieu de travail de votre affectation. Si, par contre, vous êtes en affectation intérimaire pour moins de six mois, indiquez le lieu de travail de votre poste d'attache.)

- Atlantique
- Québec
- Ontario
- Prairies
- Pacifique
- Administration centrale – Laboratoire
- Administration centrale – Autre

### À quel est groupe professionnel appartenez-vous?

- Direction
- Technique/Exploitation/Professionnel (TI, MDO, CS, ENG)
- Administration (DACON, CR, SCY, AS, PG)

Si vous désirez faire part d'autres commentaires relatifs aux domaines où des améliorations sont requises, veuillez utiliser l'espace suivant à cet effet. C'est une bonne occasion d'expliquer à la direction comment le climat de travail peut être amélioré au sein de l'organisme.

(À des fins de confidentialité, veuillez vous assurer de ne pas vous identifier et de ne pas identifier quelqu'un d'autre de quelque façon que ce soit. Vos commentaires seront intégrés au rapport final textuellement et dans la langue officielle dans laquelle vous les aurez faits.)





**Merci de votre participation. Nous apprécions grandement votre rétroaction.**

**Veillez cliquer une dernière fois sur le bouton « Page suivante » pour enregistrer vos réponses.**

Page précédente

Page suivante

Questionnaire géré par le système **CallWeb** du *Réseau Circum inc.*

**MEASUREMENT CANADA  
EMPLOYEE SURVEY 2002**

**Thank you** very much for your collaboration.

Your answers have been faithfully recorded.

**MESURES CANADA  
SONDAGE DES EMPLOYÉS 2002**

**Merci** de votre collaboration.

Vos réponses ont été fidèlement enregistrées.



# ***APPENDIX B***

## ***Detailed tables***

---



The first section deals with JOB SATISFACTION issues. Please indicate how much you disagree or agree with each statement.

	-----WORK LOCATION-----							-----OCCUPATIONAL GROUP-----			-----SURVEY-----		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S1A clear understanding of role and resp. weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	86%	77%	81%	84%	89%	95%	78%	96%	100%	82%	100%	86%	86%
Totally disagree	4%	11%	3%	8%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	4%	2%
Mostly disagree	10%	6%	16%	8%	11%	5%	22%	2%	0%	13%	0%	10%	10%
Mostly agree	49%	60%	30%	56%	57%	38%	45%	52%	37%	49%	57%	54%	33%
Totally agree	37%	17%	51%	27%	32%	57%	33%	43%	63%	33%	43%	32%	53%
DK/NA	1%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	1%	0%	0%	1%
mean for these data:	7.4	6.3	7.7	6.8	7.4	8.4	7.0	8.1	8.8	7.0	8.1	7.2	8.0
sig. test for means:				*		*		**	**	***	**	*	*

The first section deals with JOB SATISFACTION issues. Please indicate how much you disagree or agree with each statement.

	--WORK LOCATION--							--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S1B No excessive hours to get the job done	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	79%	54%	88%	81%	87%	86%	67%	72%	73%	79%	83%	79%	81%
Totally disagree	6%	11%	3%	11%	0%	5%	0%	9%	22%	5%	6%	6%	6%
Mostly disagree	14%	34%	8%	8%	13%	9%	28%	15%	6%	15%	12%	14%	11%
Mostly agree	50%	43%	55%	48%	58%	57%	49%	44%	61%	53%	34%	51%	48%
Totally agree	29%	11%	33%	33%	28%	29%	18%	29%	12%	26%	49%	27%	33%
DK/NA	1%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	4%	0%	1%	0%	1%	1%
mean for these data:	6.8	5.1	7.3	6.8	7.2	7.0	6.3	6.6	5.4	6.8	7.6	6.7	7.0
sig. test for means:		*											

The first section deals with JOB SATISFACTION issues. Please indicate how much you disagree or agree with each statement.

	--WORK LOCATION--							--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S1C No unrealistic demands being made on me	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	82%	77%	89%	79%	87%	91%	55%	88%	86%	79%	97%	80%	89%
Totally disagree	4%	0%	0%	10%	0%	0%	9%	2%	0%	4%	3%	5%	0%
Mostly disagree	13%	23%	11%	9%	13%	9%	36%	6%	14%	15%	0%	13%	10%
Mostly agree	56%	71%	51%	51%	64%	67%	46%	59%	79%	54%	58%	57%	55%
Totally agree	26%	6%	39%	28%	23%	24%	9%	28%	6%	25%	39%	23%	34%
DK/NA	1%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	4%	0%	2%	0%	1%	1%
mean for these data:	6.9	6.1	7.6	6.6	7.0	7.2	5.2	7.3	6.4	6.7	7.8	6.7	7.5
sig. test for means:			*				**				*	*	*



The first section deals with JOB SATISFACTION issues. Please indicate how much you disagree or agree with each statement.

	--WORK LOCATION--								--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S1E Balance my personal, family and work resp. weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	91%	100%	83%	93%	97%	86%	82%	94%	85%	91%	95%	93%	84%
Totally disagree	2%	0%	3%	3%	0%	0%	4%	2%	0%	3%	0%	2%	4%
Mostly disagree	7%	0%	14%	4%	3%	14%	13%	2%	15%	6%	5%	5%	11%
Mostly agree	46%	71%	37%	44%	58%	43%	69%	33%	48%	46%	46%	48%	42%
Totally agree	45%	29%	46%	49%	39%	43%	13%	60%	37%	44%	48%	45%	42%
DK/NA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	1%
mean for these data:	7.8	7.7	7.6	8.0	7.9	7.7	6.4	8.5	7.4	7.8	8.1	7.9	7.5
sig. test for means:							**	*					

The first section deals with JOB SATISFACTION issues. Please indicate how much you disagree or agree with each statement.

	WORK LOCATION								OCCUPATIONAL GROUP			SURVEY LANGUAGE	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S1F Good team spirit in my immediate work unit	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	69%	83%	68%	57%	87%	86%	32%	81%	94%	64%	80%	68%	71%
Totally disagree	10%	6%	5%	13%	0%	0%	36%	11%	0%	12%	6%	11%	6%
Mostly disagree	20%	11%	27%	28%	13%	14%	33%	6%	6%	24%	11%	20%	22%
Mostly agree	50%	65%	45%	50%	60%	49%	27%	54%	71%	50%	44%	51%	48%
Totally agree	19%	18%	23%	7%	26%	37%	4%	27%	24%	14%	36%	17%	23%
DK/NA	1%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	3%	1%	1%
mean for these data:	6.0	6.5	6.2	5.0	7.1	7.4	3.3	6.7	7.3	5.6	7.2	5.9	6.3
sig. test for means:				**	**	**	***		**	***	**		

The first section deals with JOB SATISFACTION issues. Please indicate how much you disagree or agree with each statement.

	--WORK LOCATION--								--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S1G In general, I am satisfied with my job	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	83%	94%	81%	80%	95%	95%	60%	81%	95%	79%	95%	83%	83%
Totally disagree	4%	0%	3%	8%	0%	0%	13%	0%	0%	5%	0%	4%	2%
Mostly disagree	13%	6%	16%	12%	5%	5%	27%	17%	5%	15%	5%	13%	13%
Mostly agree	62%	94%	50%	64%	75%	77%	51%	46%	82%	59%	64%	64%	54%
Totally agree	21%	0%	31%	17%	19%	18%	9%	35%	13%	20%	31%	19%	30%
DK/NA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	1%
mean for these data:	6.7	6.5	7.0	6.3	7.2	7.1	5.2	7.3	6.9	6.5	7.6	6.6	7.1
sig. test for means:							*			**	**		

From your point of view, which of the objectives in this section should be the Agency's number one improvement priority?

	--WORK LOCATION--							--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S1Y JOB SATISFACTION													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
Good team spirit in my...	29%	17%	33%	36%	22%	19%	49%	17%	7%	31%	28%	28%	30%
Clear understanding of role...	28%	53%	33%	35%	30%	9%	18%	16%	18%	33%	14%	29%	26%
Don't know / No opinion	13%	6%	6%	11%	20%	23%	9%	20%	14%	9%	33%	15%	7%
Satisfied with my job	10%	6%	5%	5%	12%	21%	9%	17%	28%	10%	0%	11%	6%
Balance my personal, family...	8%	6%	12%	7%	3%	14%	4%	13%	8%	8%	10%	7%	12%
No excessive number of hours	7%	6%	9%	3%	8%	5%	6%	13%	13%	6%	9%	5%	15%
No unrealistic demands	3%	0%	0%	4%	3%	9%	4%	5%	13%	3%	0%	4%	2%

The second section deals with WORK ENVIRONMENT issues.

	WORK LOCATION							OCCUPATIONAL GROUP			SURVEY LANGUAGE		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S2A Safe work practices, an integral part...													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	95%	100%	100%	97%	97%	95%	91%	85%	95%	95%	98%	94%	97%
Totally disagree	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Mostly disagree	2%	0%	0%	0%	3%	5%	9%	2%	0%	2%	2%	2%	0%
Mostly agree	45%	54%	28%	53%	41%	43%	63%	43%	31%	44%	58%	47%	38%
Totally agree	50%	46%	72%	44%	56%	52%	28%	42%	63%	51%	39%	47%	60%
DK/NA	3%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	13%	5%	4%	0%	3%	3%
mean for these data:	8.3	8.2	9.1	8.2	8.5	8.2	7.3	8.2	8.9	8.4	7.9	8.2	8.7
sig. test for means:			**				*						

The second section deals with WORK ENVIRONMENT issues.

	WORK LOCATION								OCCUPATIONAL GROUP			SURVEY LANGUAGE	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S2B Right equipment to do my job safely	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	93%	100%	100%	88%	100%	100%	78%	87%	95%	92%	98%	92%	96%
Totally disagree	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%
Mostly disagree	4%	0%	0%	7%	0%	0%	22%	4%	0%	5%	2%	5%	1%
Mostly agree	38%	48%	22%	48%	38%	47%	54%	26%	25%	40%	35%	42%	27%
Totally agree	54%	52%	78%	41%	62%	53%	24%	61%	70%	51%	63%	50%	69%
DK/NA	2%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	9%	5%	3%	0%	2%	3%
mean for these data:	8.4	8.4	9.3	7.7	8.8	8.4	6.7	8.7	9.1	8.2	8.7	8.2	9.0
sig. test for means:			***	*			**			*		**	**

The second section deals with WORK ENVIRONMENT issues.

	--WORK LOCATION--							--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S2C Right equipment to do my job effectively													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	91%	89%	92%	92%	95%	95%	69%	98%	100%	89%	100%	92%	91%
Totally disagree	1%	0%	0%	2%	0%	0%	4%	0%	0%	1%	0%	1%	0%
Mostly disagree	7%	6%	8%	7%	5%	5%	27%	0%	0%	9%	0%	7%	8%
Mostly agree	55%	71%	39%	66%	63%	47%	50%	47%	62%	56%	49%	59%	43%
Totally agree	36%	18%	53%	25%	32%	48%	18%	51%	38%	33%	51%	33%	47%
DK/NA	1%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	1%	0%	0%	1%
mean for these data:	7.6	7.1	8.2	7.2	7.6	8.1	6.1	8.4	7.9	7.4	8.4	7.5	8.0
sig. test for means:							**	**		**	**		

The second section deals with WORK ENVIRONMENT issues.

	--WORK LOCATION--							--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S2D My office work environment is adequate	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	86%	88%	91%	90%	84%	90%	76%	76%	82%	87%	82%	86%	85%
Totally disagree	2%	0%	3%	2%	3%	0%	4%	4%	0%	3%	2%	2%	4%
Mostly disagree	12%	12%	6%	8%	13%	10%	19%	17%	18%	10%	15%	12%	10%
Mostly agree	49%	47%	43%	51%	47%	66%	54%	45%	25%	52%	46%	50%	47%
Totally agree	37%	41%	48%	39%	37%	23%	22%	31%	57%	35%	36%	36%	38%
DK/NA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	1%
mean for these data:	7.4	7.6	7.9	7.6	7.3	7.1	6.5	6.9	8.0	7.3	7.2	7.3	7.4
sig. test for means:													



The second section deals with WORK ENVIRONMENT issues.

	--WORK LOCATION--								--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S2E My workplace is free from discrimination													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	83%	100%	78%	82%	84%	100%	60%	87%	92%	80%	92%	84%	79%
Totally disagree	6%	0%	3%	10%	3%	0%	18%	4%	0%	8%	0%	7%	4%
Mostly disagree	9%	0%	17%	5%	11%	0%	22%	7%	8%	9%	8%	7%	16%
Mostly agree	44%	35%	55%	38%	44%	30%	45%	53%	29%	42%	64%	40%	57%
Totally agree	39%	65%	23%	44%	39%	70%	15%	35%	63%	38%	27%	44%	22%
DK/NA	2%	0%	3%	3%	3%	0%	0%	2%	0%	3%	0%	2%	1%
mean for these data:	7.3	8.8	6.7	7.3	7.5	9.0	5.2	7.4	8.5	7.1	7.3	7.5	6.6
sig. test for means:		***				***	**		*			*	*

The second section deals with WORK ENVIRONMENT issues.

	WORK LOCATION							OCCUPATIONAL GROUP			SURVEY LANGUAGE		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S2F My workplace is free from harassment	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	84%	100%	83%	80%	92%	100%	46%	91%	92%	81%	94%	86%	81%
Totally disagree	4%	0%	3%	5%	0%	0%	18%	4%	8%	5%	0%	4%	4%
Mostly disagree	8%	0%	8%	8%	5%	0%	36%	2%	0%	9%	6%	7%	10%
Mostly agree	43%	24%	53%	41%	54%	30%	31%	45%	32%	42%	55%	42%	48%
Totally agree	41%	76%	30%	39%	38%	70%	15%	47%	60%	39%	40%	44%	32%
DK/NA	4%	0%	5%	7%	3%	0%	0%	2%	0%	5%	0%	3%	6%
mean for these data:	7.5	9.2	7.2	7.4	7.8	9.0	4.8	7.9	8.2	7.4	7.8	7.6	7.2
sig. test for means:		***				***	***						

The second section deals with WORK ENVIRONMENT issues.

	---WORK LOCATION---								---OCCUPATIONAL GROUP---			---SURVEY--- LANGUAGE	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S2G Can use my preferred official language	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	88%	94%	80%	92%	88%	95%	89%	85%	73%	89%	92%	93%	71%
Totally disagree	2%	0%	0%	2%	0%	0%	6%	4%	6%	2%	0%	1%	3%
Mostly disagree	7%	6%	18%	7%	0%	0%	5%	6%	15%	7%	2%	2%	22%
Mostly agree	28%	42%	33%	22%	11%	9%	54%	39%	18%	28%	33%	25%	37%
Totally agree	60%	52%	47%	70%	77%	86%	36%	46%	55%	61%	59%	68%	35%
DK/NA	3%	0%	3%	0%	12%	5%	0%	4%	6%	3%	5%	3%	4%
mean for these data:	8.4	8.2	7.7	8.7	9.6	9.7	7.3	7.8	7.7	8.4	8.7	8.9	6.9
sig. test for means:					***	***						***	***

The second section deals with WORK ENVIRONMENT issues.

	WORK LOCATION							OCCUPATIONAL GROUP			SURVEY LANGUAGE		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S2H Satisfied with the working environment	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	89%	100%	95%	85%	95%	100%	64%	87%	100%	87%	95%	88%	91%
Totally disagree	3%	0%	3%	5%	0%	0%	9%	2%	0%	4%	0%	3%	2%
Mostly disagree	8%	0%	3%	10%	5%	0%	27%	9%	0%	9%	5%	9%	5%
Mostly agree	56%	71%	53%	56%	63%	44%	64%	47%	69%	56%	51%	56%	58%
Totally agree	33%	29%	41%	29%	31%	56%	0%	40%	31%	31%	44%	33%	34%
DK/NA	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	1%
mean for these data:	7.3	7.6	7.8	7.0	7.6	8.5	5.2	7.6	7.7	7.1	8.0	7.3	7.5
sig. test for means:						**	***			*	*		

From your point of view, which of the objectives in this section should be the Agency's number one improvement priority?

	WORK LOCATION								OCCUPATIONAL GROUP			SURVEY LANGUAGE	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S2Y WORK ENVIRONMENT													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
Don't know / No opinion	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	22%	6%	22%	22%	29%	34%	10%	25%	40%	20%	25%	24%	18%
Satisfied with the env...	16%	25%	8%	22%	8%	9%	13%	23%	13%	17%	16%	18%	10%
Right equipment, efficiency...	16%	46%	0%	17%	19%	18%	36%	6%	0%	19%	8%	20%	3%
Office work environment	13%	11%	11%	10%	11%	25%	0%	26%	5%	11%	29%	13%	16%
Free from discrimination	13%	6%	28%	8%	13%	0%	18%	9%	13%	14%	8%	9%	25%
Safe work practices...	7%	6%	3%	11%	11%	5%	9%	2%	14%	8%	0%	8%	2%
Preferred official language	6%	0%	23%	2%	3%	5%	0%	2%	8%	6%	3%	1%	21%
Free from harassment	6%	0%	5%	7%	6%	0%	13%	4%	0%	5%	9%	6%	6%
Right equipment, safety...	1%	0%	0%	2%	0%	5%	0%	2%	7%	1%	0%	2%	0%

The third section deals with COMMUNICATIONS issues.

	--WORK LOCATION--								--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S3A Manager keeps me informed... weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	70%	94%	63%	56%	84%	94%	33%	88%	66%	65%	97%	71%	68%
Totally disagree	7%	0%	6%	13%	0%	0%	22%	4%	8%	9%	0%	8%	6%
				+++	--					++	--		
Mostly disagree	21%	6%	30%	29%	13%	6%	40%	6%	27%	24%	0%	20%	25%
			++	++	-			---		+++	---		
Mostly agree	44%	77%	35%	41%	44%	53%	24%	52%	47%	43%	49%	44%	44%
			-		+								
Totally agree	26%	17%	28%	15%	40%	42%	9%	35%	18%	23%	48%	27%	24%
			---	+++	++				---	+++	+++		
DK/NA	2%	0%	0%	2%	3%	0%	4%	2%	0%	1%	3%	2%	1%
mean for these data:	6.4	7.1	6.2	5.3	7.6	7.9	4.0	7.4	5.9	6.0	8.3	6.4	6.2
sig. test for means:				**	**	**	**	**		***	***		

The third section deals with COMMUNICATIONS issues.

	--WORK LOCATION--							--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S3C Provided with the info... effectively	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	77%	100%	77%	69%	81%	85%	51%	87%	60%	76%	92%	77%	78%
Totally disagree	4%	0%	3%	5%	0%	5%	18%	2%	0%	5%	0%	5%	2%
Mostly disagree	18%	0%	20%	24%	19%	10%	31%	7%	34%	19%	5%	17%	19%
Mostly agree	62%	100%	57%	63%	61%	56%	37%	64%	37%	63%	67%	63%	57%
Totally agree	15%	0%	19%	7%	21%	29%	14%	22%	23%	13%	25%	14%	20%
DK/NA	1%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	5%	5%	0%	3%	1%	1%
mean for these data:	6.3	6.7	6.5	5.8	6.7	7.0	4.9	7.1	6.3	6.1	7.4	6.3	6.6
sig. test for means:		*		*			*	*		*	***		

The third section deals with COMMUNICATIONS issues.

	--WORK LOCATION--								--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S3D Good communication within my work unit	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	69%	94%	64%	51%	89%	100%	42%	78%	80%	65%	85%	70%	68%
Totally disagree	8%	0%	5%	13%	0%	0%	27%	4%	0%	10%	0%	9%	4%
Mostly disagree	22%	6%	30%	32%	11%	0%	31%	16%	20%	24%	11%	20%	26%
Mostly agree	53%	83%	47%	42%	66%	77%	33%	57%	67%	52%	54%	53%	52%
Totally agree	16%	11%	17%	10%	24%	23%	9%	22%	13%	13%	32%	16%	16%
DK/NA	1%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	2%	0%	1%	3%	1%	1%
mean for these data:	6.0	6.9	5.9	5.0	7.1	7.5	4.1	6.6	6.4	5.7	7.4	6.0	6.0
sig. test for means:		*		**	***	***	*			***	***		



The third section deals with COMMUNICATIONS issues.

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S3E Good comm. b/w headquarters & the regions weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	52%	54%	53%	29%	70%	53%	51%	74%	61%	45%	82%	50%	60%
Totally disagree	11%	0%	19%	19%	5%	9%	4%	4%	7%	14%	0%	10%	14%
Mostly disagree	25%	34%	25%	39%	16%	24%	18%	11%	27%	28%	9%	26%	24%
Mostly agree	45%	48%	39%	27%	62%	53%	40%	65%	49%	42%	61%	44%	48%
Totally agree	7%	6%	14%	2%	9%	0%	11%	9%	12%	4%	21%	6%	12%
DK/NA	11%	11%	3%	13%	8%	14%	27%	11%	5%	12%	9%	14%	1%
mean for these data:	5.2	5.6	5.0	3.8	6.0	5.0	5.9	6.3	5.6	4.7	7.1	5.1	5.3
sig. test for means:				***	*			***		***	***		

The third section deals with COMMUNICATIONS issues.

	---WORK LOCATION---							---OCCUPATIONAL GROUP---			---SURVEY--- LANGUAGE		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S3F Sufficient effort to get employee ideas													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	62%	66%	67%	48%	84%	76%	28%	68%	73%	56%	83%	62%	62%
Totally disagree	11%	6%	3%	20%	3%	9%	31%	2%	7%	12%	3%	13%	4%
Mostly disagree	25%	23%	30%	30%	11%	15%	40%	23%	20%	30%	6%	23%	31%
Mostly agree	50%	48%	56%	44%	75%	57%	18%	42%	62%	48%	53%	51%	47%
Totally agree	12%	18%	11%	3%	8%	19%	11%	26%	11%	8%	30%	11%	15%
DK/NA	2%	6%	0%	2%	3%	0%	0%	7%	0%	1%	8%	2%	3%
mean for these data:	5.5	6.1	5.9	4.4	6.4	6.2	3.6	6.6	5.9	5.1	7.3	5.4	5.9
sig. test for means:				***	**		**	**		***	***		

The third section deals with COMMUNICATIONS issues.

	--WORK LOCATION--							--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S3G Encouraged to express my views openly	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	78%	100%	77%	72%	89%	94%	33%	84%	74%	75%	92%	78%	76%
Totally disagree	6%	0%	8%	7%	0%	6%	22%	2%	5%	7%	0%	6%	6%
Mostly disagree	15%	0%	15%	20%	11%	0%	45%	11%	21%	17%	5%	15%	17%
Mostly agree	51%	54%	52%	57%	58%	47%	24%	47%	51%	50%	53%	51%	51%
Totally agree	27%	46%	25%	15%	31%	47%	9%	37%	24%	25%	39%	28%	24%
DK/NA	1%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	3%	1%	1%
mean for these data:	6.7	8.2	6.5	6.1	7.4	7.8	4.0	7.4	6.4	6.5	7.9	6.7	6.5
sig. test for means:		**		*	*	*	***	*		*	***		

The third section deals with COMMUNICATIONS issues.

	--WORK LOCATION--							--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S3H Can bring complaints to my manager...	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	80%	100%	74%	77%	92%	94%	37%	87%	80%	77%	92%	81%	76%
Totally disagree	6%	0%	5%	12%	0%	0%	18%	4%	0%	8%	0%	7%	4%
Mostly disagree	11%	0%	15%	10%	8%	6%	36%	7%	20%	11%	5%	9%	17%
Mostly agree	46%	59%	43%	54%	52%	42%	24%	39%	42%	49%	38%	46%	48%
Totally agree	34%	41%	31%	23%	39%	52%	14%	48%	38%	29%	54%	35%	28%
DK/NA	3%	0%	5%	2%	0%	0%	9%	2%	0%	3%	3%	2%	4%
mean for these data:	7.0	8.0	6.9	6.3	7.7	8.2	4.6	7.8	7.3	6.7	8.4	7.1	6.8
sig. test for means:		*		*	*	*	**	*		**	***		

The third section deals with COMMUNICATIONS issues.

	-WORK LOCATION-							-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S3I Receive periodic feedback on performance	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	68%	89%	61%	51%	89%	94%	42%	81%	66%	63%	94%	70%	64%
Totally disagree	6%	0%	5%	15%	0%	0%	0%	4%	0%	8%	0%	6%	6%
Mostly disagree	24%	6%	33%	33%	11%	6%	58%	13%	34%	28%	2%	23%	29%
Mostly agree	50%	64%	47%	44%	56%	71%	37%	52%	43%	49%	61%	50%	51%
Totally agree	18%	25%	14%	7%	33%	23%	4%	29%	23%	14%	33%	20%	14%
DK/NA	1%	6%	0%	2%	0%	0%	0%	2%	0%	1%	3%	1%	1%
mean for these data:	6.1	7.4	5.7	4.8	7.4	7.3	4.9	7.0	6.3	5.7	7.8	6.2	5.8
sig. test for means:		**		***	***	**	**	*		***	***		

From your point of view, which of the objectives in this section should be the Agency's number one improvement priority?

	WORK LOCATION							OCCUPATIONAL GROUP			SURVEY LANGUAGE		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S3Y COMMUNICATIONS													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
Good comm b/w HQ & the regions	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
Don't know / No opinion	21%	29%	22%	19%	30%	42%	0%	15%	18%	25%	6%	22%	20%
Effort to get employee ideas	19%	23%	11%	15%	18%	30%	11%	33%	29%	12%	47%	20%	16%
Manager keeps me informed...	14%	19%	14%	12%	11%	14%	22%	15%	6%	15%	15%	14%	15%
Provided with the info...	11%	18%	16%	12%	8%	5%	9%	8%	7%	13%	5%	11%	12%
Good comm. within my work unit	10%	0%	8%	12%	16%	5%	18%	5%	13%	11%	5%	11%	8%
Per. feedback on performance	9%	11%	8%	14%	0%	0%	13%	11%	7%	9%	12%	10%	6%
Bring complaints to my manager	7%	0%	3%	8%	8%	5%	13%	6%	0%	8%	2%	7%	6%
Encouraged to express my view	5%	0%	12%	5%	0%	0%	9%	4%	8%	5%	2%	3%	10%
	4%	0%	6%	3%	9%	0%	0%	2%	14%	2%	6%	3%	7%

The fourth section deals with LEADERSHIP issues.

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S4A Clear understanding of where weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	42%	42%	28%	21%	67%	39%	37%	72%	61%	36%	62%	42%	41%
Totally disagree	26%	6%	33%	46%	13%	27%	31%	4%	14%	31%	10%	27%	23%
Mostly disagree	28%	52%	36%	29%	19%	34%	27%	15%	25%	31%	17%	27%	33%
Mostly agree	34%	36%	23%	16%	59%	30%	33%	55%	61%	27%	55%	33%	36%
Totally agree	8%	6%	5%	5%	8%	9%	4%	17%	0%	9%	7%	9%	6%
DK/NA	4%	0%	3%	5%	0%	0%	4%	9%	0%	3%	12%	4%	3%
mean for these data:	4.1	4.7	3.4	2.6	5.4	4.0	3.7	6.4	4.9	3.8	5.6	4.1	4.2
sig. test for means:				***	**			***		**	**		

The fourth section deals with LEADERSHIP issues.

	-WORK LOCATION-							-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S4B Support MC's mission, vision, values... weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	77%	77%	78%	70%	76%	76%	78%	85%	95%	71%	94%	75%	81%
Totally disagree	4%	0%	5%	8%	5%	0%	4%	0%	0%	6%	0%	5%	4%
Mostly disagree	15%	17%	16%	17%	19%	24%	9%	8%	5%	19%	3%	16%	13%
Mostly agree	50%	66%	56%	48%	44%	57%	45%	47%	47%	48%	64%	49%	56%
Totally agree	26%	11%	23%	22%	32%	19%	33%	38%	48%	23%	30%	27%	25%
DK/NA	4%	6%	0%	5%	0%	0%	9%	6%	0%	4%	3%	4%	1%
mean for these data:	6.7	6.5	6.5	6.3	6.8	6.5	7.2	7.7	8.1	6.4	7.6	6.7	6.8
sig. test for means:								**	*	***	**		



The fourth section deals with LEADERSHIP issues.

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S4C MCs direction will... fulfill mandate	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	47%	48%	48%	36%	54%	48%	37%	64%	73%	40%	69%	46%	53%
Totally disagree	12%	6%	22%	16%	8%	14%	4%	4%	0%	16%	0%	10%	20%
Mostly disagree	24%	23%	22%	31%	27%	29%	27%	10%	27%	28%	3%	26%	20%
Mostly agree	37%	41%	37%	33%	36%	43%	32%	41%	39%	33%	53%	35%	41%
Totally agree	11%	7%	11%	3%	18%	5%	6%	23%	35%	7%	17%	10%	12%
DK/NA	16%	23%	8%	17%	11%	10%	31%	22%	0%	16%	27%	19%	7%
mean for these data:	5.2	5.5	4.7	4.3	5.7	4.8	5.2	6.8	6.9	4.6	7.3	5.2	5.0
sig. test for means:				**				***	*	***	***		

The fourth section deals with LEADERSHIP issues.

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S4D Promote MC's strategic direction to others	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	64%	59%	65%	51%	81%	77%	55%	68%	100%	62%	52%	62%	67%
Totally disagree	5%	6%	6%	10%	5%	5%	0%	0%	0%	6%	3%	5%	6%
Mostly disagree	17%	23%	22%	23%	14%	9%	9%	6%	0%	19%	11%	17%	16%
Mostly agree	49%	48%	56%	43%	58%	62%	46%	40%	77%	48%	41%	46%	60%
Totally agree	15%	11%	8%	8%	23%	15%	9%	28%	23%	14%	11%	17%	8%
DK/NA	15%	12%	8%	16%	0%	10%	36%	26%	0%	12%	33%	16%	11%
mean for these data:	6.2	5.8	5.8	5.3	6.6	6.6	6.7	7.7	7.5	6.0	6.3	6.3	5.9
sig. test for means:				**				***	**	*			

The fourth section deals with LEADERSHIP issues.

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S4E Manager strives to maintain good relations	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	82%	100%	83%	77%	100%	94%	37%	85%	80%	79%	100%	83%	81%
Totally disagree	6%	0%	6%	8%	0%	0%	27%	2%	8%	7%	0%	6%	5%
Mostly disagree	11%	0%	11%	15%	0%	6%	36%	6%	12%	13%	0%	10%	12%
Mostly agree	42%	41%	44%	53%	44%	27%	18%	35%	29%	41%	51%	42%	42%
Totally agree	41%	59%	39%	23%	56%	67%	20%	51%	51%	38%	49%	41%	39%
DK/NA	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6%	0%	1%	0%	0%	3%
mean for these data:	7.3	8.6	7.2	6.4	8.6	8.7	4.3	8.1	7.5	7.1	8.3	7.3	7.3
sig. test for means:		**		**	***	**	***	*		*	***		

The fourth section deals with LEADERSHIP issues.

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S4F Manager sets an example... excellence	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	72%	71%	69%	65%	92%	94%	28%	83%	73%	68%	91%	73%	69%
Totally disagree	9%	0%	14%	10%	0%	0%	27%	8%	8%	11%	0%	8%	12%
Mostly disagree	15%	17%	14%	22%	5%	6%	45%	2%	20%	17%	6%	15%	14%
Mostly agree	44%	47%	49%	48%	50%	46%	19%	34%	33%	46%	39%	42%	48%
Totally agree	29%	24%	20%	17%	42%	48%	9%	49%	39%	23%	52%	31%	21%
DK/NA	4%	11%	3%	3%	3%	0%	0%	6%	0%	4%	3%	3%	5%
mean for these data:	6.5	7.0	5.9	5.8	7.9	8.1	3.7	7.8	6.8	6.1	8.3	6.7	6.1
sig. test for means:				*	***	**	***	**		***	***		

The fourth section deals with LEADERSHIP issues.

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY- LANGUAGE	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S4G Manager follows through on what (s)he says													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	80%	94%	85%	68%	97%	100%	46%	83%	78%	77%	98%	80%	82%
Totally disagree	4%	0%	3%	5%	0%	0%	18%	4%	8%	5%	0%	5%	3%
Mostly disagree	13%	6%	12%	22%	0%	0%	31%	9%	15%	14%	2%	12%	13%
Mostly agree	52%	70%	60%	48%	63%	52%	37%	42%	44%	52%	60%	51%	57%
Totally agree	28%	24%	25%	20%	34%	48%	9%	42%	34%	25%	38%	29%	25%
DK/NA	3%	0%	0%	5%	3%	0%	4%	4%	0%	4%	0%	3%	1%
mean for these data:	6.9	7.3	6.9	6.3	7.9	8.3	4.7	7.5	6.8	6.7	7.9	6.9	6.9
sig. test for means:				*	**	**	**			*	**		

The fourth section deals with LEADERSHIP issues.

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY- LANGUAGE	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S4H Manager sets clear objectives for my unit	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	66%	77%	66%	47%	89%	100%	33%	77%	78%	60%	91%	67%	66%
Totally disagree	7%	0%	5%	12%	0%	0%	27%	4%	0%	9%	0%	8%	6%
Mostly disagree	24%	23%	29%	38%	11%	0%	36%	10%	22%	28%	3%	23%	25%
Mostly agree	50%	60%	52%	36%	66%	72%	19%	55%	60%	46%	63%	49%	51%
Totally agree	17%	17%	14%	10%	23%	28%	14%	22%	18%	14%	28%	18%	15%
DK/NA	3%	0%	0%	3%	0%	0%	4%	9%	0%	2%	6%	3%	3%
mean for these data:	6.0	6.5	5.8	4.9	7.1	7.6	4.0	6.8	6.5	5.6	7.6	6.0	5.9
sig. test for means:				***	***	***	*	*		***	***		

The fourth section deals with LEADERSHIP issues.

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S4I Manager deals w/ problem empl. effectively	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	50%	42%	47%	37%	81%	72%	23%	53%	67%	45%	65%	52%	43%
Totally disagree	11%	6%	11%	18%	0%	0%	27%	6%	0%	14%	0%	10%	11%
Mostly disagree	27%	35%	34%	35%	14%	10%	36%	17%	22%	28%	24%	26%	29%
Mostly agree	35%	31%	22%	32%	58%	63%	18%	34%	50%	33%	39%	40%	22%
Totally agree	14%	11%	25%	5%	23%	9%	5%	18%	17%	12%	26%	12%	20%
DK/NA	13%	17%	8%	10%	5%	19%	15%	24%	11%	13%	10%	11%	17%
mean for these data:	5.4	5.3	5.6	4.2	7.0	6.7	3.4	6.2	6.5	5.0	6.7	5.4	5.4
sig. test for means:				***	***	**	**			***	**		

The fourth section deals with LEADERSHIP issues.

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S4J Manager deals with H&S issues effectively	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	89%	100%	100%	86%	95%	95%	82%	75%	87%	88%	95%	87%	96%
Totally disagree	2%	0%	0%	2%	0%	0%	13%	4%	0%	3%	0%	2%	1%
Mostly disagree	4%	0%	0%	9%	5%	0%	4%	0%	7%	4%	0%	5%	0%
Mostly agree	39%	42%	37%	34%	42%	47%	73%	28%	52%	39%	34%	37%	47%
Totally agree	50%	58%	63%	52%	53%	48%	9%	47%	36%	49%	60%	50%	49%
DK/NA	5%	0%	0%	3%	0%	5%	0%	21%	5%	5%	5%	6%	3%
mean for these data:	8.1	8.6	8.8	8.1	8.3	8.4	6.0	8.3	7.7	8.1	8.8	8.1	8.3
sig. test for means:			*				***				*		



From your point of view, which of the objectives in this section should be the Agency's number one improvement priority?

	--WORK LOCATION--								--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S4Y LEADERSHIP													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
Understanding of directions	35%	46%	38%	43%	28%	37%	37%	20%	39%	37%	26%	35%	36%
Don't know / No opinion	16%	12%	14%	9%	25%	14%	14%	28%	6%	13%	40%	17%	16%
MC's strategic direction	13%	17%	15%	12%	16%	27%	0%	10%	8%	16%	3%	13%	14%
Manager deals w/ problem empl.	12%	0%	14%	12%	12%	5%	13%	15%	12%	10%	17%	11%	13%
Manager maintain good relation	7%	0%	9%	8%	3%	6%	27%	2%	13%	7%	6%	6%	11%
Support MC's mission...	6%	13%	5%	7%	5%	6%	0%	4%	11%	6%	2%	6%	4%
Manager sets clear objectives	5%	12%	5%	5%	3%	0%	0%	8%	0%	6%	3%	5%	6%
Manager follows through	2%	0%	0%	2%	3%	0%	4%	4%	7%	1%	2%	3%	0%
Manager sets an example	2%	0%	0%	2%	0%	0%	4%	7%	5%	2%	0%	3%	0%
Promote MC's directions	1%	0%	0%	2%	5%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	2%	0%
Manager deals with H&S issues	0%	0%	0%	0%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

The fifth section deals with Measurement Canada and the Operations Sector shared VALUES, i.e., honesty, integrity, respect, fairness, recognition, teamwork, communication, learning, innovation, and taking ownership/responsibility for our actions.

	-----WORK LOCATION-----							-----OCCUPATIONAL GROUP-----			-----SURVEY-----		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S5A Manager consistent with Agency's values													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	82%	83%	88%	73%	97%	95%	46%	89%	78%	81%	91%	81%	87%
Totally disagree				---	+++			+			++		
	3%	0%	3%	3%	0%	0%	13%	2%	0%	4%	0%	3%	2%
Mostly disagree					-					+	-		
	8%	0%	10%	12%	0%	0%	31%	2%	22%	7%	3%	8%	9%
Mostly agree				+	---			--			-		
	51%	59%	63%	49%	53%	53%	37%	41%	46%	53%	40%	49%	57%
Totally agree			++					--		+	-		
	32%	23%	25%	24%	44%	42%	9%	49%	31%	27%	51%	32%	30%
DK/NA			--	++				+++		---	+++		
	7%	17%	0%	12%	3%	5%	9%	6%	0%	8%	6%	9%	1%
mean for these data:			--	++								++	--
sig. test for means:	7.3	7.6	7.0	6.9	8.2	8.2	4.9	8.2	7.0	7.1	8.4	7.3	7.2
					**	*	***	**		*	**		

The fifth section deals with Measurement Canada and the Operations Sector shared VALUES, i.e., honesty, integrity, respect, fairness, recognition, teamwork, communication, learning, innovation, and taking ownership/responsibility for our actions.

	-----WORK LOCATION-----								OCCUPATIONAL GROUP			-----SURVEY-----	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S5B Colleagues consistent with Agency's values													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	74%	71%	75%	59%	87%	91%	72%	81%	80%	73%	76%	74%	75%
Totally disagree				---	+++			+					
	4%	0%	5%	8%	0%	0%	0%	2%	0%	5%	0%	3%	4%
Mostly disagree				+++	-					++	-		
	15%	11%	16%	23%	11%	0%	19%	9%	20%	14%	16%	14%	18%
Mostly agree				+++				-					
	62%	71%	64%	52%	69%	68%	59%	65%	68%	62%	59%	63%	60%
Totally agree				---									
	12%	0%	11%	7%	17%	23%	13%	16%	12%	11%	17%	11%	15%
DK/NA				--	+								
	8%	17%	3%	10%	3%	9%	9%	9%	0%	8%	8%	9%	4%
mean for these data:				-	-							+	-
sig. test for means:	6.3	6.2	6.1	5.5	6.9	7.5	6.5	6.8	6.4	6.2	6.7	6.3	6.3
				**	*	**							

The fifth section deals with Measurement Canada and the Operations Sector shared VALUES, i.e., honesty, integrity, respect, fairness, recognition, teamwork, communication, learning, innovation, and taking ownership/responsibility for our actions.

	-----WORK LOCATION-----								OCCUPATIONAL GROUP			-----SURVEY-----	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S5C Valued as an employee of MC weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
Totally disagree	61%	66%	59%	47%	75%	75%	32%	83%	62%	55%	92%	62%	61%
Mostly disagree	12%	11%	5%	20%	3%	14%	31%	4%	7%	15%	0%	14%	6%
Mostly agree	25%	23%	30%	33%	22%	6%	37%	9%	25%	28%	5%	23%	30%
Totally agree	44%	54%	39%	40%	58%	42%	27%	48%	50%	41%	54%	45%	42%
DK/NA	17%	11%	20%	7%	18%	33%	4%	35%	13%	14%	38%	17%	19%
mean for these data:	2%	0%	5%	0%	0%	5%	0%	5%	5%	2%	2%	2%	4%
sig. test for means:	5.6	5.5	5.9	4.4	6.4	6.7	3.5	7.3	5.7	5.2	7.8	5.5	5.9

The fifth section deals with Measurement Canada and the Operations Sector shared VALUES, i.e., honesty, integrity, respect, fairness, recognition, teamwork, communication, learning, innovation, and taking ownership/responsibility for our actions.

	-----WORK LOCATION-----							OCCUPATIONAL GROUP			-----SURVEY-----		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S5D Encouraged to be innovative in my work													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
Totally disagree	68%	64%	64%	58%	81%	80%	36%	89%	62%	65%	84%	69%	65%
Mostly disagree	5%	0%	3%	7%	0%	0%	22%	4%	8%	6%	0%	5%	4%
Mostly agree	25%	31%	32%	32%	19%	20%	36%	4%	25%	27%	13%	24%	28%
Totally agree	49%	58%	47%	46%	57%	66%	27%	48%	38%	51%	45%	50%	45%
DK/NA	19%	6%	17%	12%	24%	14%	9%	41%	25%	15%	39%	19%	20%
mean for these data:	2%	6%	0%	3%	0%	0%	6%	2%	6%	2%	3%	2%	3%
sig. test for means:	6.1	5.8	5.9	5.5	6.8	6.5	4.1	7.7	6.1	5.9	7.6	6.1	6.1
				*			**	***		**	***		

The fifth section deals with Measurement Canada and the Operations Sector shared VALUES, i.e., honesty, integrity, respect, fairness, recognition, teamwork, communication, learning, innovation, and taking ownership/responsibility for our actions.

	-----WORK LOCATION-----							-----OCCUPATIONAL GROUP-----			-----SURVEY-----		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S5E Encouraged to make suggestions for imp. weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	76%	70%	75%	73%	86%	89%	37%	89%	75%	74%	90%	77%	73%
Totally disagree	6%	0%	3%	10%	++	0%	18%	4%	15%	6%	0%	6%	4%
				+++	--						--		
Mostly disagree	17%	24%	22%	16%	14%	11%	45%	2%	11%	19%	10%	16%	22%
								---		+	-		
Mostly agree	51%	47%	53%	58%	55%	57%	33%	41%	51%	51%	51%	51%	51%
				+				-					
Totally agree	25%	23%	22%	15%	31%	32%	4%	48%	24%	23%	39%	26%	22%
				---				+++		--	+++		
DK/NA	1%	6%	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	1%	0%	1%	1%
								+++					
mean for these data:	6.6	6.6	6.5	6.0	7.3	7.4	4.1	8.0	6.1	6.4	7.6	6.6	6.4
sig. test for means:				*			***	***			**		

The fifth section deals with Measurement Canada and the Operations Sector shared VALUES, i.e., honesty, integrity, respect, fairness, recognition, teamwork, communication, learning, innovation, and taking ownership/responsibility for our actions.

	-----WORK LOCATION-----								OCCUPATIONAL GROUP			-----SURVEY----- LANGUAGE	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S5F I am recognized for a job well done													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	67%	71%	64%	55%	81%	80%	36%	83%	68%	61%	95%	68%	63%
Totally disagree													
	9%	0%	3%	13%	0%	5%	31%	8%	8%	10%	0%	10%	4%
Mostly disagree													
	24%	29%	32%	30%	19%	15%	33%	6%	25%	28%	5%	22%	32%
Mostly agree													
	45%	66%	42%	43%	52%	52%	27%	42%	50%	43%	51%	47%	38%
Totally agree													
	22%	6%	22%	12%	29%	28%	9%	42%	18%	18%	44%	21%	24%
DK/NA													
	1%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	2%	0%	1%	0%	1%	1%
mean for these data:	6.0	5.9	6.1	5.1	7.0	6.8	3.8	7.3	5.9	5.6	8.0	6.0	6.1
sig. test for means:				**	*		**	**		***	***		

The fifth section deals with Measurement Canada and the Operations Sector shared VALUES, i.e., honesty, integrity, respect, fairness, recognition, teamwork, communication, learning, innovation, and taking ownership/responsibility for our actions.

	-----WORK LOCATION-----								OCCUPATIONAL GROUP			-----SURVEY-----	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S5G Manager takes responsibility for actions													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	84%	94%	91%	79%	92%	100%	37%	88%	92%	79%	100%	82%	90%
Totally disagree													
	4%	0%	0%	8%	0%	0%	9%	4%	0%	5%	0%	5%	0%
Mostly disagree													
	7%	6%	6%	7%	0%	0%	40%	0%	8%	8%	0%	7%	5%
Mostly agree													
	44%	60%	44%	56%	38%	39%	22%	32%	45%	44%	41%	43%	45%
Totally agree													
	40%	34%	47%	22%	54%	61%	15%	56%	48%	35%	59%	39%	45%
DK/NA													
	6%	0%	3%	7%	8%	0%	13%	8%	0%	8%	0%	6%	5%
mean for these data:	7.6	7.6	8.1	6.7	8.6	8.7	5.0	8.4	8.0	7.3	8.7	7.5	8.1
sig. test for means:				**	***	**	**	*		***	***		



From your point of view, which of the objectives in this section should be the Agency's number one improvement priority?

	WORK LOCATION								OCCUPATIONAL GROUP			SURVEY LANGUAGE	
	TOTAL	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairies	Pacific	HQ - Labs	HQ - Other	Management	Tech. Oper. Prof.	Admin.	English	French
S5Y VALUES													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
Don't know / No opinion	30%	29%	20%	17%	45%	53%	20%	47%	30%	26%	52%	31%	28%
Feel valued as an employee	28%	23%	19%	43%	27%	15%	54%	11%	18%	35%	2%	31%	19%
			-	+++				---		+++	---	++	-
Recognized for a job well done	11%	11%	19%	7%	11%	9%	4%	13%	0%	11%	17%	9%	16%
			++	-							+	-	+
Colleagues consistent w/ value	10%	11%	16%	10%	5%	5%	0%	13%	0%	10%	12%	8%	16%
			++									--	++
Manager consistent with values	7%	6%	7%	12%	3%	5%	9%	5%	28%	5%	6%	8%	5%
				++	-					---			
Encouraged to be innovative	6%	14%	5%	3%	9%	10%	0%	7%	17%	4%	8%	7%	4%
										--			
Encouraged to make suggestions	4%	6%	11%	4%	0%	0%	9%	2%	7%	4%	3%	3%	8%
			+++	-								--	++
Manager takes responsibility	2%	0%	3%	3%	0%	5%	4%	2%	0%	3%	0%	2%	4%
										+			

The sixth section deals with HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES.

	--WORK LOCATION--								OCCUPATIONAL GROUP			--SURVEY-- LANGUAGE	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S6A Reward and Rec. Program adm. weighted # of part.:	fairly 237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	62%	77%	66%	50%	76%	76%	59%	55%	72%	60%	68%	62%	61%
Totally disagree	8%	0%	3%	16%	8%	0%	9%	4%	0%	10%	0%	10%	2%
				---	+++					-			
Mostly disagree	11%	17%	14%	5%	11%	15%	13%	15%	15%	12%	7%	10%	17%
				---	---					+++	---	++	--
Mostly agree	46%	71%	35%	43%	57%	56%	45%	37%	49%	45%	47%	48%	37%
				---	---					+		-	+
Totally agree	16%	6%	30%	7%	19%	20%	14%	18%	23%	15%	21%	14%	25%
			+++	---	---					-		---	+++
DK/NA	19%	6%	17%	28%	5%	10%	19%	26%	13%	18%	25%	19%	20%
			+++	---	---			+					
mean for these data:	6.2	6.3	7.1	5.2	6.4	6.9	6.0	6.4	7.0	6.0	7.3	6.1	6.8
sig. test for means:				*						**	**		

The sixth section deals with HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES.

	--WORK LOCATION--							--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S6B Satisfied with MS's OS&H programs													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	89%	94%	89%	86%	97%	100%	91%	77%	93%	88%	93%	89%	87%
Totally disagree	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%
Mostly disagree	5%	6%	8%	7%	3%	0%	9%	2%	0%	7%	0%	5%	6%
Mostly agree	54%	54%	37%	62%	55%	80%	77%	40%	70%	53%	53%	57%	48%
Totally agree	34%	41%	52%	25%	42%	20%	14%	37%	23%	34%	39%	33%	39%
DK/NA	6%	0%	3%	5%	0%	0%	0%	21%	7%	5%	7%	5%	7%
mean for these data:	7.7	7.8	8.2	7.2	8.0	7.3	6.9	8.2	7.5	7.6	8.1	7.6	7.9
sig. test for means:				*			*						

The sixth section deals with HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES.

	---WORK LOCATION---							---OCCUPATIONAL GROUP---			---SURVEY---		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S6C Receive the training I need... effectively	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	81%	83%	95%	70%	87%	71%	64%	89%	95%	76%	94%	78%	90%
Totally disagree	6%	0%	0%	15%	0%	9%	9%	0%	0%	7%	3%	7%	0%
Mostly disagree	12%	17%	5%	13%	13%	20%	27%	4%	5%	15%	2%	14%	7%
Mostly agree	56%	66%	56%	57%	58%	58%	60%	46%	83%	53%	53%	54%	61%
Totally agree	25%	17%	39%	13%	28%	14%	4%	44%	12%	23%	41%	24%	29%
DK/NA	2%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	6%	0%	2%	0%	1%	3%
mean for these data:	6.7	6.7	7.8	5.7	7.2	5.9	5.3	8.1	6.9	6.5	7.8	6.5	7.4
sig. test for means:			**	**			*	***		**	**	**	**

The sixth section deals with HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES.

	--WORK LOCATION--							--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S6D Receive the training I need... safely	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	92%	100%	95%	90%	100%	91%	82%	87%	95%	90%	98%	92%	91%
Totally disagree	1%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%
Mostly disagree	5%	0%	5%	5%	0%	9%	18%	2%	0%	6%	0%	5%	4%
Mostly agree	52%	41%	33%	70%	49%	62%	67%	36%	41%	55%	40%	55%	42%
Totally agree	40%	59%	61%	20%	51%	29%	15%	51%	54%	35%	58%	37%	50%
DK/NA	2%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	11%	5%	2%	2%	2%	5%
mean for these data:	7.8	8.7	8.5	7.0	8.4	7.4	6.6	8.5	8.6	7.6	8.6	7.7	8.3
sig. test for means:		*	*	***	*		**	*		***	**		

The sixth section deals with HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES.

	---WORK LOCATION---								---OCCUPATIONAL GROUP---			---SURVEY--- LANGUAGE	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S6E Satisfied with the career development opp. weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
AGREE (mostly or totally)	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	61%	71%	78%	56%	54%	52%	28%	76%	68%	58%	76%	57%	77%
Totally disagree	12%	6%	3%	21%	0%	10%	36%	7%	5%	14%	5%	14%	5%
Mostly disagree	21%	23%	17%	19%	41%	27%	31%	2%	22%	23%	12%	24%	11%
Mostly agree	48%	65%	49%	51%	45%	34%	24%	56%	48%	46%	58%	47%	53%
Totally agree	13%	6%	29%	5%	9%	18%	4%	20%	19%	12%	18%	10%	25%
DK/NA	6%	0%	3%	3%	5%	11%	4%	15%	5%	6%	7%	6%	7%
mean for these data:	5.6	5.7	6.9	4.7	5.5	5.6	3.2	6.8	6.2	5.3	6.6	5.2	6.8
sig. test for means:			**	**			**	**		**	*	***	***

The sixth section deals with HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES.

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S6F Satisfied with the staffing process	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	51%	59%	47%	41%	62%	71%	20%	63%	61%	46%	69%	52%	47%
Totally disagree	20%	0%	25%	28%	8%	10%	49%	13%	0%	25%	11%	20%	22%
Mostly disagree	24%	35%	28%	26%	27%	9%	27%	13%	34%	25%	11%	23%	26%
Mostly agree	42%	53%	36%	41%	41%	62%	20%	50%	42%	38%	63%	43%	41%
Totally agree	8%	6%	11%	0%	21%	9%	0%	12%	19%	8%	6%	9%	6%
DK/NA	5%	6%	0%	5%	3%	10%	4%	11%	5%	4%	10%	5%	5%
mean for these data:	4.7	5.6	4.5	3.8	5.9	6.0	2.3	5.7	6.1	4.3	5.7	4.8	4.4
sig. test for means:				**	*	*	***	*	*	***	*		

The sixth section deals with HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES.

	---WORK LOCATION---							---OCCUPATIONAL GROUP---			---SURVEY---		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S6G Promotions are done on the basis of merit	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	52%	71%	53%	38%	73%	66%	18%	59%	68%	49%	59%	53%	49%
Totally disagree	20%	6%	25%	28%	13%	10%	45%	6%	0%	25%	9%	20%	20%
Mostly disagree	18%	17%	17%	26%	13%	5%	24%	15%	27%	18%	16%	17%	21%
Mostly agree	41%	59%	35%	36%	58%	57%	18%	37%	42%	40%	45%	42%	37%
Totally agree	11%	11%	17%	2%	15%	9%	0%	22%	26%	9%	14%	10%	13%
DK/NA	9%	6%	6%	8%	0%	20%	13%	19%	5%	9%	16%	10%	9%
mean for these data:	4.9	6.1	4.9	3.8	5.8	6.1	2.3	6.4	6.6	4.5	5.9	4.9	4.9
sig. test for means:				**	*		***	**	*	**			



The sixth section deals with HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES.

	---WORK LOCATION---								---OCCUPATIONAL GROUP---			---SURVEY--- LANGUAGE	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S6H Treated fairly when I request assignments	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	58%	83%	58%	54%	69%	52%	23%	65%	49%	56%	74%	59%	57%
Totally disagree	8%	6%	11%	8%	0%	10%	27%	4%	0%	10%	2%	7%	11%
Mostly disagree	13%	0%	9%	22%	16%	5%	18%	5%	22%	14%	5%	14%	8%
Mostly agree	42%	77%	25%	46%	52%	38%	18%	44%	35%	39%	59%	45%	32%
Totally agree	16%	6%	33%	8%	17%	14%	4%	21%	14%	17%	14%	14%	25%
DK/NA	21%	11%	22%	15%	14%	34%	33%	26%	29%	20%	19%	20%	23%
mean for these data:	6.1	6.5	6.8	5.5	6.7	6.2	3.4	7.1	6.3	6.0	6.9	6.1	6.4
sig. test for means:				*			**	*			*		

The sixth section deals with HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES.

	--WORK LOCATION--							--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S6I MC encourages repr. of equity groups	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
weighted # of part.:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
AGREE (mostly or totally)	75%	59%	81%	78%	87%	81%	42%	70%	93%	72%	79%	73%	80%
Totally disagree	3%	0%	3%	3%	3%	0%	9%	0%	0%	3%	0%	3%	2%
Mostly disagree	6%	0%	5%	8%	3%	5%	13%	6%	0%	7%	8%	7%	5%
Mostly agree	46%	48%	47%	49%	47%	48%	36%	40%	47%	43%	57%	44%	53%
Totally agree	29%	11%	34%	29%	39%	32%	6%	30%	45%	28%	23%	29%	27%
DK/NA	16%	41%	11%	10%	8%	14%	36%	23%	7%	18%	13%	18%	13%
mean for these data:	7.4	7.3	7.5	7.2	7.8	7.8	5.4	7.7	8.3	7.3	7.2	7.4	7.4
sig. test for means:							*		*				

From your point of view, which of the objectives in this section should be the Agency's number one improvement priority?

	-----WORK LOCATION-----								OCCUPATIONAL GROUP			-----SURVEY----- LANGUAGE	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S6Y HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
Don't know / No opinion	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
	22%	17%	20%	16%	26%	23%	10%	41%	33%	19%	32%	22%	23%
Staffing process													
	17%	24%	33%	9%	9%	0%	22%	21%	32%	15%	18%	12%	31%
Sat w/ career development opp.													
	16%	13%	5%	22%	25%	14%	22%	11%	13%	18%	8%	19%	8%
Promotions on merit													
	15%	11%	16%	15%	19%	5%	23%	11%	5%	16%	17%	14%	17%
Training... effectively													
	14%	6%	3%	22%	16%	39%	9%	4%	10%	14%	13%	17%	2%
Repr. of equity groups													
	5%	0%	8%	7%	3%	5%	4%	4%	0%	5%	7%	4%	8%
Treated fairly... assignments													
	4%	6%	8%	4%	0%	5%	4%	0%	7%	4%	0%	2%	8%
Reward and Recognition Program													
	3%	17%	0%	2%	0%	5%	0%	8%	0%	4%	2%	4%	0%
Training... safely													
	2%	0%	5%	3%	3%	0%	0%	0%	0%	2%	3%	2%	4%
MC's OS&H program													
	2%	6%	0%	2%	0%	5%	4%	0%	0%	2%	0%	2%	0%

What is your work location?

	--WORK LOCATION--								OCCUPATIONAL GROUP			--SURVEY-- LANGUAGE	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S7A													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
Atlantic	6%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6%	7%	5%	8%	2%
Quebec	18%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	15%	19%	17%	1%	72%
Ontario	28%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	29%	29%	26%	36%	4%
Prairies	15%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	19%	16%	9%	20%	0%
Pacific	7%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	10%	7%	7%	9%	0%
Headquarters - Laboratory	8%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	6%	9%	2%	9%	5%
Headquarters - Other	17%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	16%	13%	34%	17%	17%

To which occupational group do you belong?

	---WORK LOCATION---							---OCCUPATIONAL GROUP---			---SURVEY---		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S7B													
weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
Management	8%	7%	7%	8%	10%	12%	6%	8%	100%	0%	0%	8%	9%
Tech./Operational/Professional	76%	80%	78%	77%	81%	73%	89%	60%	0%	100%	0%	77%	74%
Administrative	16%	13%	15%	14%	9%	15%	5%	32%	0%	0%	100%	15%	17%

Questionnaire language

		-WORK LOCATION-							-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-		
		Atlantic Quebec		Ontario	Prairies	Pacific	HQ - Labs	HQ - Other	Management	Tech. Oper. Prof.	Admin.	LANGUAGE		
		TOTAL										English	French	
LANG	weighted # of part.:	237	15	43	67	36	17	19	40	20	180	37	181	56
		100%	6%	18%	28%	15%	7%	8%	17%	8%	76%	16%	76%	24%
	real # of participants:	239	18	36	59	36	21	22	47	16	185	36	188	51
English		76%	94%	6%	97%	100%	100%	85%	76%	74%	77%	74%	100%	0%
				---	+++	+++							+++	---
French		24%	6%	94%	3%	0%	0%	15%	24%	26%	23%	26%	0%	100%
				+++	---	---							---	+++

The first section deals with JOB SATISFACTION issues. Please indicate how much you disagree or agree with each statement.  
% agreeing

	WORK LOCATION								OCCUPATIONAL GROUP			SURVEY LANGUAGE	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S1A clear understanding of role and resp. AGREE (mostly or totally)	86%	77%	81%	84%	89%	95%	78%	96% +++	100%	82% ---	100% +++	86%	86%
S1B No excessive hours to get the job done AGREE (mostly or totally)	79%	54%	88% ++	81%	87% +	86%	67%	72% -	73%	79%	83%	79%	81%
S1C No unrealistic demands being made on me AGREE (mostly or totally)	82%	77%	89% +	79%	87%	91%	55%	88%	86%	79% ---	97% +++	80% -	89% +
S1E Balance my personal, family and work resp. AGREE (mostly or totally)	91%	100%	83% ---	93%	97% +	86%	82%	94%	85%	91%	95%	93% +++	84% ---
S1F Good team spirit in my immediate work unit AGREE (mostly or totally)	69%	83%	68%	57% ---	87% +++	86%	32%	81% +++	94%	64% ---	80% ++	68%	71%
S1G In general, I am satisfied with my job AGREE (mostly or totally)	83%	94%	81%	80%	95% +++	95%	60%	81%	95%	79% ---	95% +++	83%	83%

Average rating

	--WORK LOCATION--							--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S1A clear understanding of role and resp.													
mean for these data:	7.4	6.3	7.7	6.8	7.4	8.4	7.0	8.1	8.8	7.0	8.1	7.2	8.0
sig. test for means:				*		*		**	**	***	**	*	*
S1B No excessive hours to get the job done													
mean for these data:	6.8	5.1	7.3	6.8	7.2	7.0	6.3	6.6	5.4	6.8	7.6	6.7	7.0
sig. test for means:		*											
S1C No unrealistic demands being made on me													
mean for these data:	6.9	6.1	7.6	6.6	7.0	7.2	5.2	7.3	6.4	6.7	7.8	6.7	7.5
sig. test for means:			*				**				*	*	*
S1E Balance my personal, family and work resp.													
mean for these data:	7.8	7.7	7.6	8.0	7.9	7.7	6.4	8.5	7.4	7.8	8.1	7.9	7.5
sig. test for means:							**	*					
S1F Good team spirit in my immediate work unit													
mean for these data:	6.0	6.5	6.2	5.0	7.1	7.4	3.3	6.7	7.3	5.6	7.2	5.9	6.3
sig. test for means:				**	**	**	***		**	***	**		
S1G In general, I am satisfied with my job													
mean for these data:	6.7	6.5	7.0	6.3	7.2	7.1	5.2	7.3	6.9	6.5	7.6	6.6	7.1
sig. test for means:							*			**	**		



The second section deals with WORK ENVIRONMENT issues.  
% agreeing

	WORK LOCATION								OCCUPATIONAL GROUP			SURVEY LANGUAGE	
	TOTAL	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairies	Pacific	HQ - Labs	HQ - Other	Management	Tech. Oper. Prof.	Admin.	English	French
S2A Safe work practices, an integral part... AGREE (mostly or totally)	95%	100%	100%	97%	97%	95%	91%	85%	95%	95%	98%	94%	97%
			++					---					
S2B Right equipment to do my job safely AGREE (mostly or totally)	93%	100%	100%	88%	100%	100%	78%	87%	95%	92%	98%	92%	96%
			++	--	++			--		-	+		
S2C Right equipment to do my job effectively AGREE (mostly or totally)	91%	89%	92%	92%	95%	95%	69%	98%	100%	89%	100%	92%	91%
								++		---	+++		
S2D My office work environment is adequate AGREE (mostly or totally)	86%	88%	91%	90%	84%	90%	76%	76%	82%	87%	82%	86%	85%
				+				---					
S2E My workplace is free from discrimination AGREE (mostly or totally)	83%	100%	78%	82%	84%	100%	60%	87%	92%	80%	92%	84%	79%
										---	++		
S2F My workplace is free from harassment AGREE (mostly or totally)	84%	100%	83%	80%	92%	100%	46%	91%	92%	81%	94%	86%	81%
					+			++		---	++		
S2G Can use my preferred official language AGREE (mostly or totally)	88%	94%	80%	92%	88%	95%	89%	85%	73%	89%	92%	93%	71%
			--									+++	---
S2H Satisfied with the working environment AGREE (mostly or totally)	89%	100%	95%	85%	95%	100%	64%	87%	100%	87%	95%	88%	91%
			+	-	+					---	+		

Average rating

	WORK LOCATION								OCCUPATIONAL GROUP			SURVEY LANGUAGE	
	TOTAL	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairies	Pacific	HQ - Labs	HQ - Other	Management	Tech. Oper. Prof.	Admin.	English	French
S2A Safe work practices, an integral part...													
mean for these data:	8.3	8.2	9.1	8.2	8.5	8.2	7.3	8.2	8.9	8.4	7.9	8.2	8.7
sig. test for means:			**				*						
S2B Right equipment to do my job safely													
mean for these data:	8.4	8.4	9.3	7.7	8.8	8.4	6.7	8.7	9.1	8.2	8.7	8.2	9.0
sig. test for means:			***	*			**			*		**	**
S2C Right equipment to do my job effectively													
mean for these data:	7.6	7.1	8.2	7.2	7.6	8.1	6.1	8.4	7.9	7.4	8.4	7.5	8.0
sig. test for means:							**	**		**	**		
S2D My office work environment is adequate													
mean for these data:	7.4	7.6	7.9	7.6	7.3	7.1	6.5	6.9	8.0	7.3	7.2	7.3	7.4
sig. test for means:													
S2E My workplace is free from discrimination													
mean for these data:	7.3	8.8	6.7	7.3	7.5	9.0	5.2	7.4	8.5	7.1	7.3	7.5	6.6
sig. test for means:		***				***	**		*			*	*
S2F My workplace is free from harassment													
mean for these data:	7.5	9.2	7.2	7.4	7.8	9.0	4.8	7.9	8.2	7.4	7.8	7.6	7.2
sig. test for means:		***				***	***						
S2G Can use my preferred official language													
mean for these data:	8.4	8.2	7.7	8.7	9.6	9.7	7.3	7.8	7.7	8.4	8.7	8.9	6.9
sig. test for means:					***	***						***	***
S2H Satisfied with the working environment													
mean for these data:	7.3	7.6	7.8	7.0	7.6	8.5	5.2	7.6	7.7	7.1	8.0	7.3	7.5
sig. test for means:						**	***			*	*		

The third section deals with COMMUNICATIONS issues.  
% agreeing

	-WORK LOCATION-								OCCUPATIONAL GROUP			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S3A Manager keeps me informed... AGREE (mostly or totally)	70%	94%	63%	56%	84%	94%	33%	88%	66%	65%	97%	71%	68%
				---	+++			+++		---	+++		
S3C Provided with the info... effectively AGREE (mostly or totally)	77%	100%	77%	69%	81%	85%	51%	87%	60%	76%	92%	77%	78%
				--				++			+++		
S3D Good communication within my work unit AGREE (mostly or totally)	69%	94%	64%	51%	89%	100%	42%	78%	80%	65%	85%	70%	68%
				---	+++			+		---	+++		
S3E Good comm. b/w headquarters & the regions AGREE (mostly or totally)	52%	54%	53%	29%	70%	53%	51%	74%	61%	45%	82%	50%	60%
				---	+++			+++		---	+++	-	+
S3F Sufficient effort to get employee ideas AGREE (mostly or totally)	62%	66%	67%	48%	84%	76%	28%	68%	73%	56%	83%	62%	62%
				---	+++					---	+++		
S3G Encouraged to express my views openly AGREE (mostly or totally)	78%	100%	77%	72%	89%	94%	33%	84%	74%	75%	92%	78%	76%
				-	++			+		--	+++		
S3H Can bring complaints to my manager... AGREE (mostly or totally)	80%	100%	74%	77%	92%	94%	37%	87%	80%	77%	92%	81%	76%
					+++			+		--	+++		
S3I Receive periodic feedback on performance AGREE (mostly or totally)	68%	89%	61%	51%	89%	94%	42%	81%	66%	63%	94%	70%	64%
				---	+++			+++		---	+++		

Average rating

	-WORK LOCATION-								OCCUPATIONAL GROUP			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S3A Manager keeps me informed...													
mean for these data:	6.4	7.1	6.2	5.3	7.6	7.9	4.0	7.4	5.9	6.0	8.3	6.4	6.2
sig. test for means:				**	**	**	**	**		***	***		
S3C Provided with the info... effectively													
mean for these data:	6.3	6.7	6.5	5.8	6.7	7.0	4.9	7.1	6.3	6.1	7.4	6.3	6.6
sig. test for means:		*		*			*	*		*	***		
S3D Good communication within my work unit													
mean for these data:	6.0	6.9	5.9	5.0	7.1	7.5	4.1	6.6	6.4	5.7	7.4	6.0	6.0
sig. test for means:		*		**	***	***	*			***	***		
S3E Good comm. b/w headquarters & the regions													
mean for these data:	5.2	5.6	5.0	3.8	6.0	5.0	5.9	6.3	5.6	4.7	7.1	5.1	5.3
sig. test for means:				***	*			***		***	***		
S3F Sufficient effort to get employee ideas													
mean for these data:	5.5	6.1	5.9	4.4	6.4	6.2	3.6	6.6	5.9	5.1	7.3	5.4	5.9
sig. test for means:				***	**		**	**		***	***		
S3G Encouraged to express my views openly													
mean for these data:	6.7	8.2	6.5	6.1	7.4	7.8	4.0	7.4	6.4	6.5	7.9	6.7	6.5
sig. test for means:		**		*	*	*	***	*		*	***		
S3H Can bring complaints to my manager...													
mean for these data:	7.0	8.0	6.9	6.3	7.7	8.2	4.6	7.8	7.3	6.7	8.4	7.1	6.8
sig. test for means:		*		*	*	*	**	*		**	***		
S3I Receive periodic feedback on performance													
mean for these data:	6.1	7.4	5.7	4.8	7.4	7.3	4.9	7.0	6.3	5.7	7.8	6.2	5.8
sig. test for means:		**		***	***	**	**	*		***	***		

The fourth section deals with LEADERSHIP issues.  
% agreeing

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S4A Clear understanding of where MC heading... AGREE (mostly or totally)	42%	42%	28%	21%	67%	39%	37%	72%	61%	36%	62%	42%	41%
S4B Support MC's mission, vision, values... AGREE (mostly or totally)	77%	77%	78%	70%	76%	76%	78%	85%	95%	71%	94%	75%	81%
S4C MCs direction will... fulfill mandate AGREE (mostly or totally)	47%	48%	48%	36%	54%	48%	37%	64%	73%	40%	69%	46%	53%
S4D Promote MC's strategic direction to others AGREE (mostly or totally)	64%	59%	65%	51%	81%	77%	55%	68%	100%	62%	52%	62%	67%
S4E Manager strives to maintain good relations AGREE (mostly or totally)	82%	100%	83%	77%	100%	94%	37%	85%	80%	79%	100%	83%	81%
S4F Manager sets an example... excellence AGREE (mostly or totally)	72%	71%	69%	65%	92%	94%	28%	83%	73%	68%	91%	73%	69%
S4G Manager follows through on what (s)he says AGREE (mostly or totally)	80%	94%	85%	68%	97%	100%	46%	83%	78%	77%	98%	80%	82%
S4H Manager sets clear objectives for my unit AGREE (mostly or totally)	66%	77%	66%	47%	89%	100%	33%	77%	78%	60%	91%	67%	66%
S4I Manager deals w/ problem empl. effectively AGREE (mostly or totally)	50%	42%	47%	37%	81%	72%	23%	53%	67%	45%	65%	52%	43%
S4J Manager deals with H&S issues effectively AGREE (mostly or totally)	89%	100%	100%	86%	95%	95%	82%	75%	87%	88%	95%	87%	96%

The fourth section deals with LEADERSHIP issues.  
Average rating

	-WORK LOCATION-							-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-		
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S4A Clear understanding of where MC heading... mean for these data: sig. test for means:	4.1	4.7	3.4	2.6 **	5.4 **	4.0	3.7	6.4 ***	4.9	3.8 **	5.6 **	4.1	4.2
S4B Support MC's mission, vision, values... mean for these data: sig. test for means:	6.7	6.5	6.5	6.3	6.8	6.5	7.2	7.7 **	8.1 *	6.4 ***	7.6 **	6.7	6.8
S4C MCs direction will... fulfill mandate mean for these data: sig. test for means:	5.2	5.5	4.7	4.3 **	5.7	4.8	5.2	6.8 ***	6.9 *	4.6 ***	7.3 ***	5.2	5.0
S4D Promote MC's strategic direction to others mean for these data: sig. test for means:	6.2	5.8	5.8	5.3 **	6.6	6.6	6.7	7.7 ***	7.5 **	6.0 *	6.3	6.3	5.9
S4E Manager strives to maintain good relations mean for these data: sig. test for means:	7.3	8.6 **	7.2	6.4 **	8.6 ***	8.7 **	4.3 ***	8.1 *	7.5	7.1 *	8.3 ***	7.3	7.3
S4F Manager sets an example... excellence mean for these data: sig. test for means:	6.5	7.0	5.9	5.8 *	7.9 ***	8.1 **	3.7 ***	7.8 **	6.8	6.1 ***	8.3 ***	6.7	6.1
S4G Manager follows through on what (s)he says mean for these data: sig. test for means:	6.9	7.3	6.9	6.3 *	7.9 **	8.3 **	4.7 **	7.5	6.8	6.7 *	7.9 **	6.9	6.9
S4H Manager sets clear objectives for my unit mean for these data: sig. test for means:	6.0	6.5	5.8	4.9 ***	7.1 ***	7.6 ***	4.0 *	6.8 *	6.5	5.6 ***	7.6 ***	6.0	5.9
S4I Manager deals w/ problem empl. effectively mean for these data: sig. test for means:	5.4	5.3	5.6	4.2 ***	7.0 ***	6.7 **	3.4 **	6.2	6.5	5.0 ***	6.7 **	5.4	5.4
S4J Manager deals with H&S issues effectively mean for these data: sig. test for means:	8.1	8.6	8.8 *	8.1	8.3	8.4	6.0 ***	8.3	7.7	8.1	8.8 *	8.1	8.3

The fifth section deals with Measurement Canada and the Operations Sector shared VALUES, i.e., honesty, integrity, respect, fairness, recognition, teamwork, communication, learning, innovation, and taking ownership/responsibility for our actions. % agreeing

	WORK LOCATION							OCCUPATIONAL GROUP			SURVEY LANGUAGE		
	TOTAL	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairies	Pacific	HQ - Labs	HQ - Other	Management	Tech. Oper. Prof.	Admin.	English	French
S5A Manager consistent with Agency's values													
AGREE (mostly or totally)	82%	83%	88%	73%	97%	95%	46%	89%	78%	81%	91%	81%	87%
				---	+++			+			++		
S5B Colleagues consistent with Agency's values													
AGREE (mostly or totally)	74%	71%	75%	59%	87%	91%	72%	81%	80%	73%	76%	74%	75%
				---	+++			+					
S5C Valued as an employee of MC													
AGREE (mostly or totally)	61%	66%	59%	47%	75%	75%	32%	83%	62%	55%	92%	62%	61%
				---	+++			+++		---	+++		
S5D Encouraged to be innovative in my work													
AGREE (mostly or totally)	68%	64%	64%	58%	81%	80%	36%	89%	62%	65%	84%	69%	65%
				---	++			+++		--	+++		
S5E Encouraged to make suggestions for imp.													
AGREE (mostly or totally)	76%	70%	75%	73%	86%	89%	37%	89%	75%	74%	90%	77%	73%
					++			+++		--	+++		
S5F I am recognized for a job well done													
AGREE (mostly or totally)	67%	71%	64%	55%	81%	80%	36%	83%	68%	61%	95%	68%	63%
				---	+++			+++		---	+++		
S5G Manager takes responsibility for actions													
AGREE (mostly or totally)	84%	94%	91%	79%	92%	100%	37%	88%	92%	79%	100%	82%	90%
			+	-	++					---	+++	--	++

Average rating

	--WORK LOCATION--								--OCCUPATIONAL GROUP--			--SURVEY--	
	TOTAL	Atlantic	Quebec	Ontario	Prairies	Pacific	HQ - Labs	HQ - Other	Management	Tech. Oper. Prof.	Admin.	English	French
S5A Manager consistent with Agency's values													
mean for these data:	7.3	7.6	7.0	6.9	8.2	8.2	4.9	8.2	7.0	7.1	8.4	7.3	7.2
sig. test for means:					**	*	***	**		*	**		
S5B Colleagues consistent with Agency's values													
mean for these data:	6.3	6.2	6.1	5.5	6.9	7.5	6.5	6.8	6.4	6.2	6.7	6.3	6.3
sig. test for means:				**	*	**							
S5C Valued as an employee of MC													
mean for these data:	5.6	5.5	5.9	4.4	6.4	6.7	3.5	7.3	5.7	5.2	7.8	5.5	5.9
sig. test for means:				***			**	***		***	***		
S5D Encouraged to be innovative in my work													
mean for these data:	6.1	5.8	5.9	5.5	6.8	6.5	4.1	7.7	6.1	5.9	7.6	6.1	6.1
sig. test for means:				*			**	***		**	***		
S5E Encouraged to make suggestions for imp.													
mean for these data:	6.6	6.6	6.5	6.0	7.3	7.4	4.1	8.0	6.1	6.4	7.6	6.6	6.4
sig. test for means:				*			***	***			**		
S5F I am recognized for a job well done													
mean for these data:	6.0	5.9	6.1	5.1	7.0	6.8	3.8	7.3	5.9	5.6	8.0	6.0	6.1
sig. test for means:				**	*		**	**		***	***		
S5G Manager takes responsibility for actions													
mean for these data:	7.6	7.6	8.1	6.7	8.6	8.7	5.0	8.4	8.0	7.3	8.7	7.5	8.1
sig. test for means:				**	***	**	**	*		***	***		



The sixth section deals with HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES.  
% agreeing

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S6A Reward and Rec. Program adm. fairly AGREE (mostly or totally)	62%	77%	66%	50%	76%	76%	59%	55%	72%	60%	68%	62%	61%
				---	+++					-			
S6B Satisfied with MS's OS&H programs AGREE (mostly or totally)	89%	94%	89%	86%	97%	100%	91%	77%	93%	88%	93%	89%	87%
					++			---					
S6C Receive the training I need... effectively AGREE (mostly or totally)	81%	83%	95%	70%	87%	71%	64%	89%	95%	76%	94%	78%	90%
			+++	---				++		---	+++	---	+++
S6D Receive the training I need... safely AGREE (mostly or totally)	92%	100%	95%	90%	100%	91%	82%	87%	95%	90%	98%	92%	91%
					+++			-		-	+		
S6E Satisfied with the career development opp. AGREE (mostly or totally)	61%	71%	78%	56%	54%	52%	28%	76%	68%	58%	76%	57%	77%
			+++					+++		---	+++	---	+++
S6F Satisfied with the staffing process AGREE (mostly or totally)	51%	59%	47%	41%	62%	71%	20%	63%	61%	46%	69%	52%	47%
				--	++			++		---	+++		
S6G Promotions are done on the basis of merit AGREE (mostly or totally)	52%	71%	53%	38%	73%	66%	18%	59%	68%	49%	59%	53%	49%
				---	+++					--			
S6H Treated fairly when I request assignments AGREE (mostly or totally)	58%	83%	58%	54%	69%	52%	23%	65%	49%	56%	74%	59%	57%
					++					-	+++		
S6I MC encourages repr. of equity groups AGREE (mostly or totally)	75%	59%	81%	78%	87%	81%	42%	70%	93%	72%	79%	73%	80%
					++					--			

Average rating

	-WORK LOCATION-								-OCCUPATIONAL GROUP-			-SURVEY-	
	TOTAL	Atlan- tic	Quebec	Onta- rio	Prai- ries	Paci- fic	HQ - Labs	HQ - Other	Mana- gement	Tech. Oper. Prof.	Admin.	Engl- ish	French
S6A Reward and Rec. Program adm. fairly	6.2	6.3	7.1	5.2	6.4	6.9	6.0	6.4	7.0	6.0	7.3	6.1	6.8
mean for these data:				*						**	**		
sig. test for means:													
S6B Satisfied with MS's OS&H programs	7.7	7.8	8.2	7.2	8.0	7.3	6.9	8.2	7.5	7.6	8.1	7.6	7.9
mean for these data:				*			*						
sig. test for means:													
S6C Receive the training I need... effectively	6.7	6.7	7.8	5.7	7.2	5.9	5.3	8.1	6.9	6.5	7.8	6.5	7.4
mean for these data:			**	**			*	***		**	**	**	**
sig. test for means:													
S6D Receive the training I need... safely	7.8	8.7	8.5	7.0	8.4	7.4	6.6	8.5	8.6	7.6	8.6	7.7	8.3
mean for these data:		*	*	***	*		**	*		***	**		
sig. test for means:													
S6E Satisfied with the career development opp.	5.6	5.7	6.9	4.7	5.5	5.6	3.2	6.8	6.2	5.3	6.6	5.2	6.8
mean for these data:			**	**			**	**		**	*	***	***
sig. test for means:													
S6F Satisfied with the staffing process	4.7	5.6	4.5	3.8	5.9	6.0	2.3	5.7	6.1	4.3	5.7	4.8	4.4
mean for these data:				**	*	*	***	*	*	***	*		
sig. test for means:													
S6G Promotions are done on the basis of merit	4.9	6.1	4.9	3.8	5.8	6.1	2.3	6.4	6.6	4.5	5.9	4.9	4.9
mean for these data:				**	*		***	**	*	**			
sig. test for means:													
S6H Treated fairly when I request assignments	6.1	6.5	6.8	5.5	6.7	6.2	3.4	7.1	6.3	6.0	6.9	6.1	6.4
mean for these data:				*			**	*			*		
sig. test for means:													
S6I MC encourages repr. of equity groups	7.4	7.3	7.5	7.2	7.8	7.8	5.4	7.7	8.3	7.3	7.2	7.4	7.4
mean for these data:							*		*				
sig. test for means:													