

# CBC/Radio-Canada

Période du rapport: Juin 2015

Unité A: LALANDE, LOUIS DIRECT

Unité B: LALANDE, LOUIS ROLLUP

Unité C: CBC/Radio-Canada Overall

## Résumé

	Répondants	Moyenne générale		Moyenne – Rang centile	Forces	Moy. actuelle
		Moy. actuelle	Moy. préc.			
Unité A					Q02: Matériel et outils	
Unité B	1735	3.20	S.O.	5	Occasions	
Unité C	4665	3.31	S.O.	8	Q10: Meilleur(e) ami(e) Q05: Mon supérieur s'intéresse à moi	

\* Non indiqué si n < 5 pour la moyenne et les meilleurs résultats, si n < 10 pour la fréquence, ou si des données ne sont pas disponibles.

\*\* Derniers résultats pour l'unité actuelle

\*\*\* La moyenne du rang centile et les données sur les forces et les occasions sont calculées par rapport à la base de données Tous les clients (le Gallup).

\*\*\*\* Un changement de pourcentage est significatif s'il y a une différence de 0.2 ou plus entre les périodes d'enquête.

# CBC/Radio-Canada

Période du rapport: Juin 2015

Unité A: LALANDE, LOUIS DIRECT  
Unité B: LALANDE, LOUIS ROLLUP  
Unité C: CBC/Radio-Canada Overall

## Participation > Éléments Q<sup>12</sup> de Gallup

		N total	Moy. actuelle	Moy. préc.	Modifier	Meill. résultat. act.	Meill. rés. préc.	Distribution fréquence						
								%1	%2	%3	%4	%5		
Q00. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre entreprise en tant que lieu de travail?	A													
	B	1713	3.17	S.O.	S.O.	6	S.O.	6	17	37	33	6		
	C	4612	3.21	S.O.	S.O.	7	S.O.	6	16	36	35	7		
Q01. Je sais ce que l'on attend de moi au travail.	A													
	B	1729	3.85	S.O.	S.O.	31	S.O.	3	9	18	39	31		
	C	4649	3.91	S.O.	S.O.	32	S.O.	2	8	18	40	32		
Q02. J'ai le matériel et les outils de travail dont j'ai besoin pour faire mon travail correctement.	A													
	B	1727	3.57	S.O.	S.O.	19	S.O.	4	13	24	40	19		
	C	4637	3.62	S.O.	S.O.	20	S.O.	4	12	23	41	20		
Q03. Au travail, j'ai l'occasion de faire quotidiennement ce que je sais faire le mieux.	A													
	B	1715	3.42	S.O.	S.O.	18	S.O.	7	14	26	35	18		
	C	4614	3.36	S.O.	S.O.	17	S.O.	8	16	26	34	17		
Q04. Au cours de la semaine dernière, j'ai reçu des marques de reconnaissance ou des félicitations pour avoir fait du bon travail.	A													
	B	1686	2.80	S.O.	S.O.	16	S.O.	27	18	17	21	16		
	C	4509	2.92	S.O.	S.O.	18	S.O.	25	18	17	22	18		

### Fourchette de rangs centiles dans la base de données Tous les clients de Gallup

\* Non indiqué si n < 5 pour la moyenne et les meilleurs résultats, si n < 10 pour la fréquence, ou si des données ne sont pas disponibles.

\*\* Derniers résultats pour l'unité actuelle.

\*\*\* La moyenne de rang centile et les données sur les forces et les occasions sont calculées par rapport à la base de données Tous les clients de Gallup.

\*\*\*\* Un changement de pourcentage est significatif s'il y a une différence de 0.2 ou plus entre les périodes d'enquête.

## CBC/Radio-Canada

Période du rapport: Juin 2015

Unité A: LALANDE, LOUIS DIRECT

Unité B: LALANDE, LOUIS ROLLUP

Unité C: CBC/Radio-Canada Overall

Participation > Éléments Q<sup>12</sup> de Gallup

		N total	Moy. actuelle	Moy. préc.	Modifier	Meill. résultat. act.	Meill. rés. préc.	Distribution fréquence						
								%1	%2	%3	%4	%5		
Q05. Mon supérieur immédiat ou quelqu'un d'autre au travail semble vraiment s'intéresser à moi en tant qu'individu.	A													
	B	1715	3.26	S.O.	S.O.	24	S.O.	16	16	18	27	24		
	C	4587	3.51	S.O.	S.O.	30	S.O.	12	12	18	28	30		
Q06. Il y a quelqu'un au travail qui encourage mon développement.	A													
	B	1711	2.82	S.O.	S.O.	15	S.O.	24	20	21	21	15		
	C	4587	2.99	S.O.	S.O.	18	S.O.	20	19	21	23	18		
Q07. Au travail, mes opinions semblent avoir du poids.	A													
	B	1714	3.09	S.O.	S.O.	13	S.O.	15	17	25	30	13		
	C	4612	3.23	S.O.	S.O.	16	S.O.	13	14	25	32	16		
Q08. La mission ou les objectifs de mon entreprise me donnent le sentiment que mon travail est important.	A													
	B	1705	2.99	S.O.	S.O.	13	S.O.	17	18	27	25	13		
	C	4575	3.30	S.O.	S.O.	21	S.O.	12	15	23	28	21		
Q09. Mes collègues ont à cœur de fournir un travail de qualité.	A													
	B	1713	3.09	S.O.	S.O.	36	S.O.	3	6	17	39	36		
	C	4607	3.97	S.O.	S.O.	35	S.O.	2	7	18	38	35		

## Fourchette de rangs centiles dans la base de données Tous les clients de Gallup

\* Non indiqué si n &lt; 5 pour la moyenne et les meilleurs résultats, si n &lt; 10 pour la fréquence, ou si des données ne sont pas disponibles.

\*\* Derniers résultats pour l'unité actuelle.

\*\*\* La moyenne de rang centile et les données sur les foras et les occasions sont calculées par rapport à la base de données Tous les clients de Gallup.

\*\*\*\* Un changement de pointage est significatif s'il y a une différence de 0.2 ou plus entre les périodes d'enquête.

# CBC/Radio-Canada

Période du rapport: Juin 2015

Unité A: LALANDE, LOUIS DIRECT  
Unité B: LALANDE, LOUIS ROLLUP  
Unité C: CBC/Radio-Canada Overall

## Participation > Éléments Q<sup>12</sup> de Gallup

		N total	Moy. actuelle	Moy. préc.	Modifier	Meill. résult. act.	Meill. rés. préc.	Distribution fréquence						
								%1	%2	%3	%4	%5		
Q10. J'ai un(e) de mes meilleurs(es) amis(es) au travail.	A													
	B	1606	2.77	S.O.	S.O.	16	S.O.	28	17	20	19	16		
	C	4314	2.91	S.O.	S.O.	17	S.O.	22	19	22	20	17		
Q11. Au cours des six derniers mois, quelqu'un au travail m'a parlé de mes progrès.	A													
	B	1666	2.56	S.O.	S.O.	13	S.O.	35	17	16	18	13		
	C	4499	2.71	S.O.	S.O.	15	S.O.	31	17	16	20	15		
Q12. Au cours de l'année passée, j'ai eu l'occasion d'apprendre et d'évoluer au travail.	A													
	B	1704	3.22	S.O.	S.O.	21	S.O.	16	14	22	27	21		
	C	4577	3.28	S.O.	S.O.	22	S.O.	15	14	21	28	22		

### Fourchette de rangs centiles dans la base de données Tous les clients de Gallup

\* Non indiqué si n < 5 pour la moyenne et les meilleurs résultats, si n < 10 pour la fréquence, ou si des données ne sont pas disponibles.

\*\* Derniers résultats pour l'unité actuelle.

\*\*\* La moyenne de rang centile et les données sur les foros et les occasions sont calculées par rapport à la base de données Tous les clients de Gallup.

\*\*\*\* Un changement de pointage est significatif s'il y a une différence de 0.2 ou plus entre les périodes d'enquête.



# CBC/Radio-Canada

Période du rapport: Juin 2015

Unité A: LALANDE, LOUIS DIRECT  
Unité B: LALANDE, LOUIS ROLLUP  
Unité C: CBC/Radio-Canada Overall

## Hiérarchie de l'engagement

		N total	Moy. actuelle	Moy. préc.	Modifier	Meill. résultat. act.	Meill. rés. préc.	Distribution fréquence						
								%1	%2	%3	%4	%5		
<b>Q00 Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre entreprise en tant que lieu de travail?</b>	A													
	B	1713	3.17	S.O.	S.O.	6	S.O.	6	17	37	33	6		
	C	4612	3.21	S.O.	S.O.	7	S.O.	6	16	36	35	7		

		N total	Moy. actuelle	Moy. préc.	Modifier	Meill. résultat. act.	Meill. rés. préc.	Distribution fréquence						
								%1	%2	%3	%4	%5		
 <b>Qu'est-ce que j'obtiens?</b>	A													
	B	S.O.	3.71	S.O.	S.O.	25	S.O.					S.O.		
	C	S.O.	3.77	S.O.	S.O.	26	S.O.					S.O.		

<b>Q01. Je sais ce que l'on attend de moi au travail.</b>	A													
	B	1729	3.85	S.O.	S.O.	31	S.O.	3	9	18	39	31		
	C	4649	3.91	S.O.	S.O.	32	S.O.	2	8	18	40	32		

<b>Q02. J'ai le matériel et les outils de travail dont j'ai besoin pour faire mon travail correctement.</b>	A													
	B	1727	3.57	S.O.	S.O.	19	S.O.	4	13	24	40	19		
	C	4637	3.62	S.O.	S.O.	20	S.O.	4	12	23	41	20		

### Fourchette de rangs centiles dans la base de données Tous les clients de Gallup

\* Non indiqué si n < 5 pour la moyenne et les meilleurs résultats, si n < 10 pour la fréquence, ou si des données ne sont pas disponibles.

\*\* Derniers résultats pour l'unité actuelle.

\*\*\* La moyenne de rang centile et les données sur les forces et les occasions sont calculées par rapport à la base de données Tous les clients de Gallup.


\*\*\*\* Un changement de pointage est significatif s'il y a une différence de 0.2 ou plus entre les périodes d'enquête.

# CBC/Radio-Canada

Période du rapport: Juin 2015

Unité A: LALANDE, LOUIS DIRECT  
Unité B: LALANDE, LOUIS ROLLUP  
Unité C: CBC/Radio-Canada Overall

## Hiérarchie de l'engagement

		N total	Moy. actuelle	Moy. préc.	Modifier	Meill. résultat. act.	Meill. rés. préc.	Distribution fréquence						
								%1	%2	%3	%4	%5		
 <b>Qu'est-ce que je donne?</b>	A													
	B	S.O.	3.08	S.O.	S.O.	18	S.O.			S.O.				
	C	S.O.	3.20	S.O.	S.O.	21	S.O.			S.O.				
<b>Q03. Au travail, j'ai l'occasion de faire quotidiennement ce que je sais faire le mieux.</b>	A													
	B	1715	3.42	S.O.	S.O.	18	S.O.	7	14	26	35	18		
	C	4614	3.36	S.O.	S.O.	17	S.O.	8	16	26	34	17		
<b>Q04. Au cours de la semaine dernière, j'ai reçu des marques de reconnaissance ou des félicitations pour avoir fait du bon travail.</b>	A													
	B	1686	2.80	S.O.	S.O.	16	S.O.	27	18	17	21	16		
	C	4509	2.92	S.O.	S.O.	18	S.O.	25	18	17	22	18		
<b>Q05. Mon supérieur immédiat ou quelqu'un d'autre au travail semble vraiment s'intéresser à moi en tant qu'individu.</b>	A													
	B	1715	3.26	S.O.	S.O.	24	S.O.	16	16	18	27	24		
	C	4587	3.51	S.O.	S.O.	30	S.O.	12	12	18	28	30		
<b>Q06. Il y a quelqu'un au travail qui encourage mon développement.</b>	A													
	B	1711	2.82	S.O.	S.O.	15	S.O.	24	20	21	21	15		
	C	4587	2.99	S.O.	S.O.	18	S.O.	20	19	21	23	18		

### Fourchette de rangs centiles dans la base de données Tous les clients de Gallup

\* Non indiqué si n < 5 pour la moyenne et les meilleurs résultats, si n < 10 pour la fréquence, ou si des données ne sont pas disponibles.

\*\* Derniers résultats pour l'unité actuelle.

\*\*\* La moyenne de rang centile et les données sur les forces et les occasions sont calculées par rapport à la base de données Tous les clients de Gallup.


\*\*\*\* Un changement de pointage est significatif s'il y a une différence de 0.2 ou plus entre les périodes d'enquête.

# CBC/Radio-Canada

Période du rapport: Juin 2015

Unité A: LALANDE, LOUIS DIRECT  
Unité B: LALANDE, LOUIS ROLLUP  
Unité C: CBC/Radio-Canada Overall

## Hiérarchie de l'engagement

		N total	Moy. actuelle	Moy. préc.	Modifier	Meill. résultat. act.	Meill. rés. préc.	Distribution fréquence						
								%1	%2	%3	%4	%5		
 Suis-je à ma place?	A													
	B	S.O.	3.21	S.O.	S.O.	19	S.O.				S.O.			
	C	S.O.	3.35	S.O.	S.O.	22	S.O.				S.O.			
Q07. Au travail, mes opinions semblent avoir du poids.	A													
	B	1714	3.09	S.O.	S.O.	13	S.O.	15	17	25	30	13		
	C	4612	3.23	S.O.	S.O.	16	S.O.	13	14	25	32	16		
Q08. La mission ou les objectifs de mon entreprise me donnent le sentiment que mon travail est important.	A													
	B	1705	2.99	S.O.	S.O.	13	S.O.	17	18	27	25	13		
	C	4575	3.30	S.O.	S.O.	21	S.O.	12	15	23	28	21		
Q09. Mes collègues ont à cœur de fournir un travail de qualité.	A													
	B	1713	3.99	S.O.	S.O.	36	S.O.	3	6	17	39	36		
	C	4607	3.97	S.O.	S.O.	35	S.O.	2	7	18	38	35		
Q10. J'ai un(e) de mes meilleurs(es) amis(es) au travail.	A													
	B	1606	2.77	S.O.	S.O.	16	S.O.	28	17	20	19	16		
	C	4314	2.91	S.O.	S.O.	17	S.O.	22	19	22	20	17		

### Fourchette de rangs centiles dans la base de données Tous les clients de Gallup

\* Non indiqué si n < 5 pour la moyenne et les meilleurs résultats, si n < 10 pour la fréquence, ou si des données ne sont pas disponibles.

\*\* Derniers résultats pour l'unité actuelle.

\*\*\* La moyenne de rang centile et les données sur les foras et les occasions sont calculées par rapport à la base de données Tous les clients de Gallup.


\*\*\*\* Un changement de pointage est significatif s'il y a une différence de 0.2 ou plus entre les périodes d'enquête.

# CBC/Radio-Canada

Période du rapport: Juin 2015

Unité A: LALANDE, LOUIS DIRECT  
Unité B: LALANDE, LOUIS ROLLUP  
Unité C: CBC/Radio-Canada Overall

## Hiérarchie de l'engagement

		N total	Moy. actuelle	Moy. préc.	Modifier	Meill. résultat. act.	Meill. rés. préc.	Distribution fréquence						
								%1	%2	%3	%4	%5		
 <b>Comment pouvons-nous évoluer?</b>	A													
	B	S.O.	2.89	S.O.	S.O.	17	S.O.				S.O.			
	C	S.O.	3.00	S.O.	S.O.	19	S.O.				S.O.			
<b>Q11. Au cours des six derniers mois, quelqu'un au travail m'a parlé de mes progrès.</b>	A													
	B	1666	2.56	S.O.	S.O.	13	S.O.	35	17	16	18	13		
	C	4499	2.71	S.O.	S.O.	15	S.O.	31	17	16	20	15		
<b>Q12. Au cours de l'année passée, j'ai eu l'occasion d'apprendre et d'évoluer au travail.</b>	A													
	B	1704	3.22	S.O.	S.O.	21	S.O.	16	14	22	27	21		
	C	4577	3.28	S.O.	S.O.	22	S.O.	15	14	21	28	22		

### Fourchette de rangs centiles dans la base de données Tous les clients de Gallup

\* Non indiqué si n < 5 pour la moyenne et les meilleurs résultats, si n < 10 pour la fréquence, ou si des données ne sont pas disponibles.

\*\* Derniers résultats pour l'unité actuelle.

\*\*\* La moyenne de rang centile et les données sur les forces et les occasions sont calculées par rapport à la base de données Tous les clients de Gallup.

\*\*\*\* Un changement de pointage est significatif s'il y a une différence de 0.2 ou plus entre les périodes d'enquête.

# CBC/Radio-Canada

## Mesures suggérées Q<sup>12</sup>

Les chiffres encadrés indiquent le quartile dans lequel se situent les résultats de la question comparés à la base de données Tous les clients de Gallup.

Résultats moyens	<b>Q12</b>	<p><b>Au cours de l'année passée, j'ai eu l'occasion d'apprendre et d'évoluer au travail.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandez à votre service ce que signifient les termes « occasion » et « croissance » en matière d'apprentissage. Reconnaissez que l'apprentissage se décline sous de nombreuses formes et que les occasions d'apprendre sont propres à chaque employé.</li> <li>• Discutez avec chaque membre de l'équipe de ses objectifs de carrière.</li> <li>• Encouragez les membres de l'équipe à participer aux programmes de formation offerts par votre entreprise.</li> </ul>
Résultats moyens	<b>Q11</b>	<p><b>Au cours des six derniers mois, quelqu'un au travail m'a parlé de mes progrès.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandez aux membres de l'équipe quelles sont leurs attentes en matière de rendement individuel.</li> <li>• Utilisez le processus d'examen du rendement établi par votre entreprise.</li> <li>• Discutez avec les membres de l'équipe n'atteignant pas les objectifs afin de comprendre le problème.</li> </ul>
Résultats moyens	<b>Q10</b>	<p><b>J'ai un(e) de mes meilleurs(es) amis(es) au travail.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Animez une discussion sur les détails de la définition du « meilleur ami au travail » au cours de la réunion sur la planification de l'impact de l'engagement.</li> <li>• Effectuez des sessions de promotion du travail d'équipe avec votre équipe.</li> <li>• Offrez aux membres de l'équipe l'occasion de travailler entre eux sur des projets. Réfléchissez aux projets de travaux communautaires qui peuvent aider à remplir la mission de CBC/Radio-Canada.</li> </ul>
Résultats moyens	<b>Q09</b>	<p><b>Mes collègues ont à cœur de fournir un travail de qualité.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurez-vous que les nouveaux membres de l'équipe ont reçu la formation appropriée au sujet de la qualité.</li> <li>• Établissez des normes de qualité pour le groupe de travail afin que tous les membres de l'équipe aient un point de référence commun.</li> <li>• Précisez les paliers des normes de qualité : de qualité tout juste acceptable à qualité exceptionnelle.</li> </ul>
Résultats moyens	<b>Q08</b>	<p><b>La mission ou les objectifs de mon entreprise me donnent le sentiment que mon travail est important.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisez une réunion pour examiner la mission ou la vision de l'entreprise ou du service.</li> <li>• Prévoyez un entretien particulier avec chaque membre de l'équipe pour discuter de l'importance de son poste pour le service et pour la société.</li> <li>• Reconnaissez les talents des membres de l'équipe et indiquez comment ils contribuent à la mission du service et de l'entreprise.</li> </ul>
Résultats moyens	<b>Q07</b>	<p><b>Au travail, mes opinions semblent avoir du poids.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisez une réunion d'équipe pour demander les suggestions et recueillir les préoccupations des membres.</li> <li>• Organisez une discussion libre mensuelle pour que les membres de l'équipe puissent faire part de leurs préoccupations et invitez-y les dirigeants clés.</li> <li>• Assurez le suivi des engagements pris au cours des réunions.</li> </ul>
Résultats moyens	<b>Q06</b>	<p><b>Il y a quelqu'un au travail qui encourage mon développement.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontrez régulièrement les membres de l'équipe pour discuter de leur perfectionnement.</li> <li>• Établissez des objectifs en matière d'évolution liés aux rôles actuels des membres de l'équipe.</li> <li>• Donnez aux membres de l'équipe des objectifs exigeants pour les encourager à se perfectionner.</li> </ul>
Résultats moyens	<b>Q05</b>	<p><b>Mon supérieur immédiat ou quelqu'un d'autre au travail semble vraiment s'intéresser à moi en tant qu'individu.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accueillez les membres de l'équipe au début de chaque journée de travail.</li> <li>• Répondez activement aux préoccupations des membres de l'équipe lors des périodes de changements.</li> <li>• Respectez le besoin d'équilibre entre travail et temps libre.</li> </ul>
Résultats moyens	<b>Q04</b>	<p><b>Au cours de la semaine dernière, j'ai reçu des marques de reconnaissance ou des félicitations pour avoir fait du bon travail.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encouragez les membres de l'équipe à reconnaître le bon travail des autres.</li> <li>• Apprenez comment chacun des membres de votre équipe aime être reconnu et adaptez votre approche pour répondre à leurs besoins individuels.</li> <li>• Remerciez les membres de l'équipe pour leur apport.</li> </ul>
Résultats moyens	<b>Q03</b>	<p><b>Au travail, j'ai l'occasion de faire quotidiennement ce que je sais faire le mieux.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandez aux membres de l'équipe ce qu'ils considèrent comme étant leurs forces.</li> <li>• Discutez avec les membres de l'équipe tous les mois ou tous les trimestres au sujet de leurs forces pour leur poste.</li> <li>• Faites correspondre les talents des différents membres de l'équipe aux exigences des postes.</li> </ul>

## CBC/Radio-Canada

Les chiffres encadrés indiquent le quartile dans lequel se situent les résultats de la question comparés à la base de données Tous les clients de Gallup.

Résultats moyens	<b>Q02</b>	<p><b>J'ai le matériel et les outils de travail dont j'ai besoin pour faire mon travail correctement.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réagissez sans tarder aux demandes des membres de l'équipe relatives aux ressources (outils, matériel, accès à l'information ou gestion de l'information, documents, etc.) dont ils ont besoin pour faire correctement leur travail.</li> <li>• Prenez des mesures pour donner aux membres de l'équipe les ressources dont ils ont besoin pour mener leurs tâches efficacement et de façon optimale.</li> <li>• Expliquez les processus de demande de ressources ou d'accès à l'information au sein de CBC/Radio-Canada.</li> </ul>
Résultats moyens	<b>Q01</b>	<p><b>Je sais ce que l'on attend de moi au travail.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expliquez clairement à chaque membre d'équipe son rôle et ses responsabilités.</li> <li>• Prenez du temps pour expliquer à chaque membre de l'équipe comment son poste participe à la réussite du groupe de travail.</li> <li>• Expliquez simplement chacune des attentes.</li> </ul>

## Feuille de travail du plan d'action

Question sur laquelle se concentrer lors de l'exécution du plan :		Résultat moyen à cette question :	Tranche supérieure (% 5) de cette question :
<input type="text"/>		<input type="text"/>	<input type="text"/>
Nom de ce plan :	Cet élément est-il une force ou un domaine à améliorer?	Qui participera?	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Voici que nous ferons :		Voici à quoi ressemblera la réussite :	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Quand commençons-nous?	Quand devons-nous remettre un plan?	À quelle fréquence devons-nous nous concentrer sur ce plan?	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

## Feuille de travail sur les forces et les occasions

Veuillez vous référer aux questions suggérées ci-dessous pour amorcer un dialogue fructueux avec votre groupe de travail à propos des forces de votre équipe et des secteurs offrant le plus de possibilités.

- Les résultats pour l'un de ces éléments vous surprennent-ils?

---

---

- À quoi pensiez-vous lorsque vous avez répondu à ce point particulier?

---

---

- Les résultats reflètent-ils la façon dont vous vous sentez maintenant?

---

---

- À quoi ressemblerait un « 5 » sur ce point particulier?

---

---

- Que faisons-nous pour que ce résultat soit fort ou faible?

---

---

- Que doit faire notre unité de travail pour s'améliorer sur cette question?

---

---



## GLOSSAIRE

---

Le glossaire contient des définitions de grande qualité des termes contenus dans le rapport sur l'engagement. En raison de la nature dynamique du site Gallup Online, certains termes ne s'appliquent pas à votre rapport ou n'y apparaissent pas. Utilisez les termes pertinents pour votre équipe lorsque vous discutez des données et que vous les interprétez.

### DÉFINITION DE L'ENGAGEMENT

**ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS** : L'engagement des employés renvoie au degré auquel un employé s'engage dans son organisation, à son poste, à l'égard de son gestionnaire et de ses collègues. L'engagement entraîne le rendement. L'étude de Gallup montre que les employés les plus engagés s'imposent davantage d'efforts au travail, obtiennent donc une productivité et un rendement plus élevés que les autres et offrent ainsi de meilleurs services à la clientèle. En outre, ils sont moins enclins à quitter l'entreprise ou à subir des incidents liés à la sécurité.

### QUESTIONS DU SONDAGE

**SATISFACTION GÉNÉRALE** : La satisfaction générale mesure à quel point une équipe est contente de travailler dans l'entreprise. La satisfaction générale n'est pas comprise dans le résultat de l'engagement général du groupe de travail (la moyenne générale). Être un employé satisfait n'est pas synonyme d'être engagé, même si les deux notions sont très liées.

**Q01-Q12** : Ces éléments sont les questions exclusives de Gallup sur l'engagement des groupes de travail (couramment désignés sous le nom de Q<sup>12</sup>®). Nous avons sélectionné ces questions en raison de leur lien fort avec les résultats du rendement et de la possibilité de prendre des mesures concernant le groupe de travail.

**INDICES** : En plus des questions Q<sup>12</sup>®, Gallup a créé de nombreuses séries d'indices dérivées d'expériences, comprenant chacune 3 ou 4 questions. Les résultats individuels pour chaque question de l'indice sont fournis, ainsi que le résultat combiné de l'indice, qui mesure la force de la structure de l'indice principal. Ces indices aident les entreprises à comprendre stratégiquement et à améliorer les domaines sur lesquels elles doivent se concentrer dans leur situation actuelle.

**QUESTIONS PERSONNALISÉES** : Ces questions sont exclusives à votre entreprise et peuvent varier en fonction des sociétés et des sondages. Bien que ces questions « supplémentaires » renvoient à la hiérarchie de l'engagement de Gallup, le groupe de travail n'a pas toujours la possibilité de les modifier. Ces questions peuvent offrir des points de vue supplémentaires relatifs à la perception des employés, au contexte du milieu de travail ou aux initiatives propres à l'entreprise.

### RÉSULTATS DU SONDAGE SUR L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

**MOYENNE GÉNÉRALE** : La moyenne générale mesure l'engagement général d'un groupe de travail et est la moyenne des résultats aux 12 questions sur l'engagement du groupe de travail (Q01-Q12). Plus votre résultat est élevé (le résultat maximal possible étant 5), plus l'engagement de votre équipe est élevé.

**INDICE D'ENGAGEMENT** : L'indice d'engagement est un indicateur macro de la santé d'une organisation, qui permet aux dirigeants d'assurer le suivi du degré d'engagement de leurs employés. Cette analyse détermine le pourcentage de participants engagés, non engagés et profondément désengagés en fonction de leurs réponses aux questions du sondage Q<sup>12</sup>®. Vous devez avoir plus de 100 employés participants pour recevoir toutes les réponses relatives à l'indice d'engagement. Si vous avez entre 30 et 100 employés, le rapport ne contient que le pourcentage d'employés engagés.

**HIÉRARCHIE DE L'ENGAGEMENT** : Tous les employés ont des besoins différents, expliqués sous forme de pyramide : les besoins fondamentaux sont à la base, et la croissance se trouve au sommet. Les employés se sentent plus ou moins engagés selon qu'ils perçoivent que leurs besoins sont pris en compte ou non au travail.

## COMPRENDRE LES RÉSULTATS

**L'ÉCHELLE DU SONDAGE** : Le sondage sur l'engagement utilise une échelle à 5 points dans laquelle 1 signifie « pas du tout d'accord » et 5, « tout à fait d'accord ». Pour chaque question, les employés peuvent également répondre « ne sais pas » ou « ne s'applique pas ».

**TOTAL N** : Le nombre total d'employés qui ont répondu au sondage.

**RÉSULTATS MOYENS** : Le résultat moyen obtenu sur l'échelle de 5 points, où 5 est le meilleur résultat et 1, le plus bas possible.

**TRANCHE SUPÉRIEURE / % 5** : Le pourcentage d'employés ayant répondu « 5 – tout à fait d'accord » à la question du sondage.

**RÉPARTITION DES RÉPONSES** : Le pourcentage d'employés ayant répondu « 1 », « 2 », « 3 », « 4 » ou « 5 » à une question. Si au moins 10 employés répondent au sondage, le rapport peut contenir la répartition complète des réponses. Sinon, seuls le pourcentage d'employés qui ont répondu « 5 » à la question (la tranche supérieure) et la moyenne des réponses apparaissent.

**DONNÉES SUPPRIMÉES** : La confidentialité des réponses est extrêmement importante pour Gallup. Si un faible nombre d'employés répondent à une question du sondage, les données sont supprimées (non publiées), et un astérisque (« \* ») s'affiche à leur place. Les données sont également supprimées si elles mettent en danger la confidentialité des réponses d'une personne, ce qui est alors désigné comme « suppression en raison d'une différence de 1 ».

## COMPARAISONS

**FORCES ET OCCASIONS** : Les questions Q12® ayant obtenu le meilleur et le plus faible rang centile, en comparaison avec la base de données Gallup sélectionnée.

**ANALYSE COMPARATIVE EXTERNE** : (COMPARAISON AVEC LA BASE DE DONNÉES GALLUP) : Utilisée comme référence pour comparer les résultats de votre équipe à ceux d'autres groupes de travail contenus dans la base de données de clients de Gallup.

**ANALYSE COMPARATIVE INTERNE** : (COMPARAISON AVEC VOTRE ENTREPRISE) : Utilisée comme référence pour comparer les résultats de votre équipe à ceux des autres groupes de travail de votre entreprise.

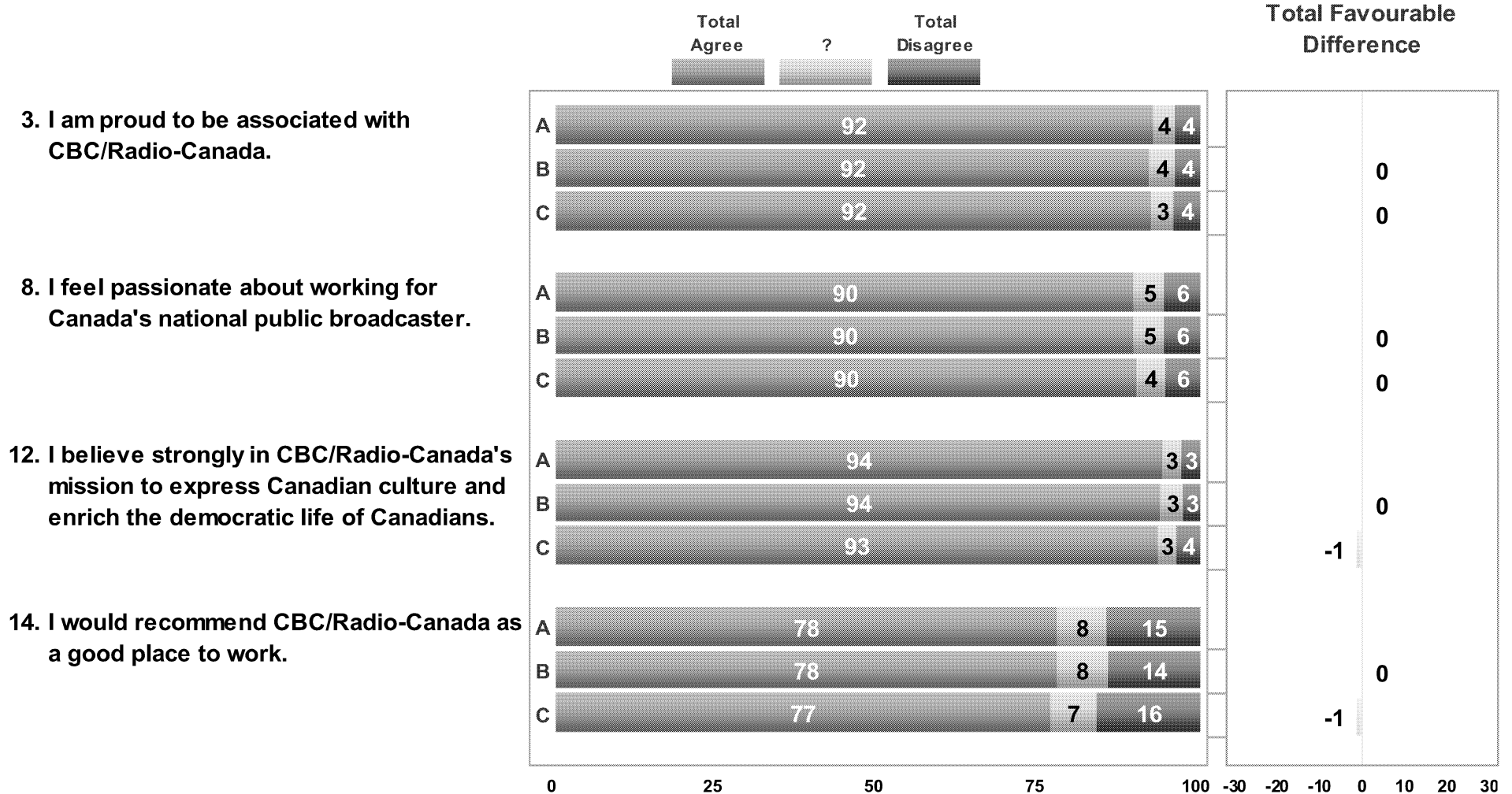
**RANG CENTILE** : Le 25e rang centile signifie que 75 % des groupes de travail ont obtenu un résultat supérieur; le 50e rang centile signifie que 50 % des groupes de travail ont obtenu un résultat inférieur ou supérieur; le 75e rang centile signifie que seulement 25 % des groupes de travail ont obtenu un résultat supérieur. Plus le rang centile est élevé, plus la relation entre la question et la base de données est évidente. Utilisé comme référence pour comparer les résultats de votre équipe à ceux de groupes de travail internes et externes.

# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 1: Employee Engagement



\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

#### Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

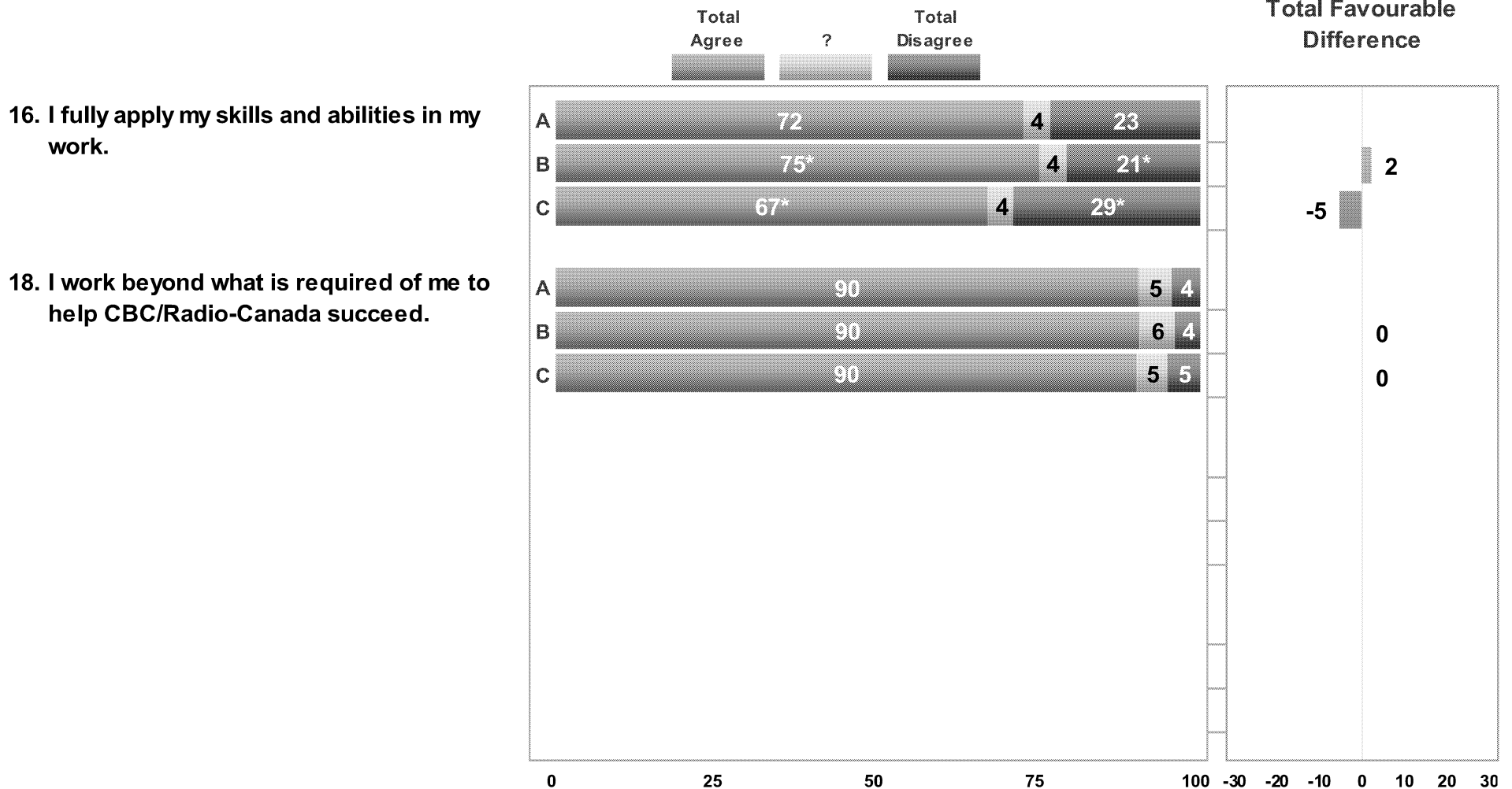
C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 1: Employee Engagement



\* indicates a statistically significant difference  
 Red / Green Difference Bars are statistically significant

Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

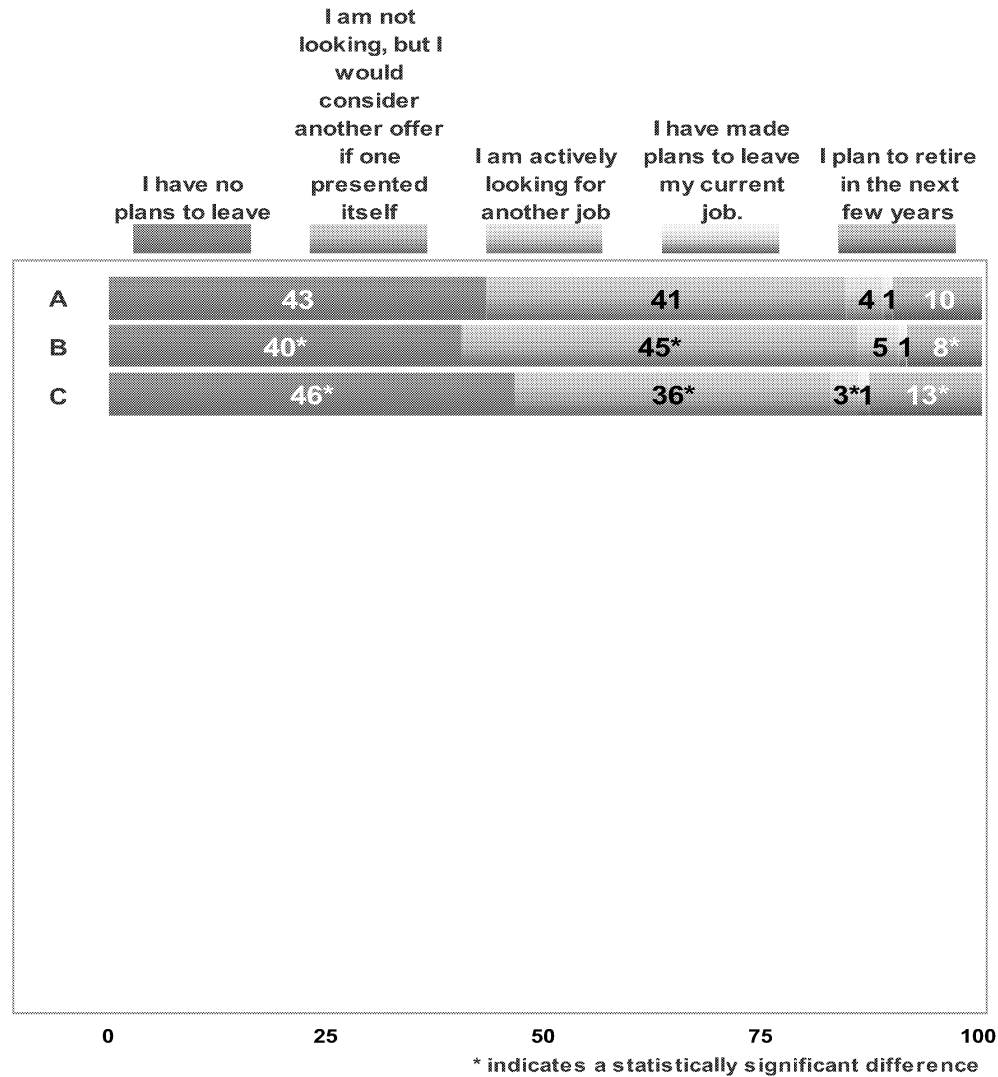
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 1: Employee Engagement

24. Which of the following statements better describe your future plans to stay with CBC/Radio-Canada?



These are "No Favourable Response" Items

#### Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

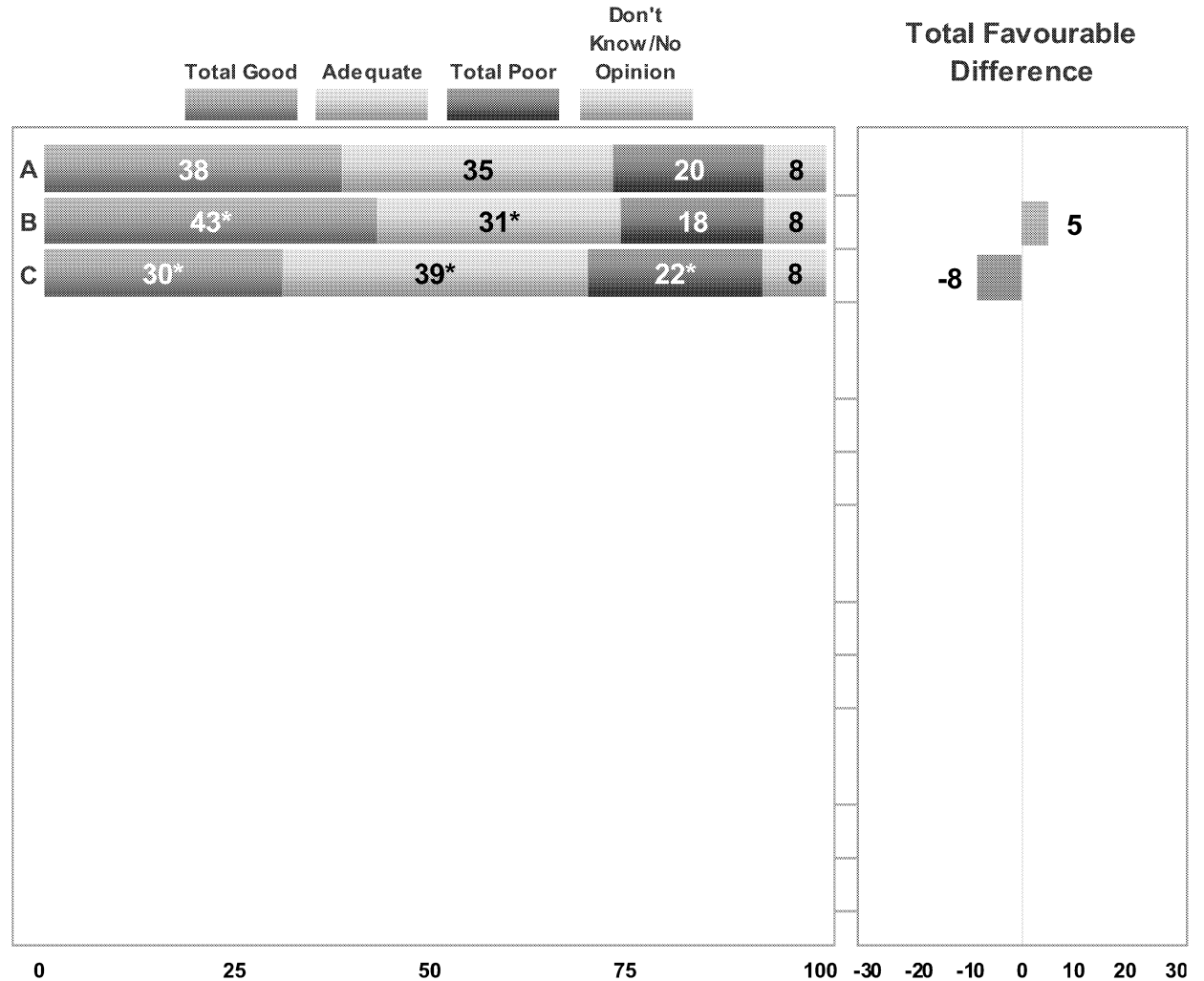
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 2: Leadership & Direction

25. In your judgment, what kind of job is senior management doing in managing change?



Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

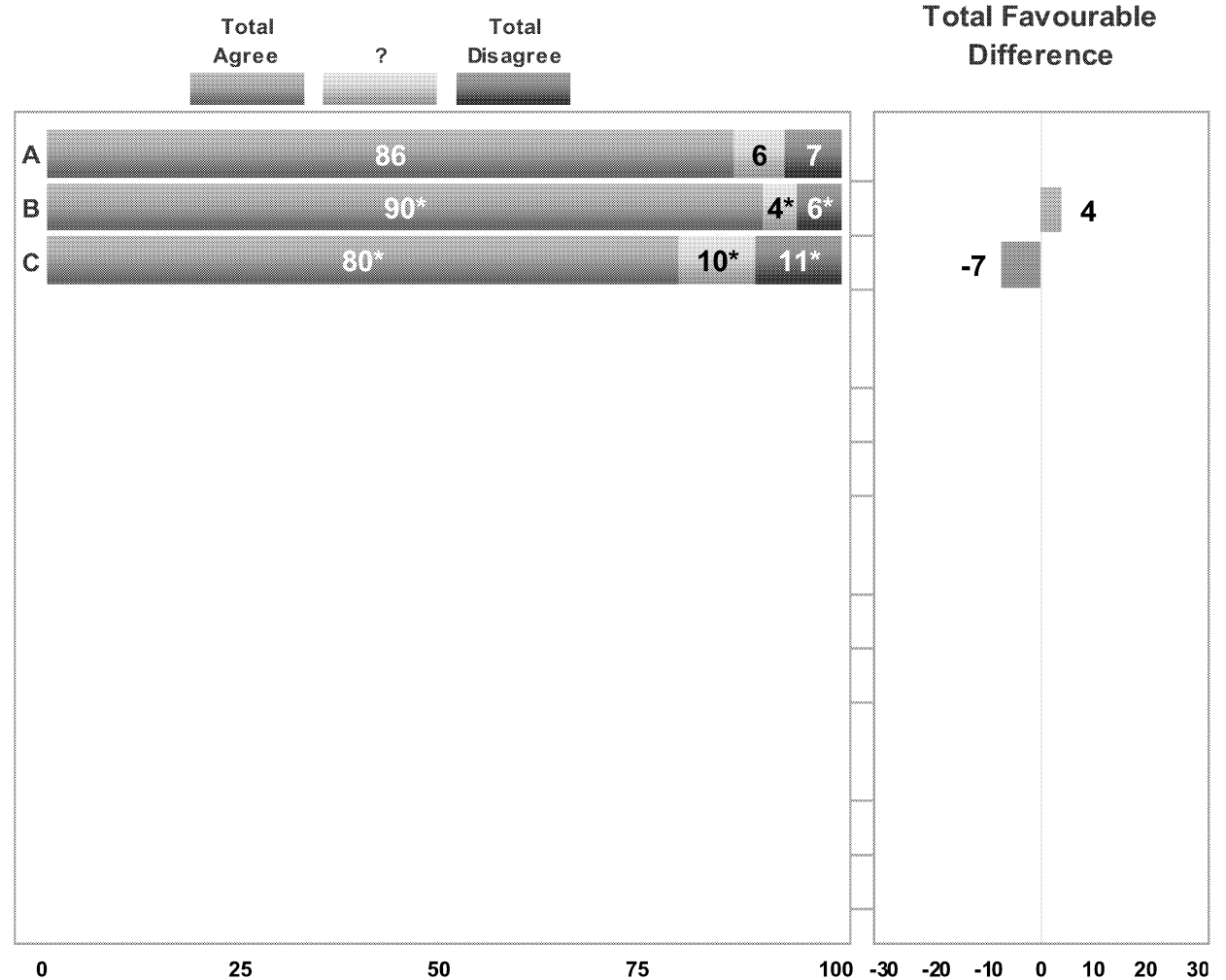
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 3: Respect & Diversity

1. CBC/Radio-Canada supports diversity in the workplace, recognizing and respecting the value of human differences.



\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

#### Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

# Items By Category

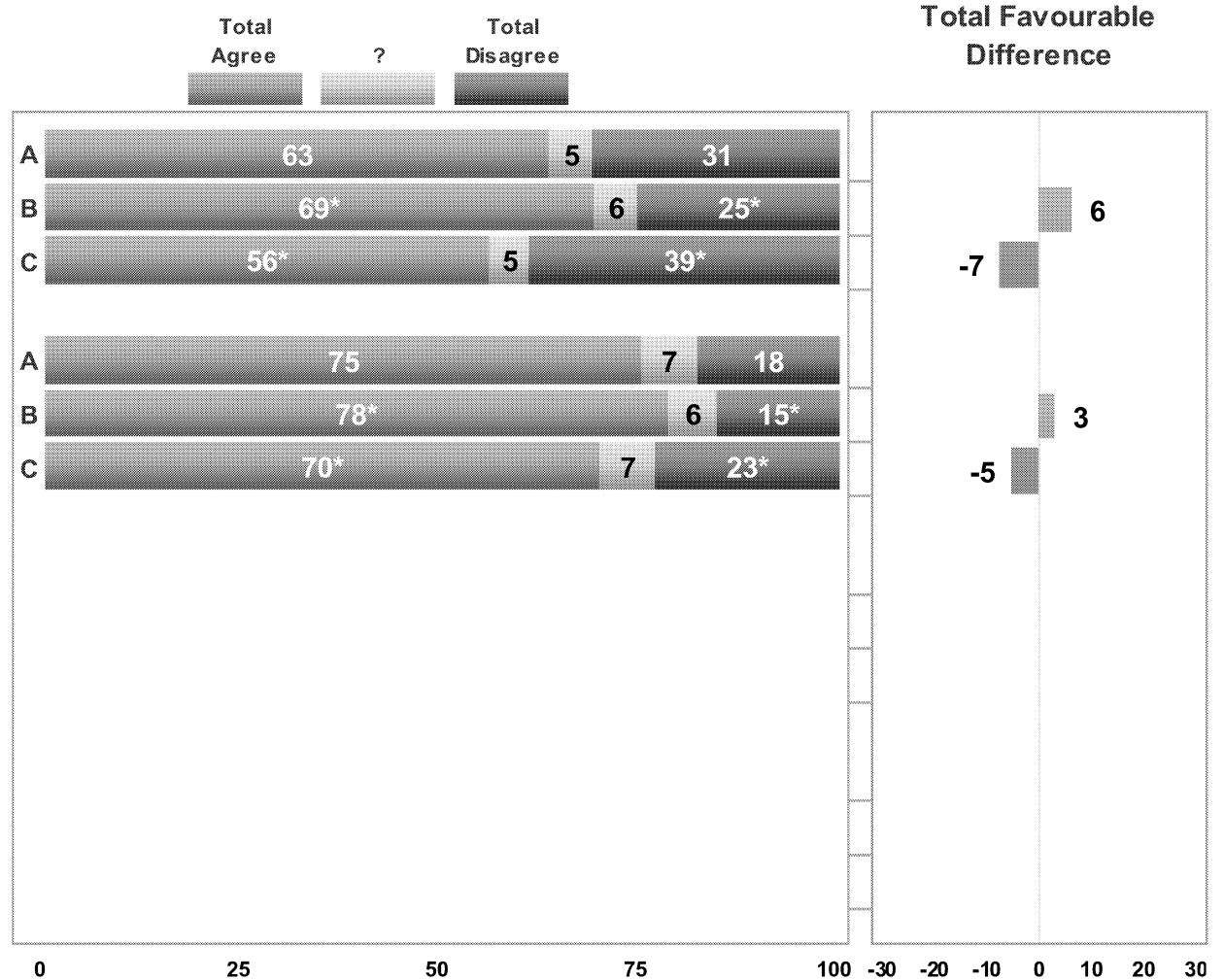
CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 4: Work & Well-Being

4. My job provides me with challenges without overwhelming me.

15. My work gives me a strong sense of personal accomplishment.



\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)



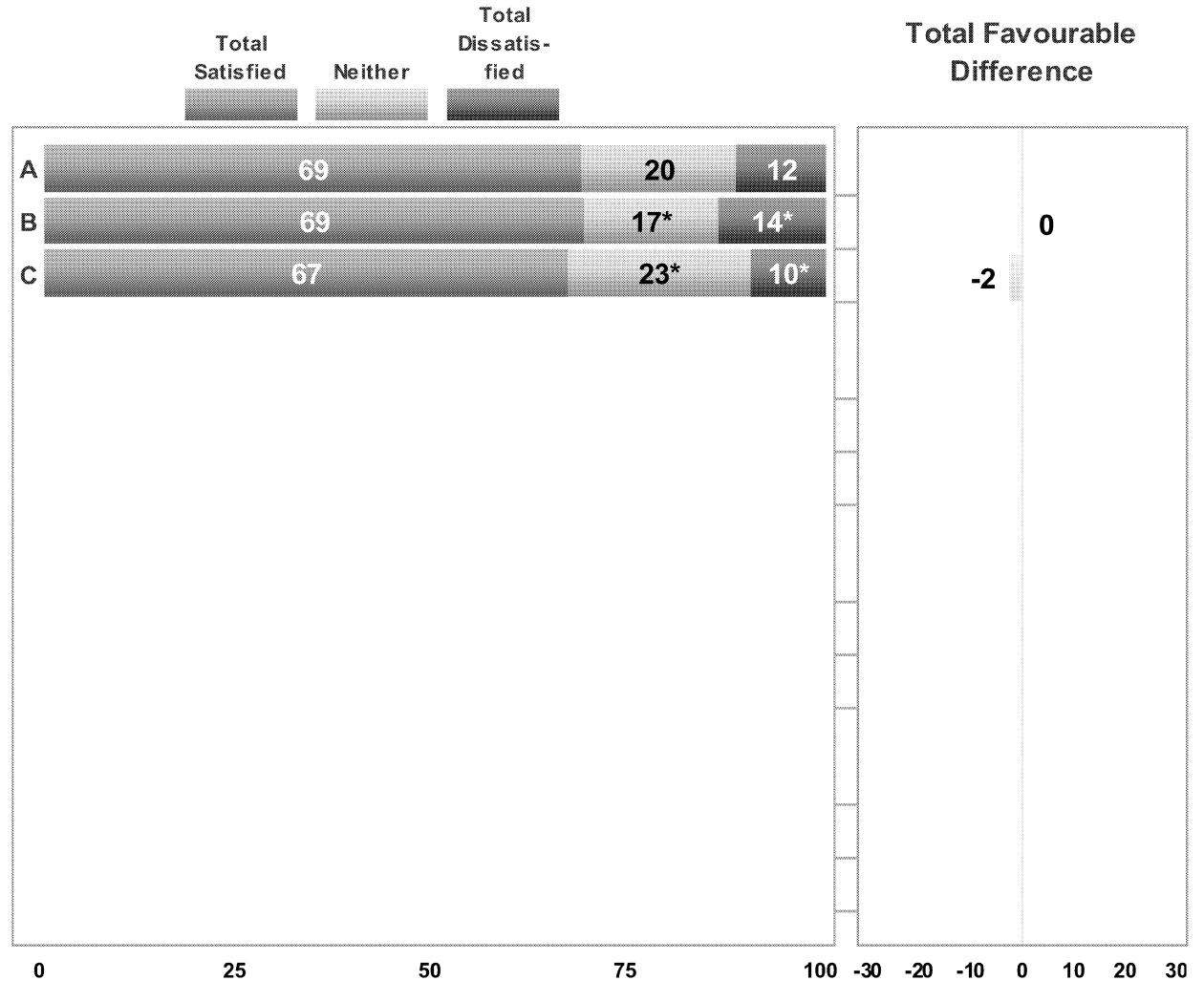
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 4: Work & Well-Being

27. Taking everything into account, how satisfied are you with CBC/Radio-Canada as a place to work?



Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

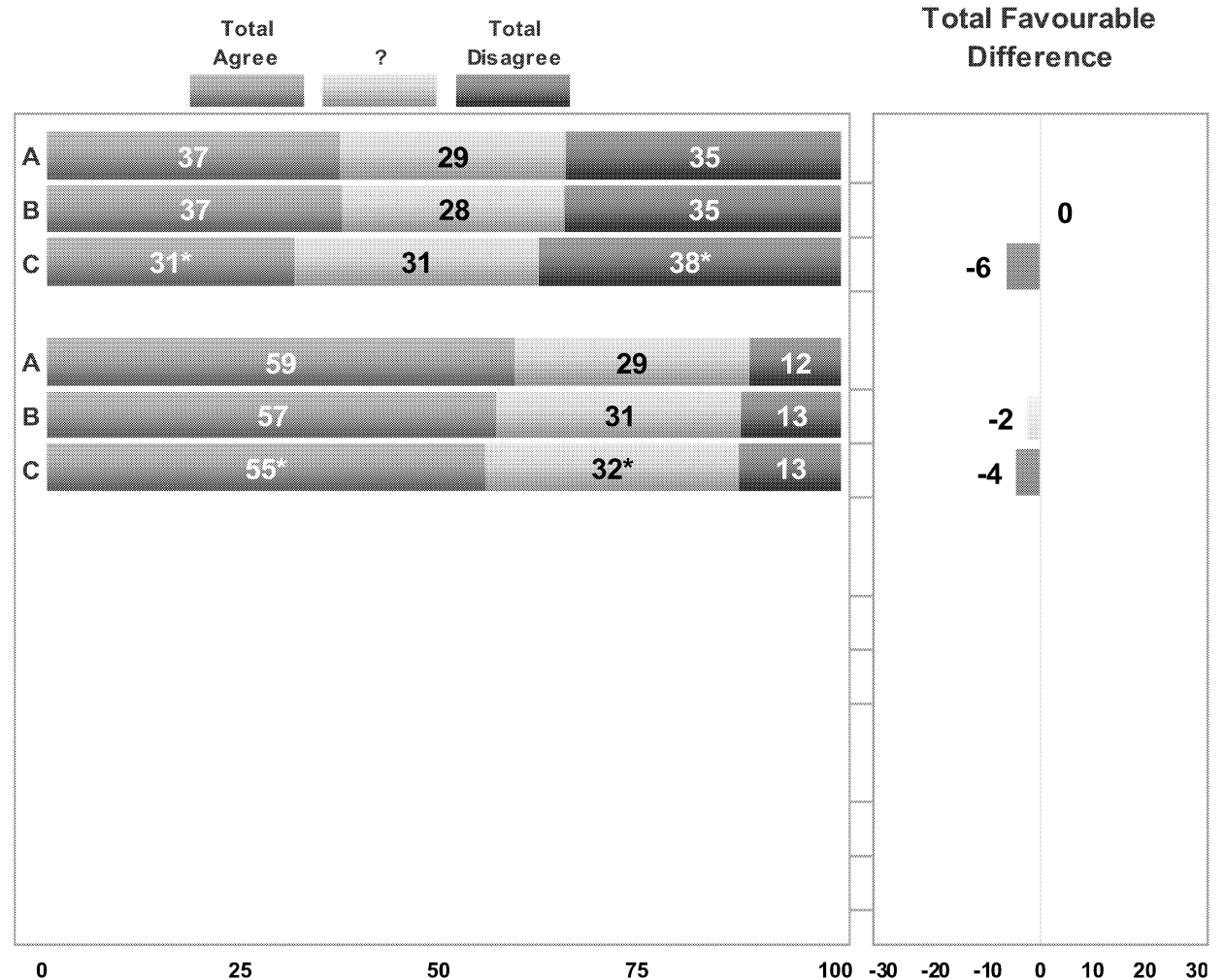
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 5: Response to Dialogue 2010

- 9. After the communications of results, I participated in activities related to the Dialogue 2010 survey (e.g. focus groups, employee committees, recognition workshops, team discussions, lunch & ...)
- 21. The results of the Dialogue 2010 survey were communicated (made available) to me by my department.



\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

#### Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

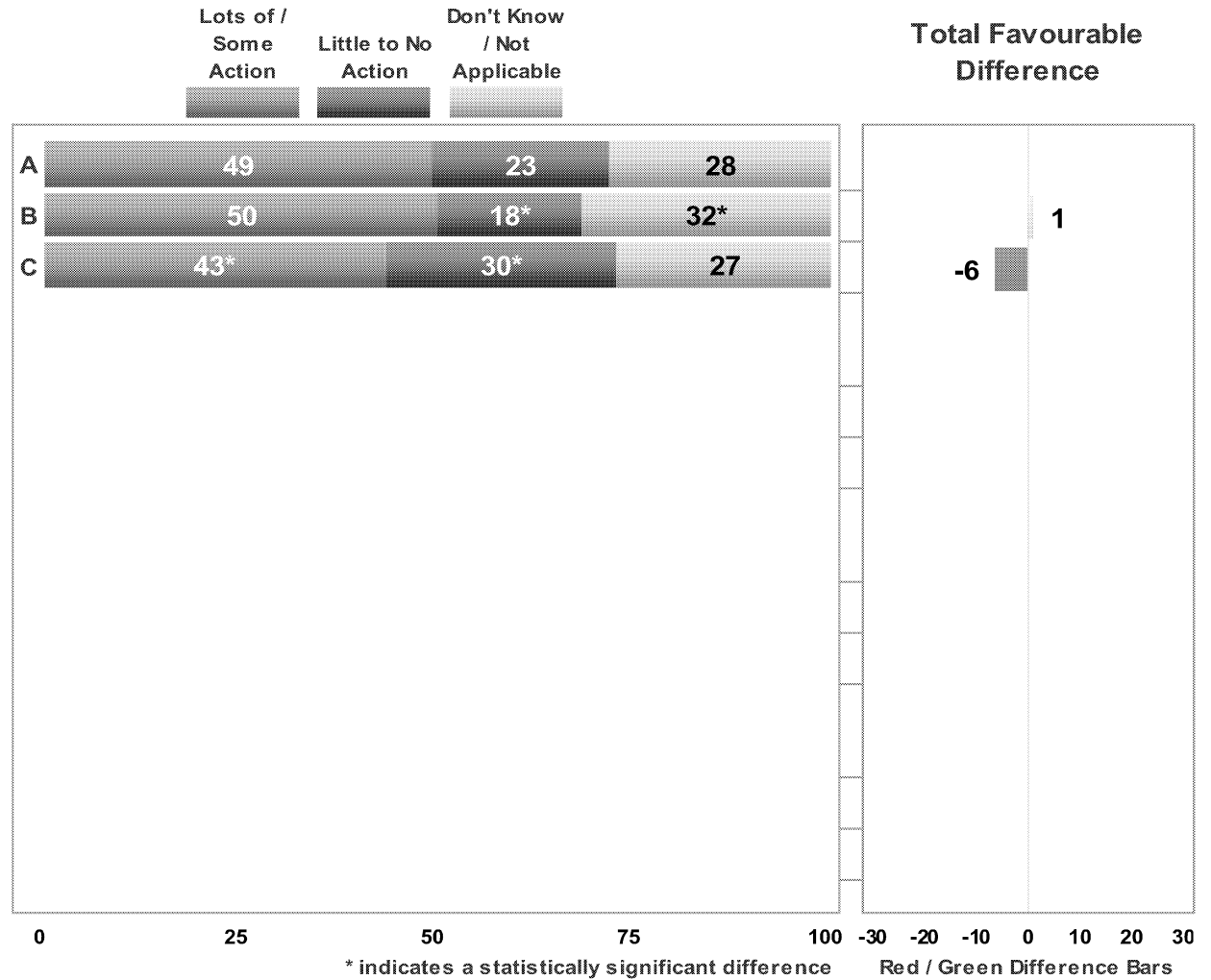
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 5: Response to Dialogue 2010

22. How much action do you think has been taken as a result of the Dialogue 2010 survey?



#### Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

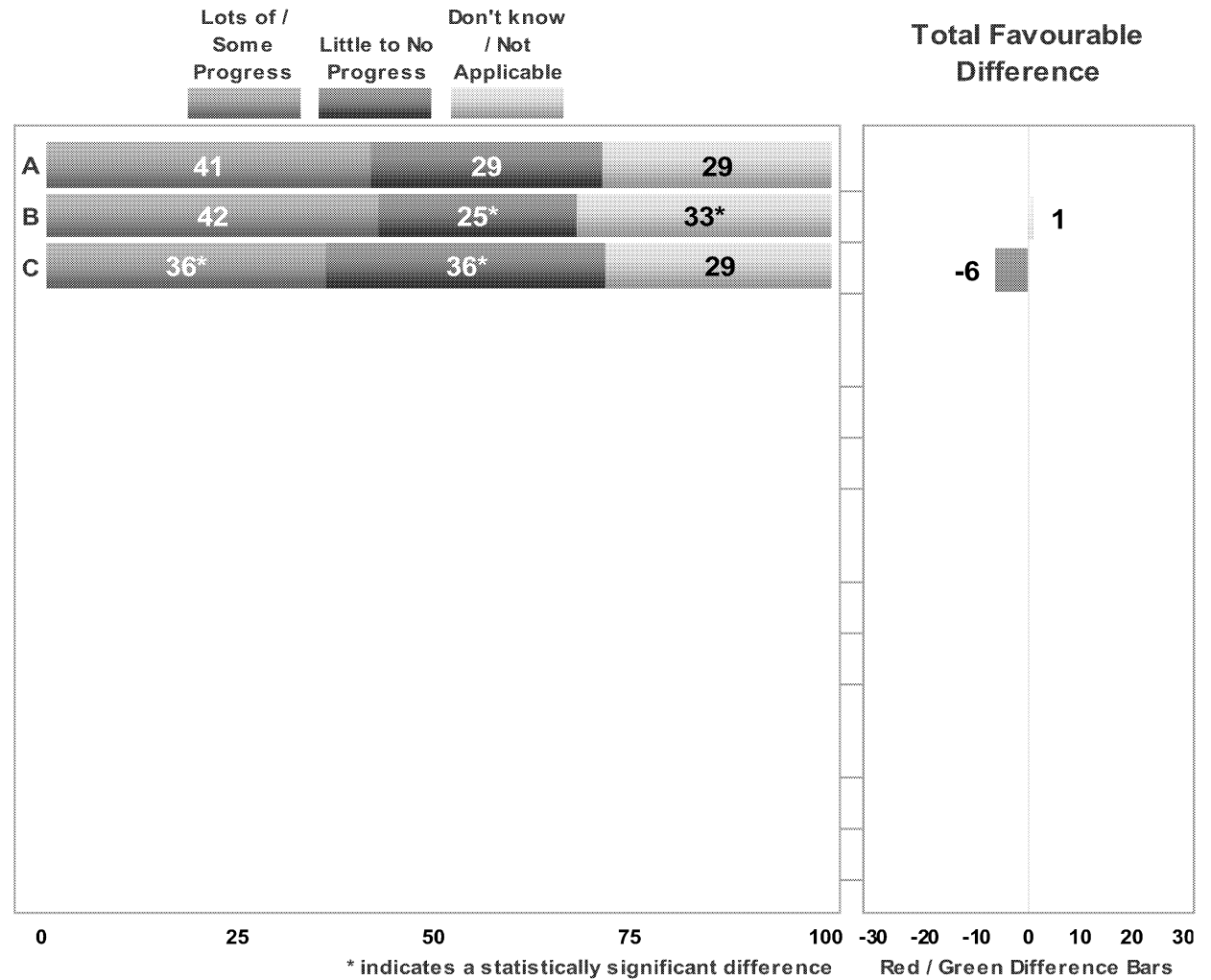
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 5: Response to Dialogue 2010

23. How much progress do you think has been accomplished as a result of the actions taken?



**Legend**

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

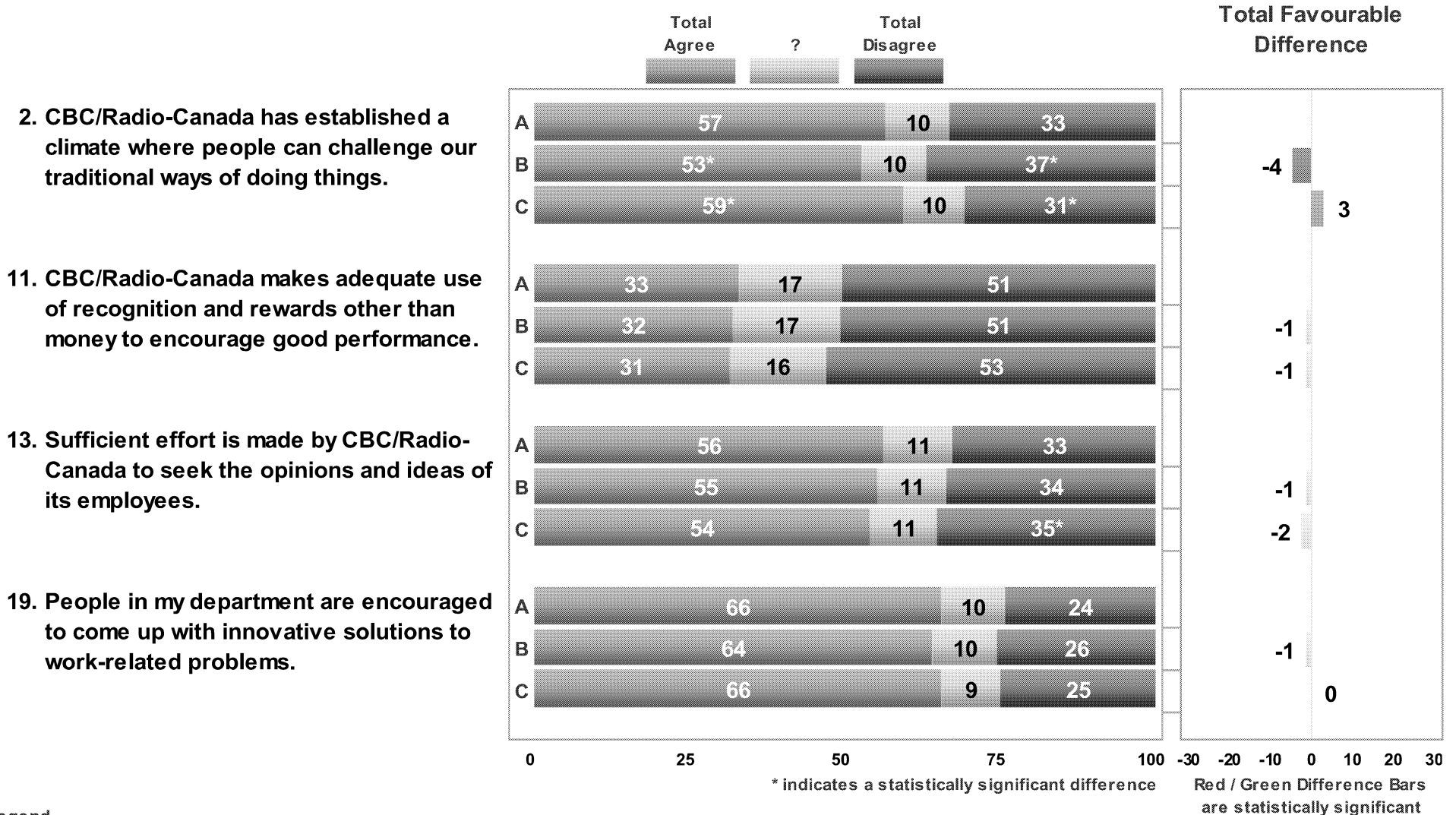
C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 6: Employee Involvement & Recognition



Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

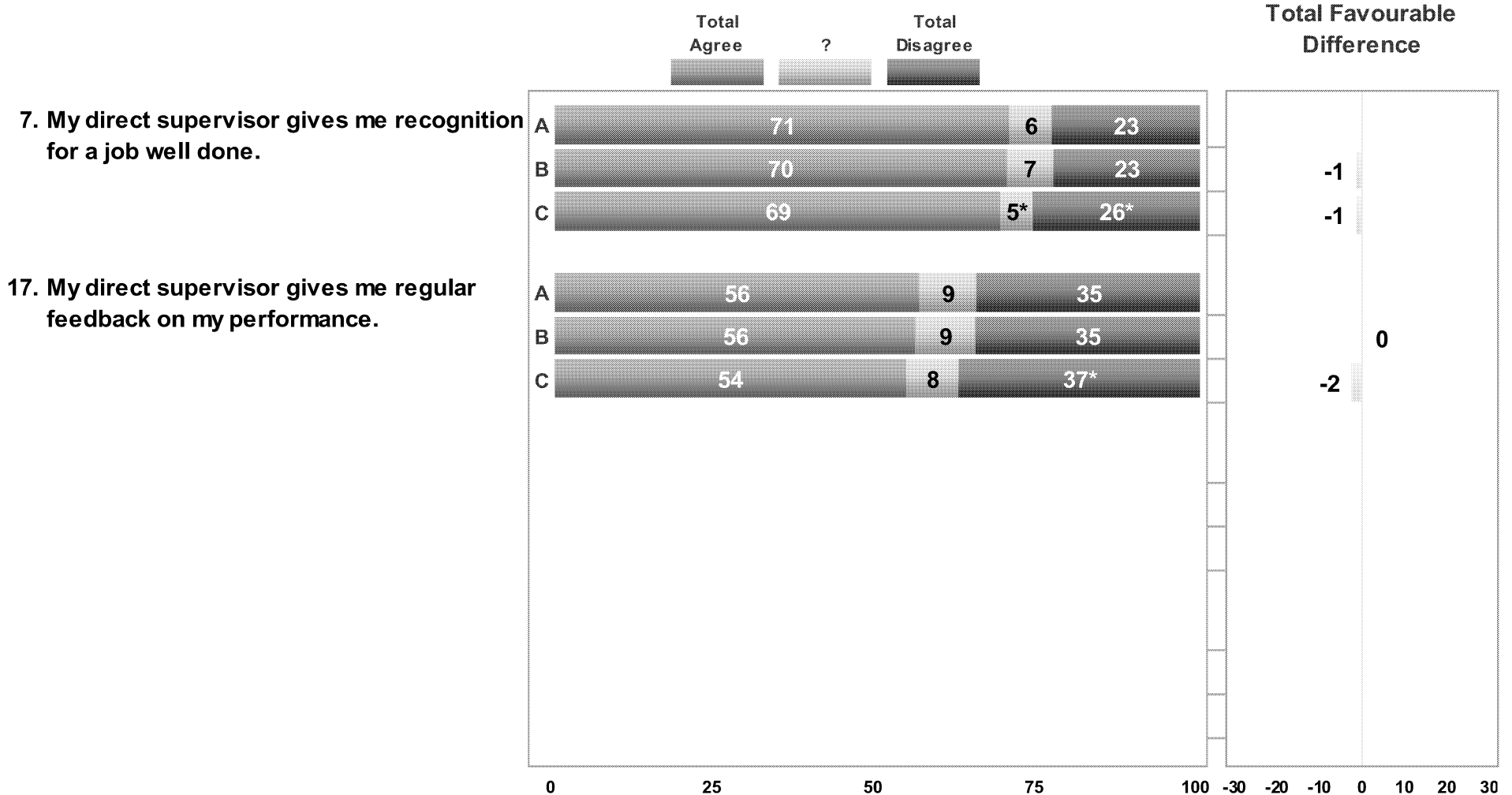
C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 7: My Manager



\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

#### Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

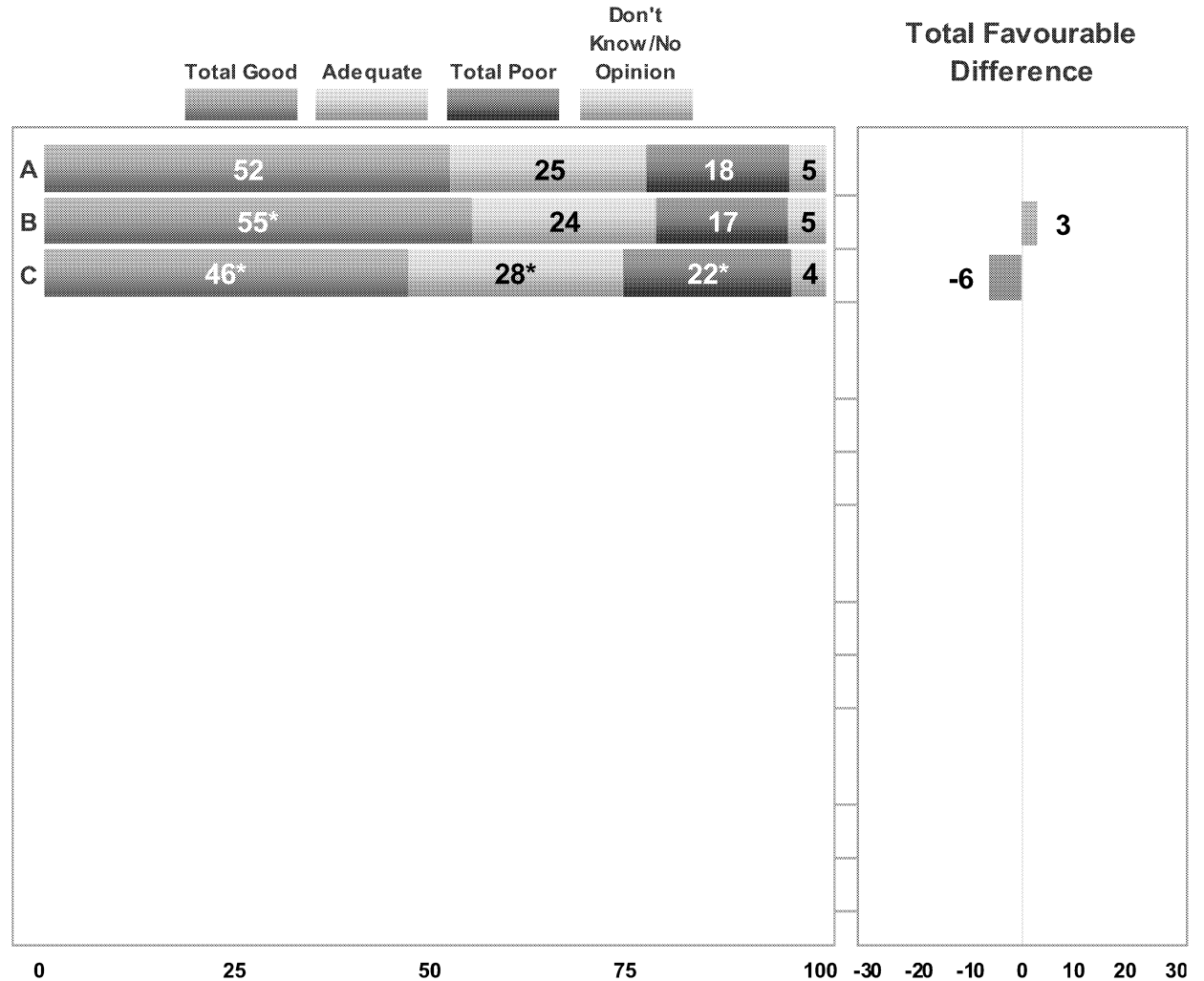
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 7: My Manager

26. In your view, what kind of job is your direct supervisor doing in managing change?



\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

#### Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

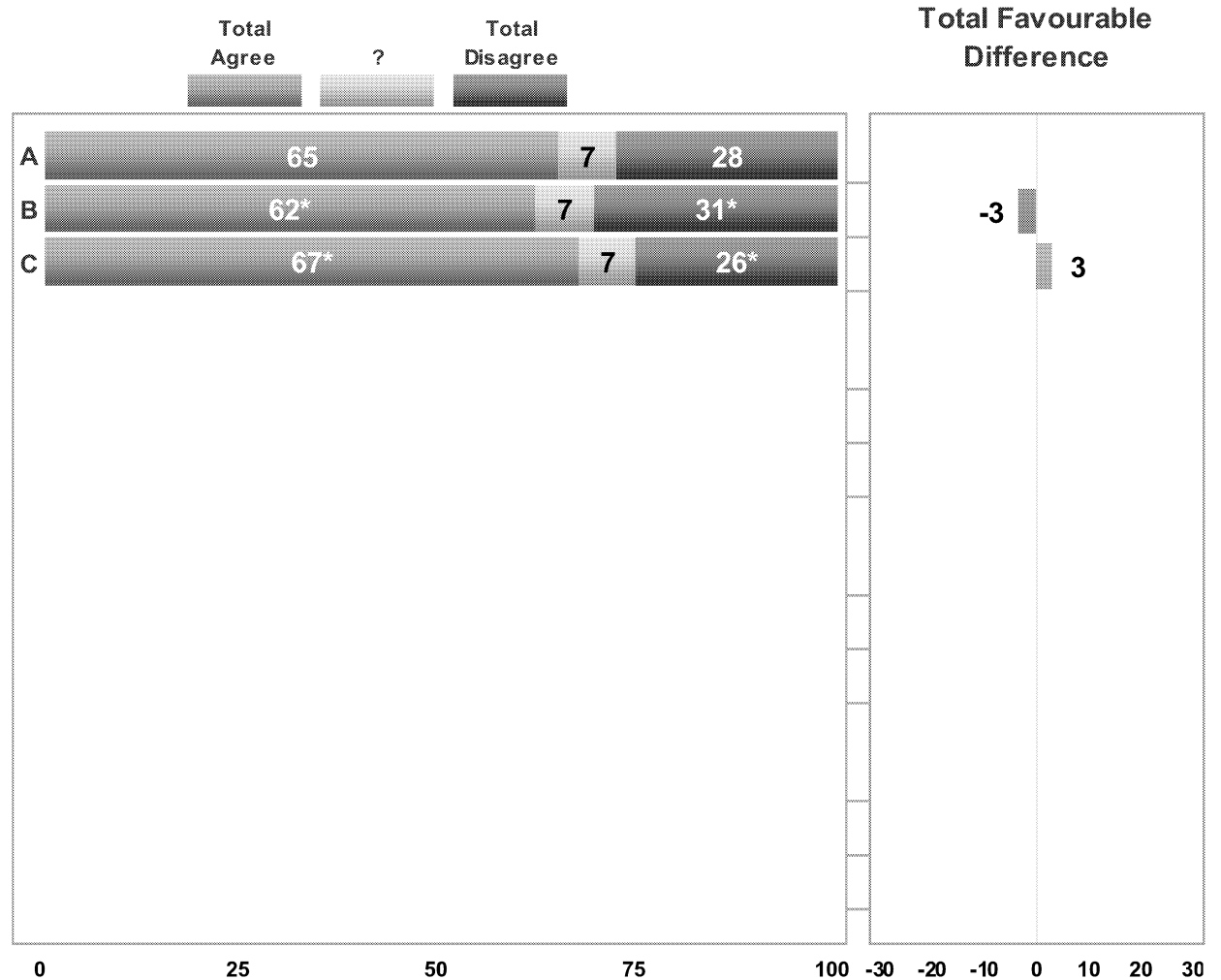
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 8: Operating Efficiency

6. My department operates efficiently.



\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)



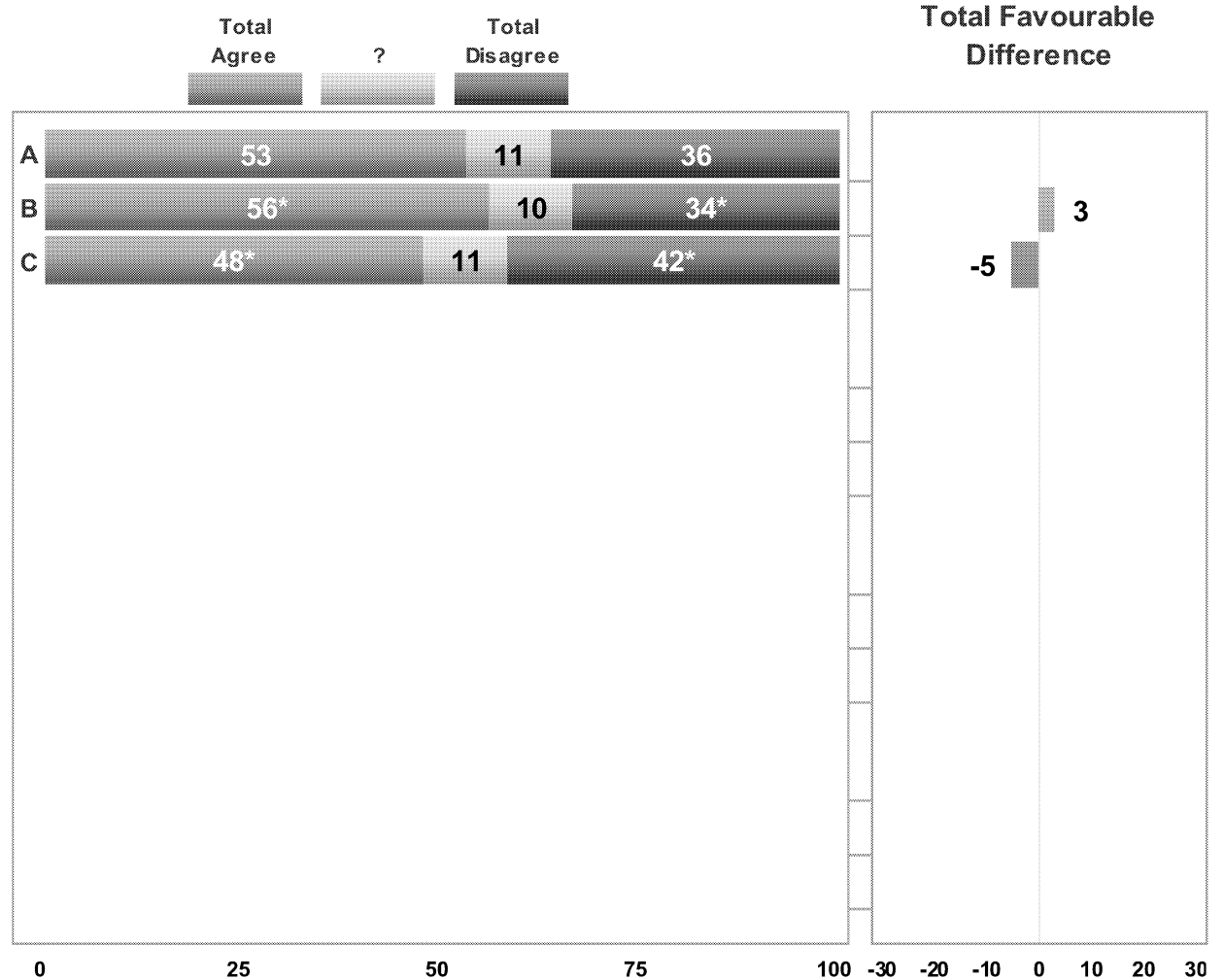
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 9: Resources and Development

20. I believe I have the opportunity for development and growth at CBC/Radio-Canada.



\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

#### Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

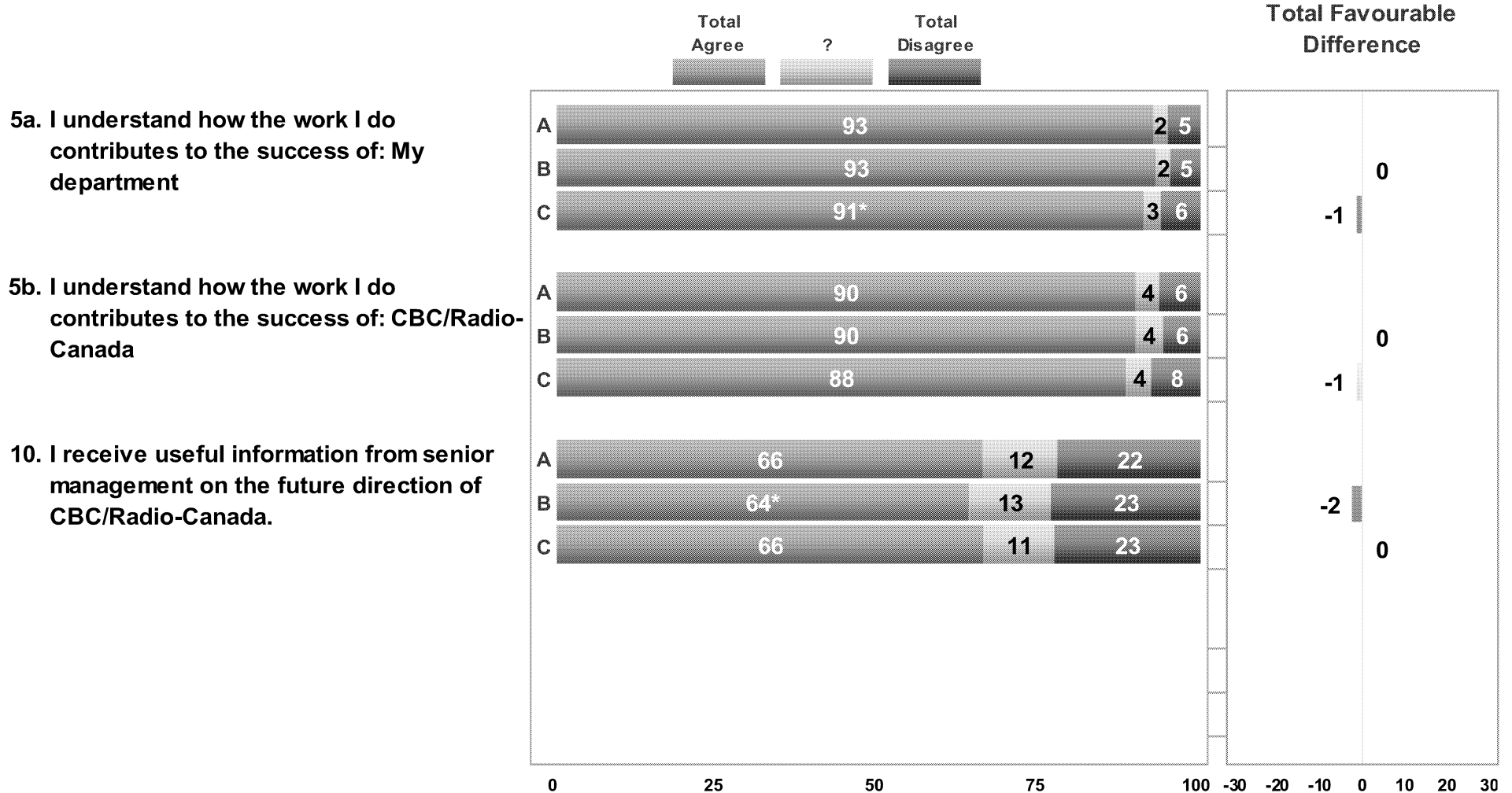
C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

## by Hierarchy - Part 1

### Category 10: Organizational Priorities and Individual Objectives



\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

#### Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. EXECUTIVE VP ENGLISH SVCS-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-KIRSTINE STEWART (N=2,917)

C. EXECUTIVE VP FRENCH SERVICES-OFFICE OF THE VICE-PRESIDENT-LOUIS LALANDE (N=2,084)

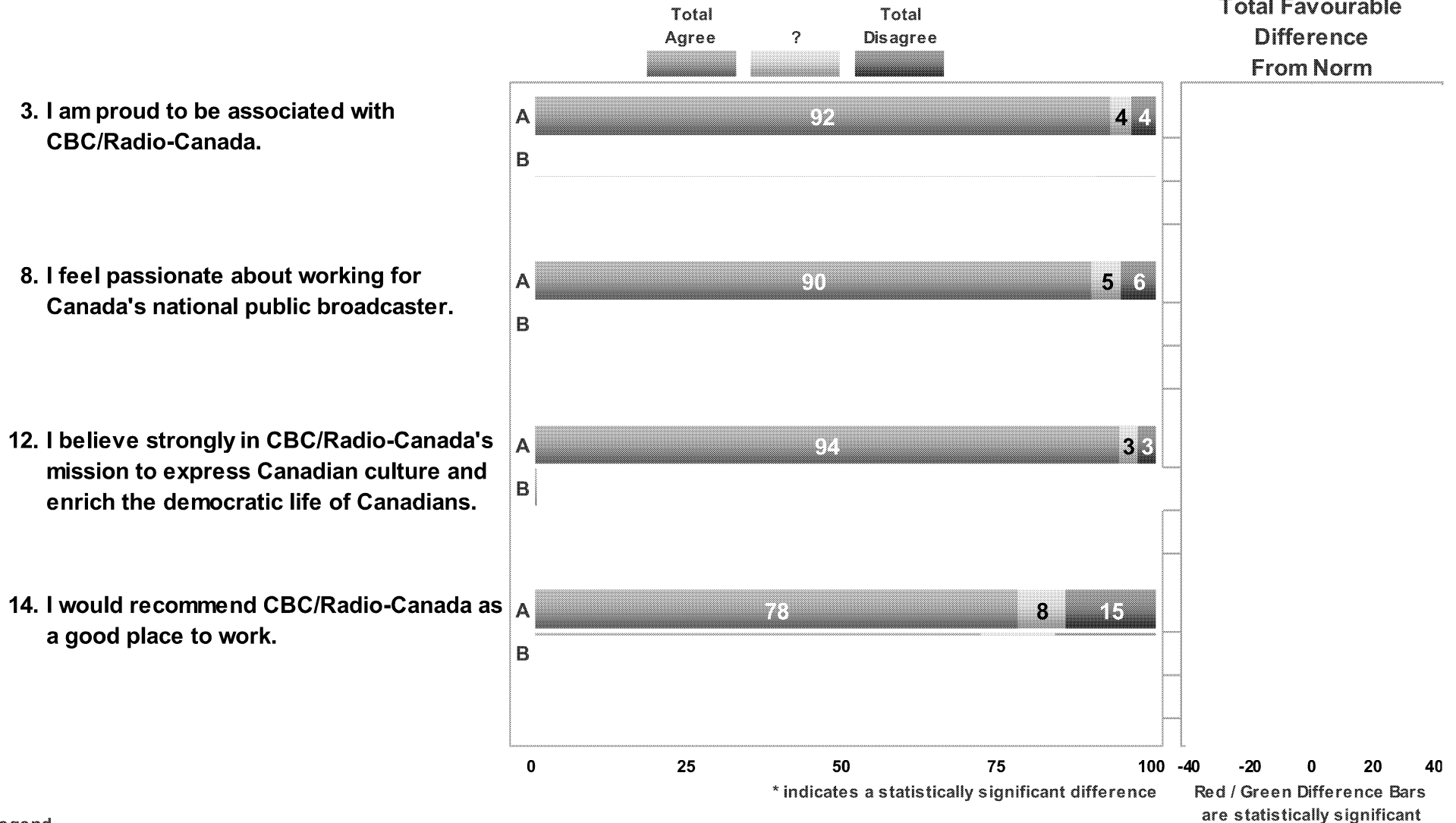
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 1: Employee Engagement

s.18(b)  
s.20(1)(b)



Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. TOWERS WATSON

# Items By Category

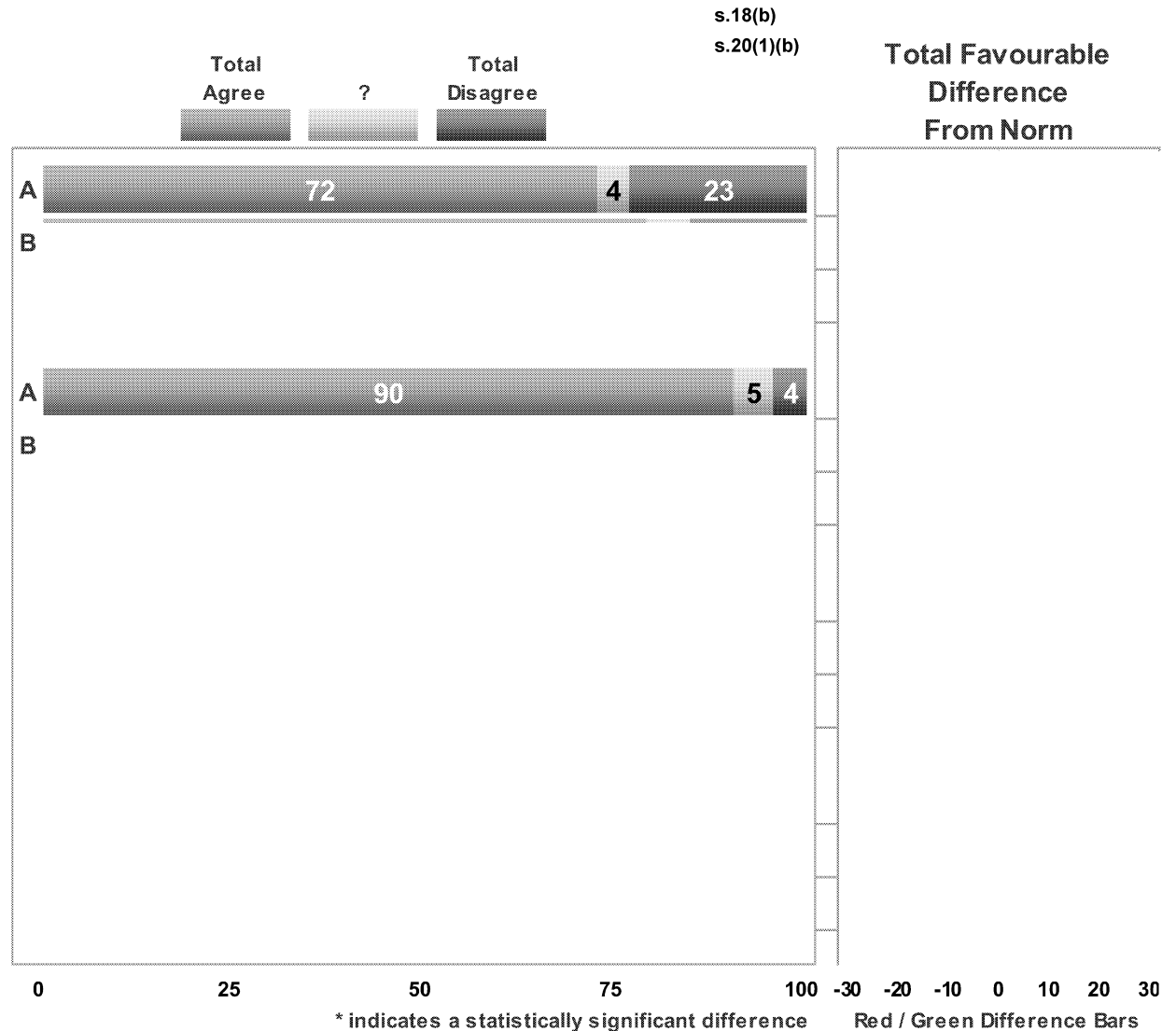
CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 1: Employee Engagement

16. I fully apply my skills and abilities in my work.

18. I work beyond what is required of me to help CBC/Radio-Canada succeed.



Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. TOWERS WATSON

# Items By Category

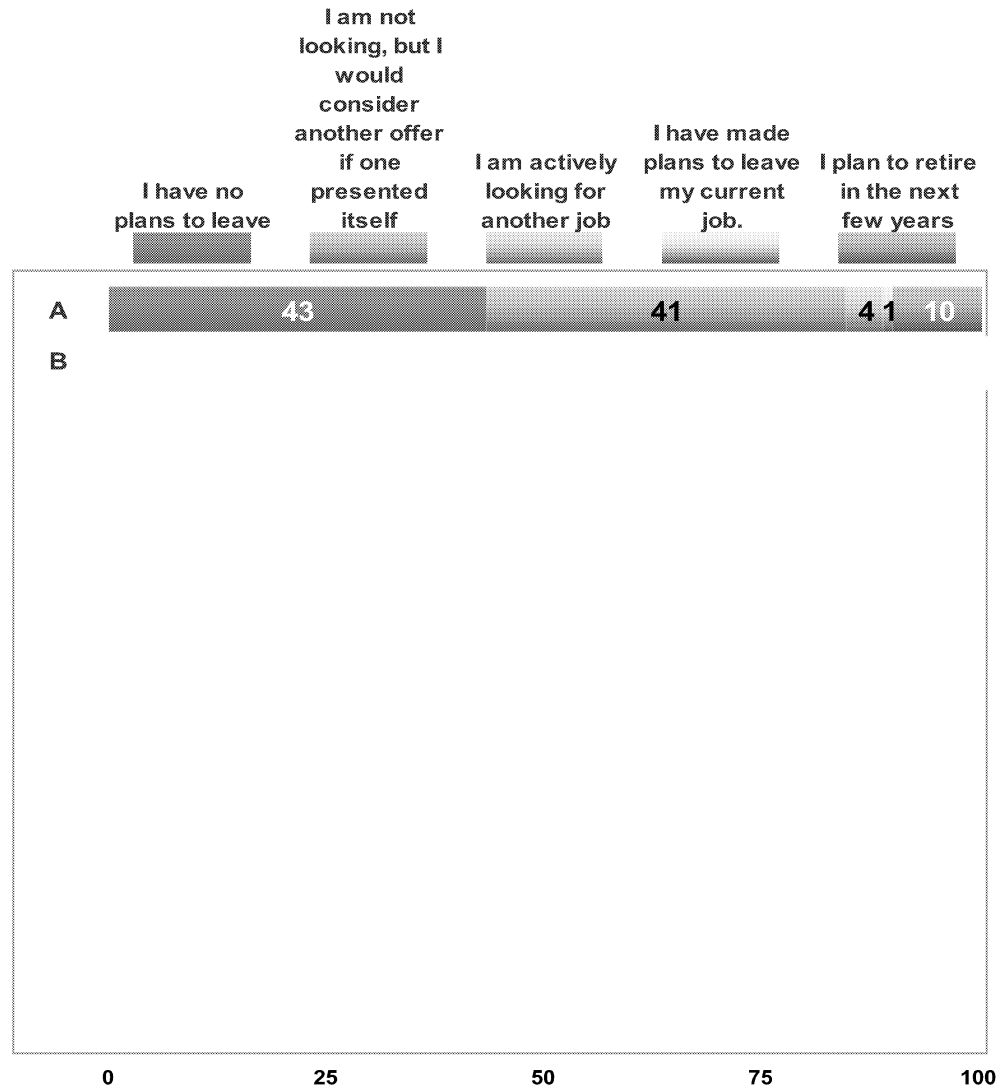
CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 1: Employee Engagement

s.18(b)  
s.20(1)(b)

24. Which of the following statements better describe your future plans to stay with CBC/Radio-Canada?



These are "No Favourable Response" Items

\* indicates a statistically significant difference

Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. TOWERS WATSON

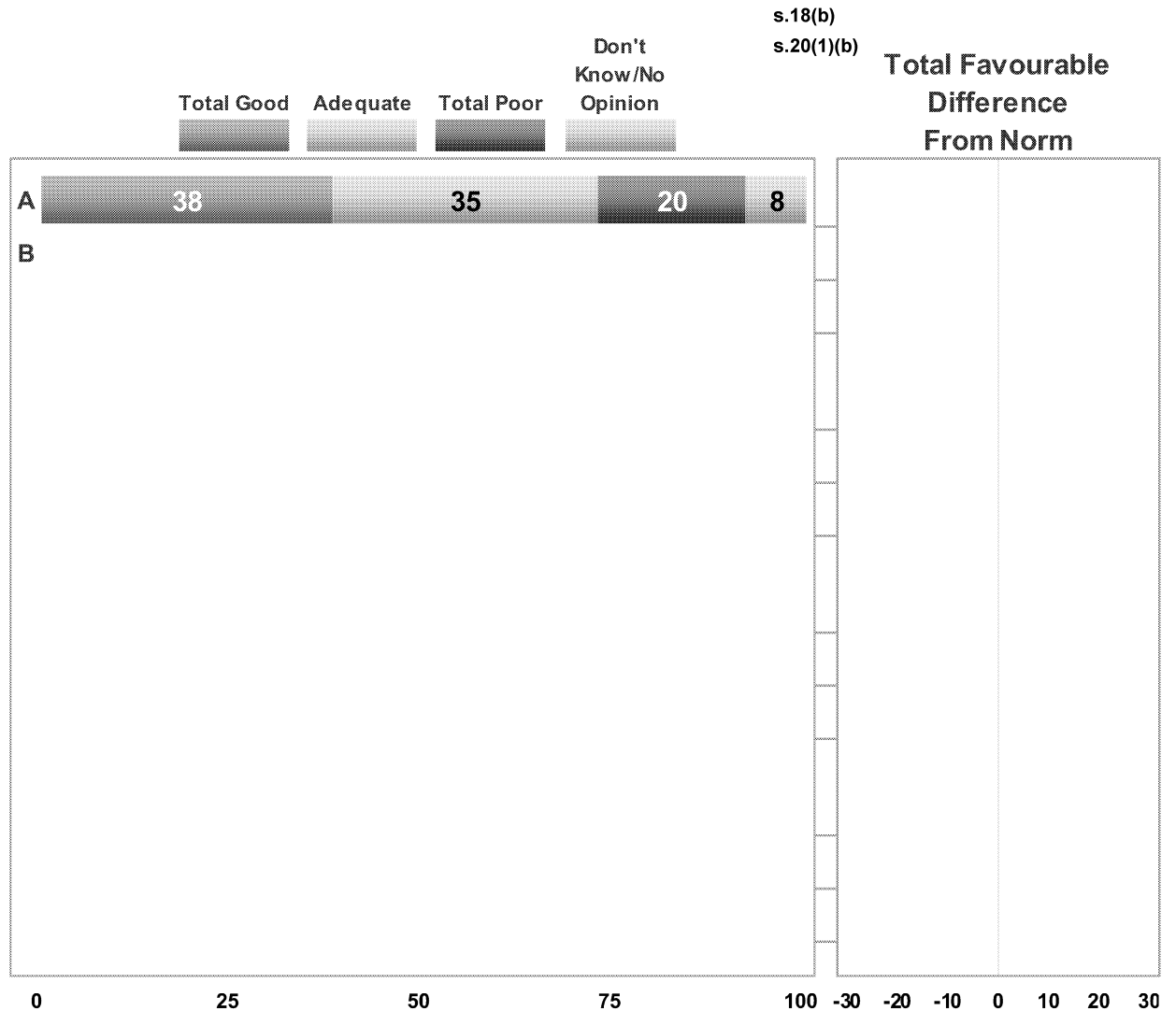
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 2: Leadership & Direction

25. In your judgment, what kind of job is senior management doing in managing change?



s.18(b)  
s.20(1)(b)

Total Favourable  
Difference  
From Norm

Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. TOWERS WATSON

\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

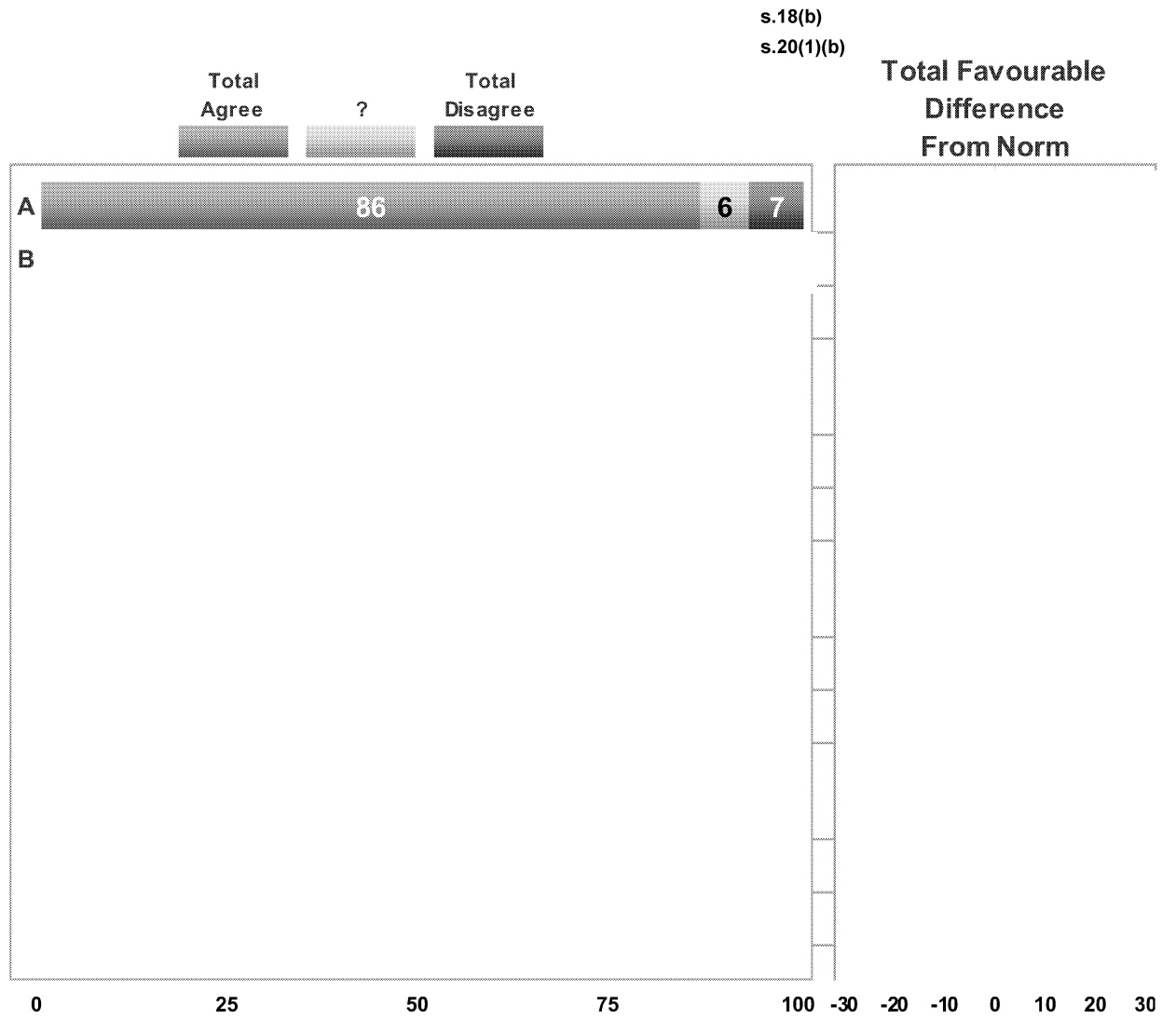
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 3: Respect & Diversity

1. CBC/Radio-Canada supports diversity in the workplace, recognizing and respecting the value of human differences.



s.18(b)  
s.20(1)(b)

Total Favourable  
Difference  
From Norm

Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)      B. TOWERS WATSON

\* indicates a statistically significant difference  
Red / Green Difference Bars are statistically significant

# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 4: Work & Well-Being

s.18(b)  
s.20(1)(b)

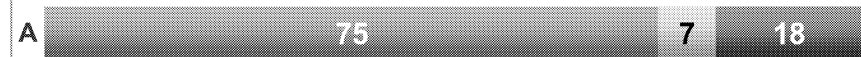
Total Favourable  
Difference  
From Norm

Total Agree    ?    Total Disagree

4. My job provides me with challenges without overwhelming me.



15. My work gives me a strong sense of personal accomplishment.



0 25 50 75 100 -30 -20 -10 0 10 20 30

\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. TOWERS WATSON



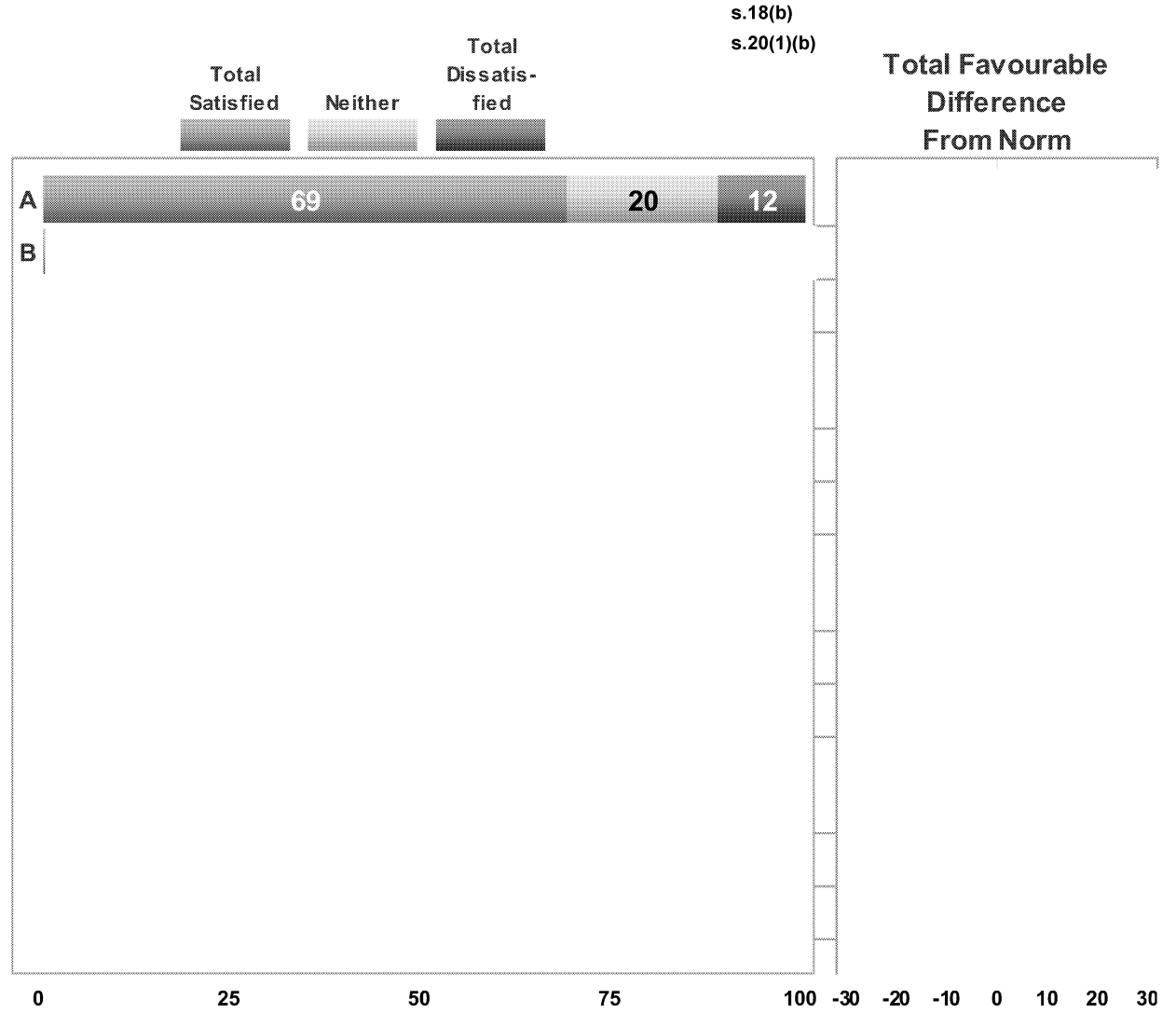
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 4: Work & Well-Being

27. Taking everything into account, how satisfied are you with CBC/Radio-Canada as a place to work?



Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. TOWERS WATSON

# Items By Category

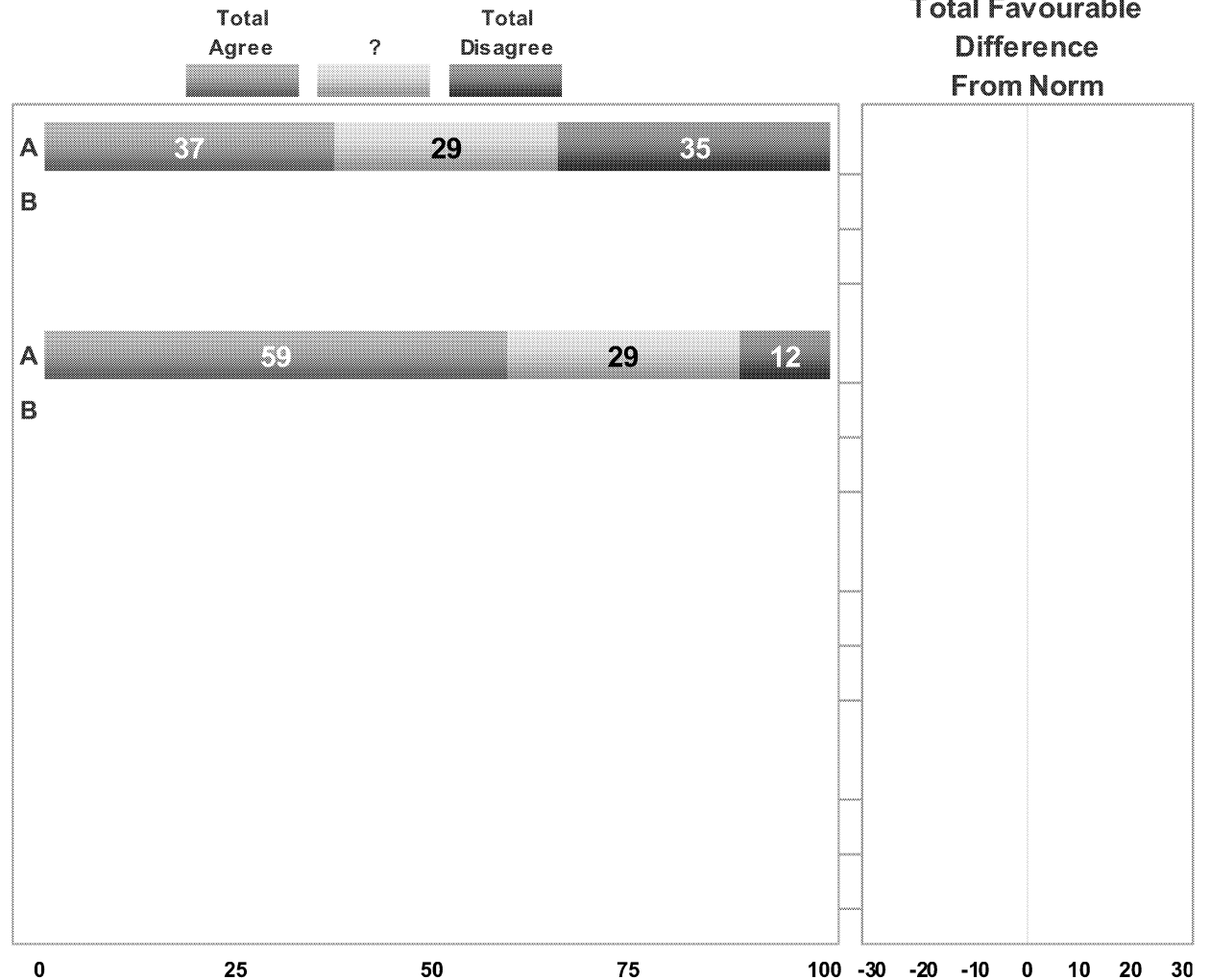
CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 5: Response to Dialogue 2010

s.18(b)  
s.20(1)(b)

- 9. After the communications of results, I participated in activities related to the Dialogue 2010 survey (e.g. focus groups, employee committees, recognition workshops, team discussions, lunch & ...)
- 21. The results of the Dialogue 2010 survey were communicated (made available) to me by my department.



Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. TOWERS WATSON

\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

# Items By Category

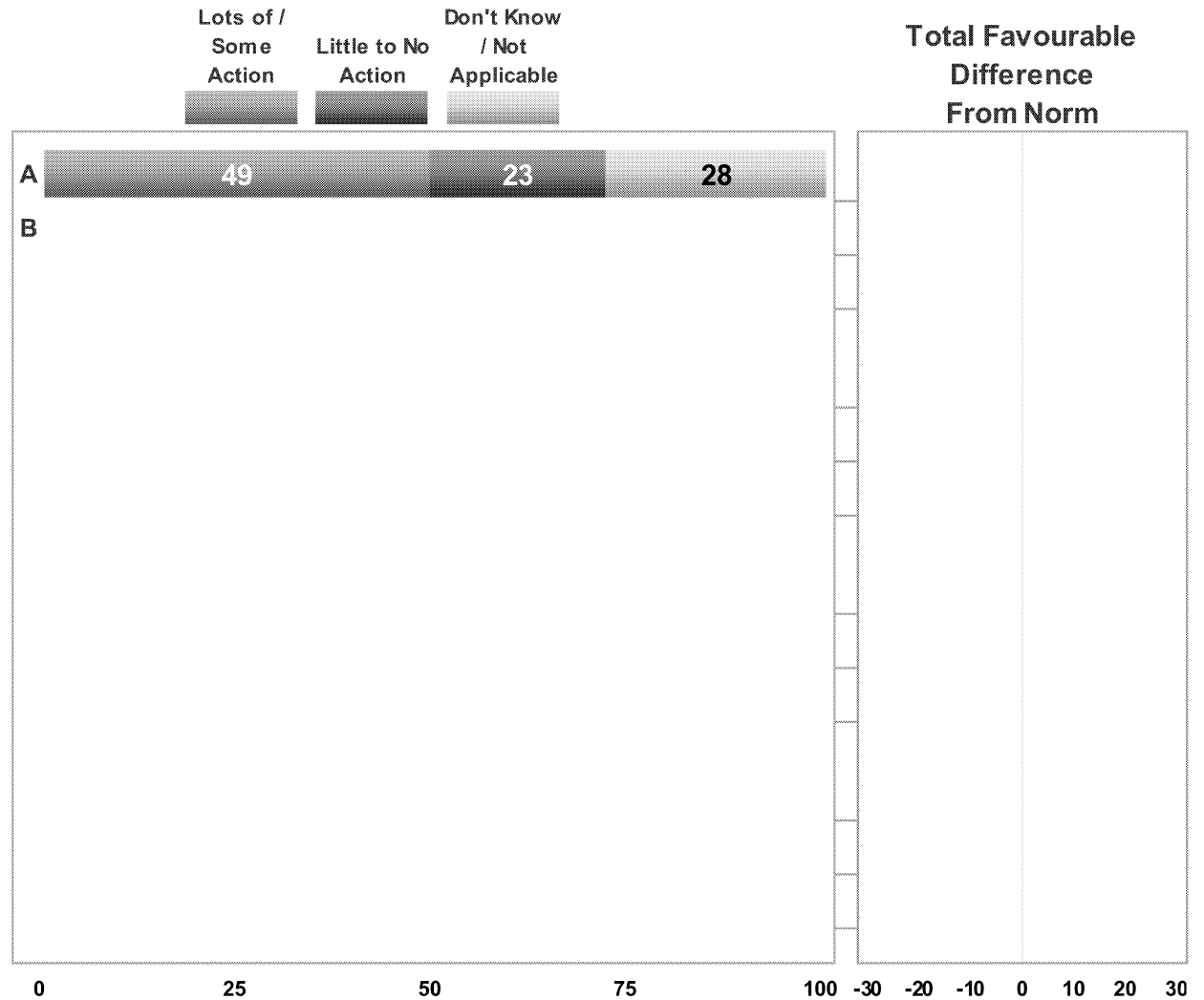
CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 5: Response to Dialogue 2010

s.18(b)  
s.20(1)(b)

22. How much action do you think has been taken as a result of the Dialogue 2010 survey?



Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. TOWERS WATSON

\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

# Items By Category

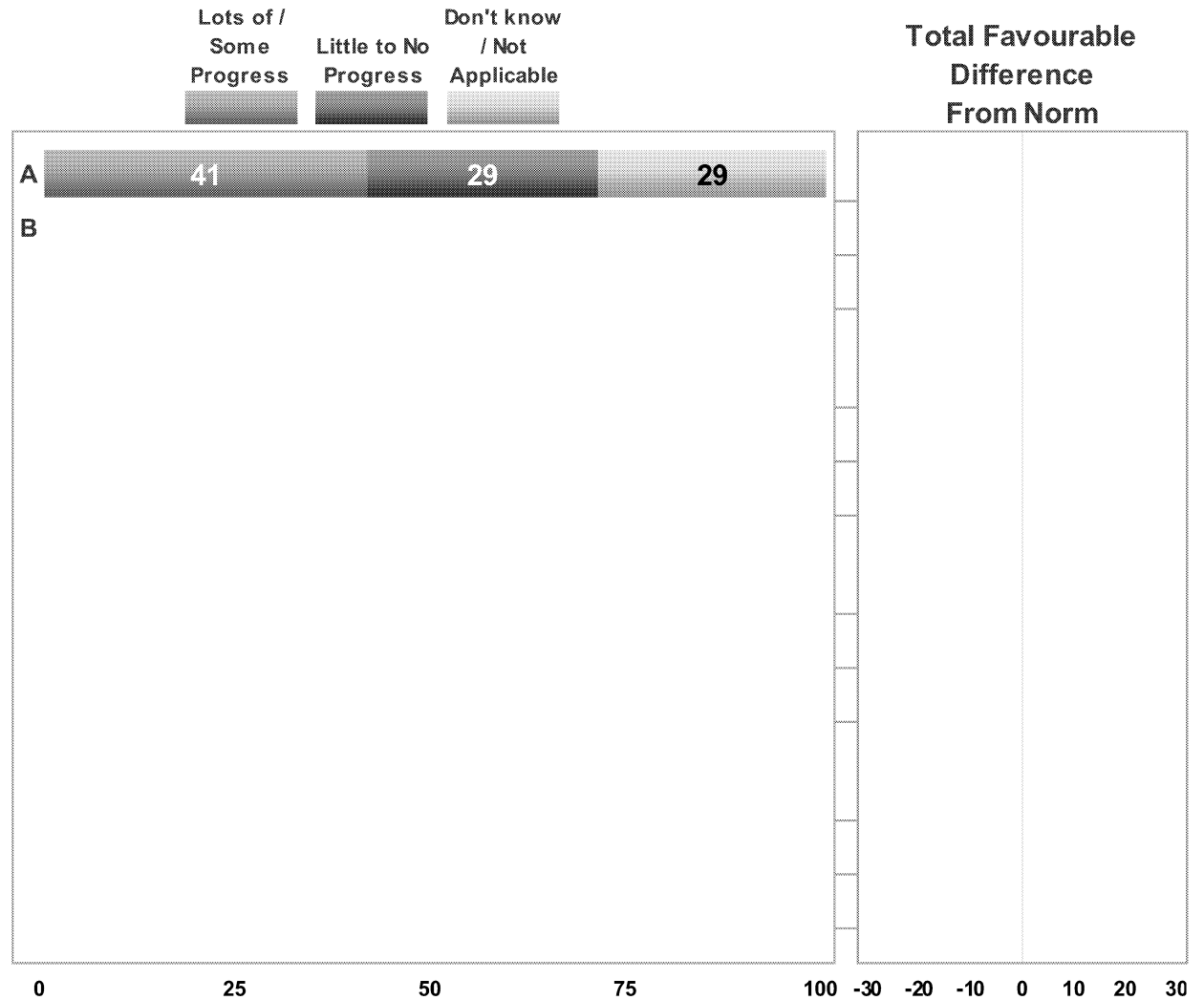
CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 5: Response to Dialogue 2010

s.18(b)  
s.20(1)(b)

23. How much progress do you think has been accomplished as a result of the actions taken?



\* indicates a statistically significant difference

Red / Green Difference Bars are statistically significant

Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. TOWERS WATSON

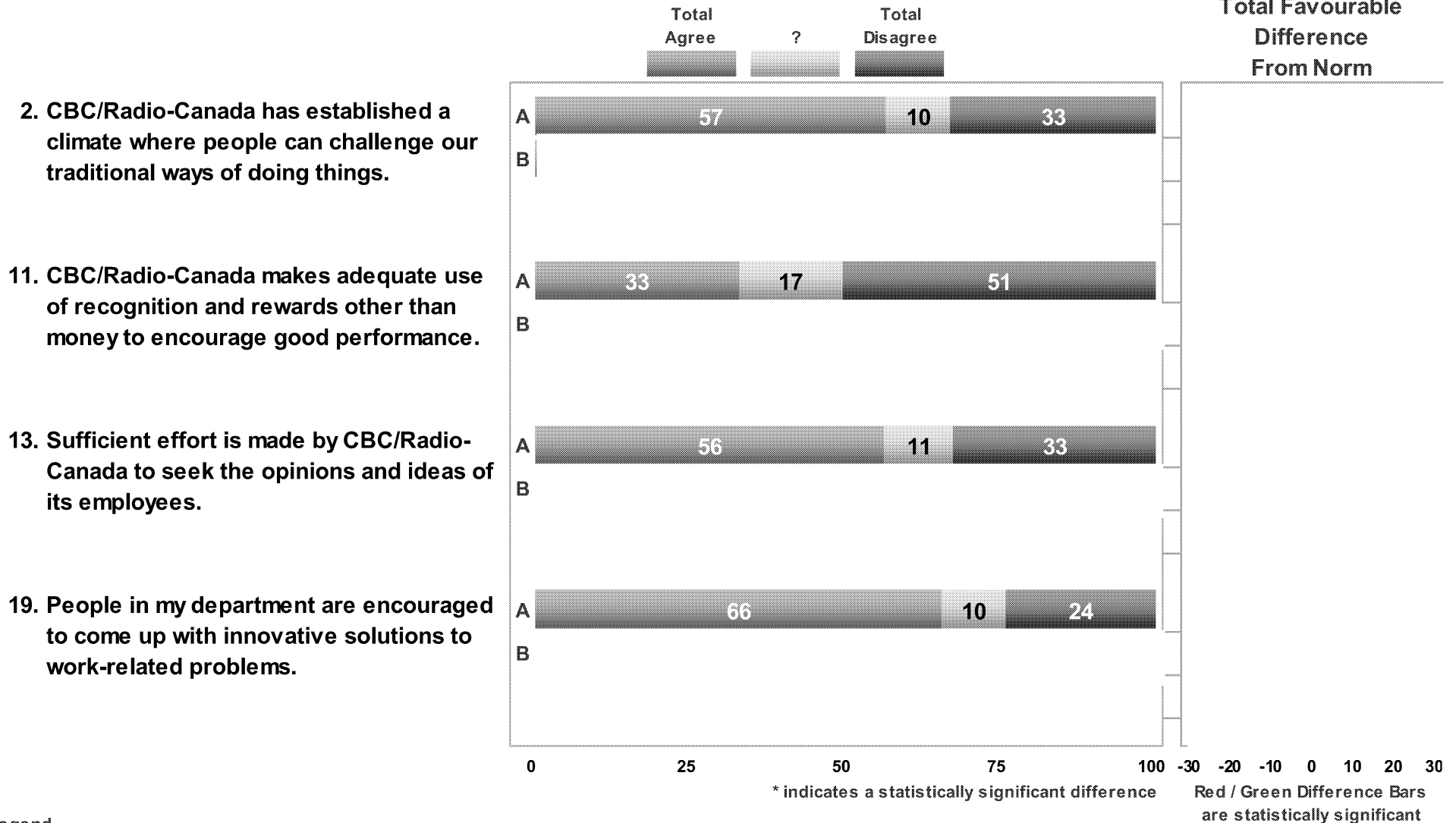
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 6: Employee Involvement & Recognition

s.18(b)  
s.20(1)(b)



Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. TOWERS WATSON

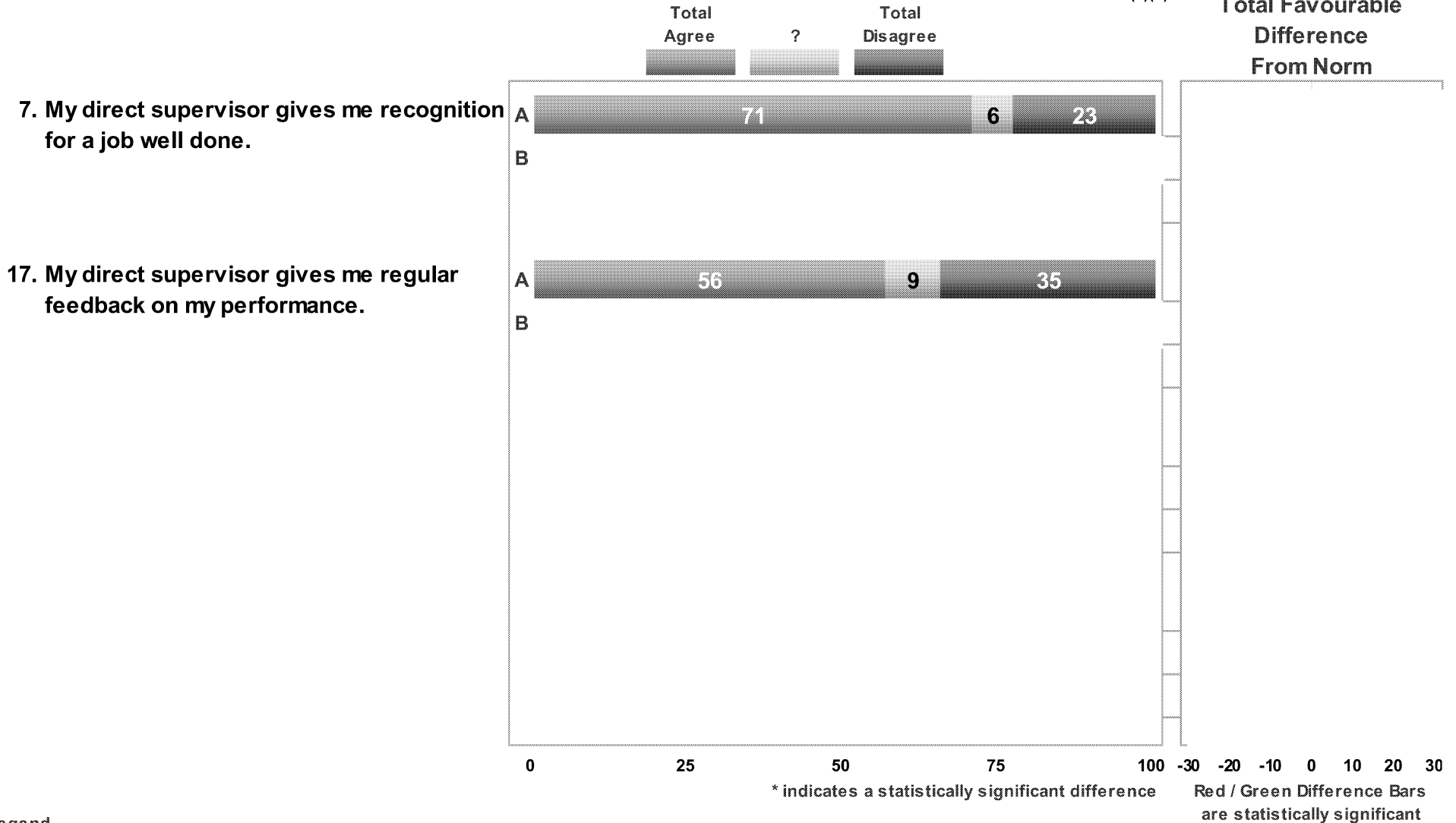
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 7: My Manager

s.18(b)  
s.20(1)(b)



Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. TOWERS WATSON

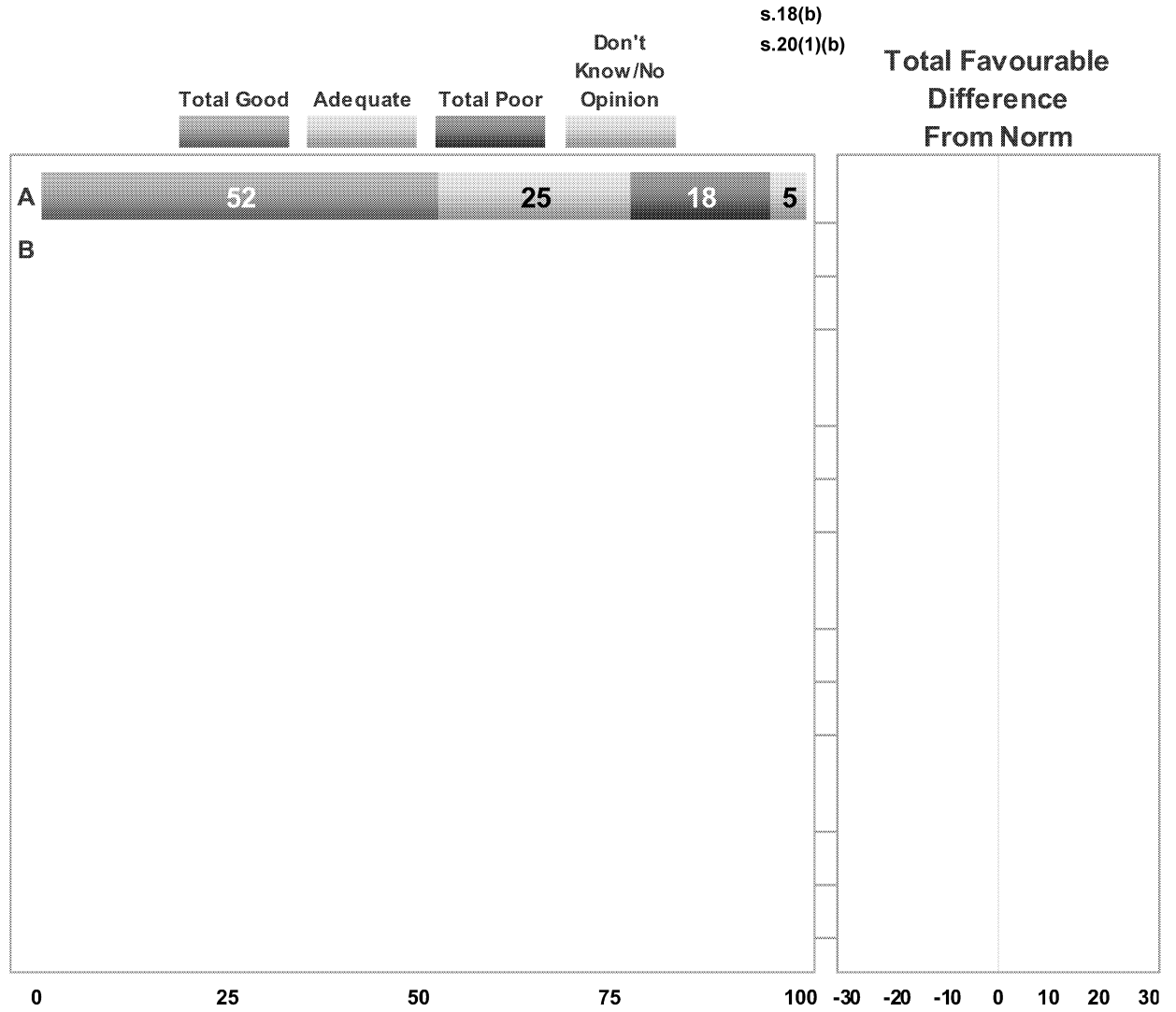
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 7: My Manager

26. In your view, what kind of job is your direct supervisor doing in managing change?



Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. TOWERS WATSON

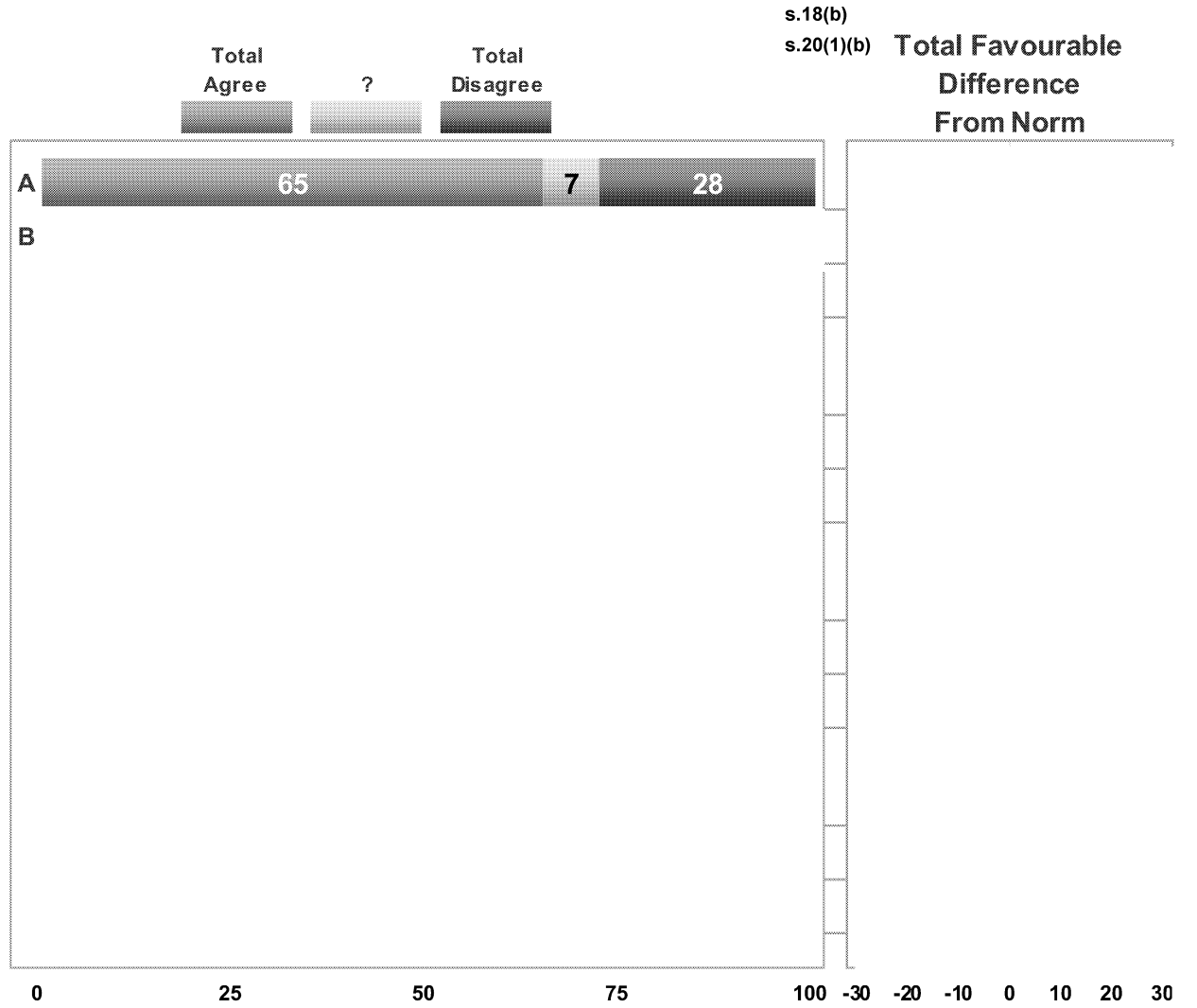
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 8: Operating Efficiency

6. My department operates efficiently.



Legend

A. CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

B. TOWERS WATSON



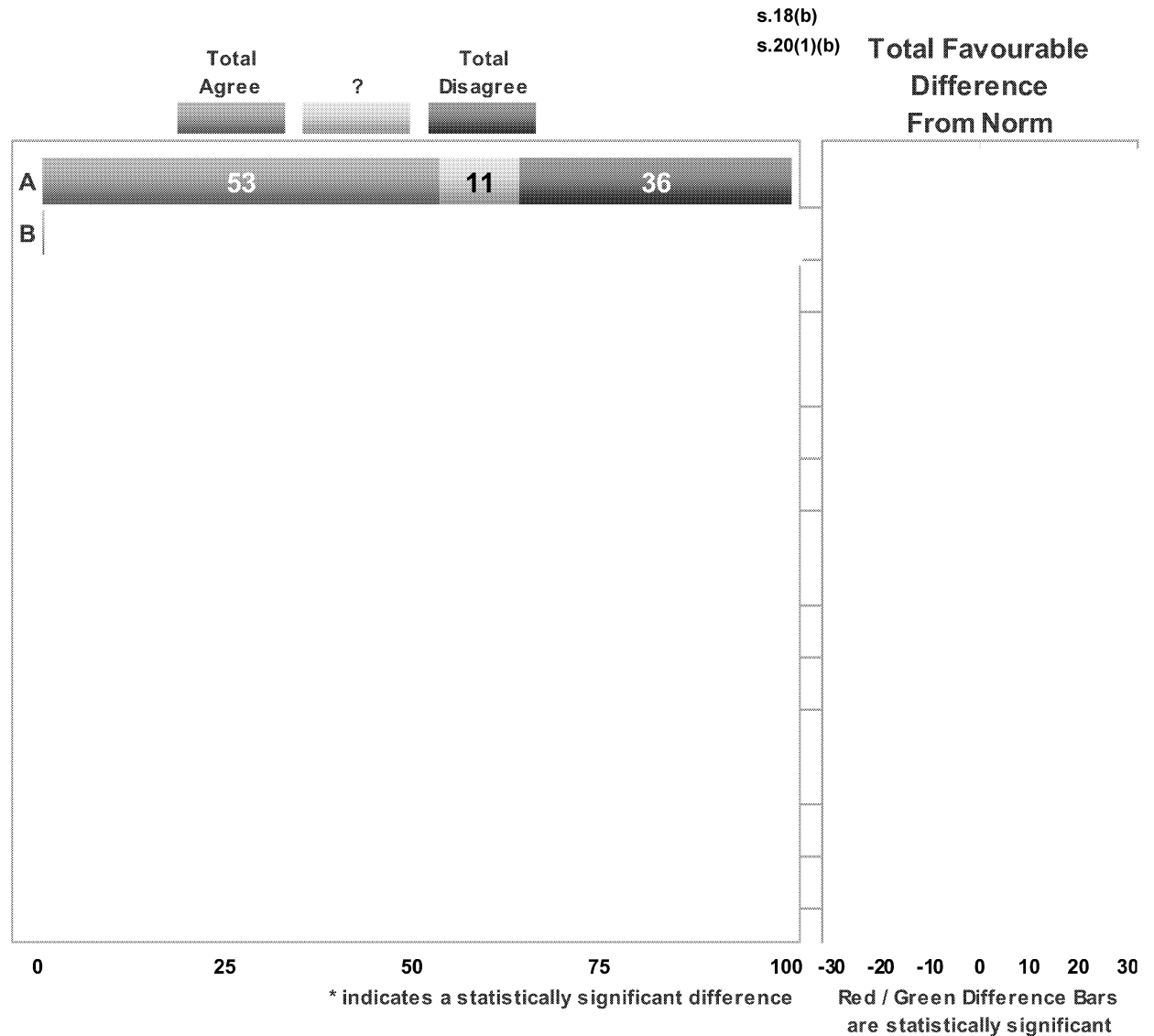
# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 9: Resources and Development

20. I believe I have the opportunity for development and growth at CBC/Radio-Canada.

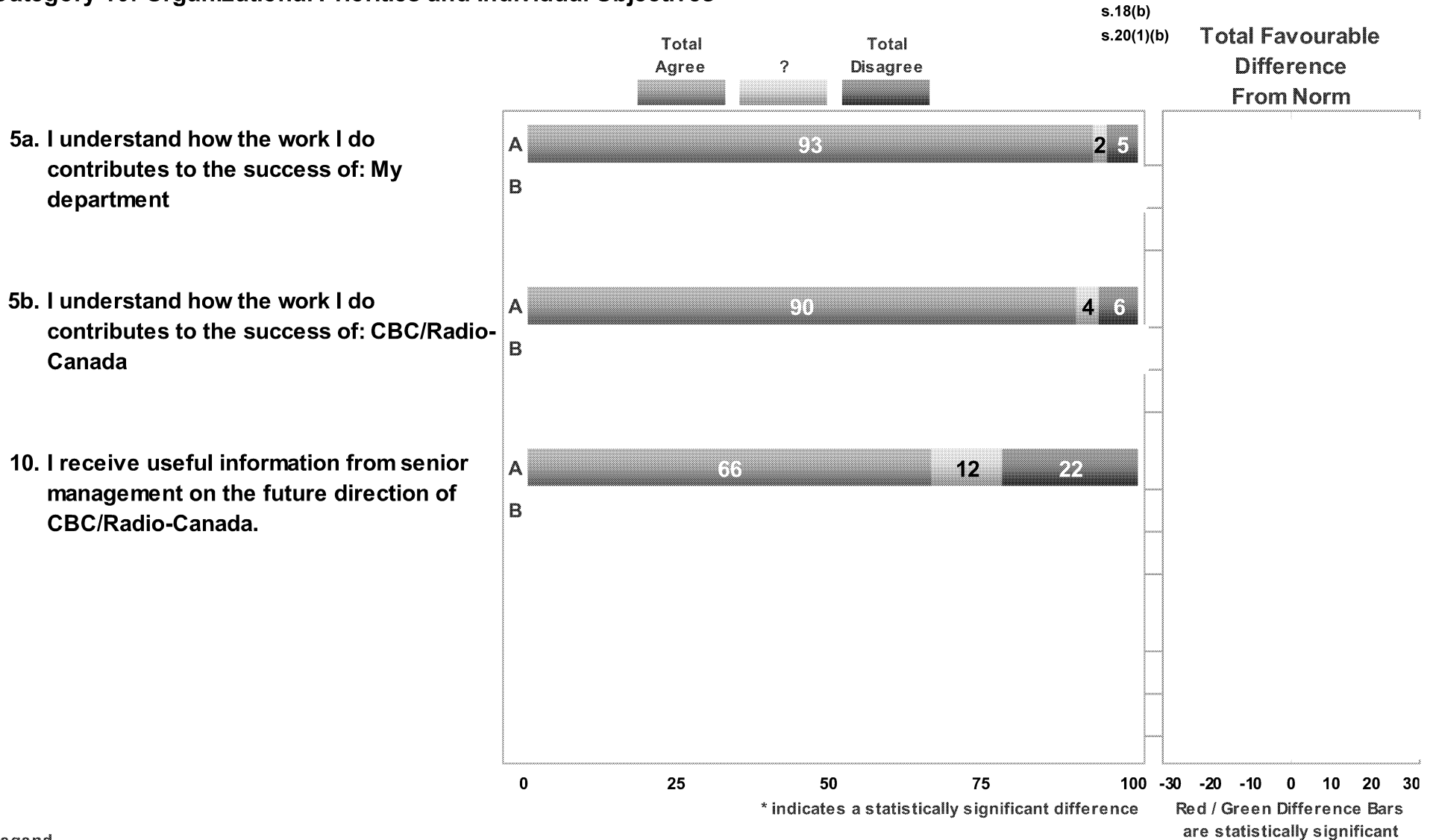


# Items By Category

CBC/RADIO-CANADA OVERALL (N=5,795)

vs. TOWERS WATSON

## Category 10: Organizational Priorities and Individual Objectives



s.18(b)  
s.20(1)(b)

Total Favourable  
Difference  
From Norm

# GALLUP

Gallup Canada, Inc.  
55 University Avenue, Suite 1805, Toronto ON M5J 2H7  
Phone: 416-586-0808; Fax: 416-586-3606

## Invoice for Professional Services

s.16(2)

Canadian Broadcasting Corporation  
Attention: Kevin Payan  
181 Queen Street  
Ottawa, ON K1P 1K9

Remit to:  
Gallup Canada, Inc.  
PO BOX 56537  
Postal Station "A"  
Toronto, ON  
M5W 4L1  
s.16(b)  
s.20(1)(b)

**Invoice Number** 85603  
**Invoice Date** 08-JUL-2015  
**Invoice Total (Canadian Dollar) \$**

kevin.payan@cbc.ca

<b>Purchase Order No.</b>	164243	<b>Invoice Number</b>	85603
<b>Project Number</b>	CBC Radio Canada 2015-2017 EE	<b>Invoice Date</b>	08-JUL-2015

Second 50% of the 2015 Service Fee per Amendment No. 1

Additional amount due for the initial 50% of the 2015 Service Fee per Amendment No. 1 due to billing on May 21 under the initial agreement.

Subtotal

HST @ 13%

**Invoice Total (Canadian Dollar) \$**

Due Upon Receipt

Bank: Royal Bank of Canada  
Institution # 0003  
Transit #  
Account: Gallup Canada Inc Lockbox  
Account #

GST Registration Number R101923944

Please reference invoice no. 85603 when submitting payment.

# GALLUP

Gallup Canada, Inc.  
55 University Avenue, Suite 1805, Toronto, ON M5J 2H7  
Phone: 416-586-0808; Fax: 416-586-3606

## Invoice for Professional Services

s.16(2)

### Remit to:

s.18(b)

Gallup Canada, Inc.  
PO BOX 56537  
Postal Station "A"  
Toronto, ON  
M5W 4L1

s.20(1)(b)

Canadian Broadcasting Corporation  
Attention: Kevin Payan  
181 Queen Street  
Ottawa, ON K1P 1K9

**Invoice Number** 85591  
**Invoice Date** 21-MAY-2015  
**Invoice Total (Canadian Dollar) \$**

kevin.payan@cbe.ca

<b>Purchase Order No.</b>		<b>Invoice Number</b>	85591
<b>Project Number</b>	164243	<b>Invoice Date</b>	21-MAY-2015
<b>Project Name</b>	CBC Radio Canada 2015-2017 EE		

50% of the 2015 Service Fee billed upon kick-off meeting per Agreement

Subtotal

HST @ 13%

**Invoice Total (Canadian Dollar) \$**

**Due Upon Receipt**

Bank: Royal Bank of Canada  
Institution # 0003  
Transit #  
Account: Gallup Canada Inc Lockbox  
Account #

**GST Registration Number R101923944**

Please reference invoice no. 85591 when submitting payment.

s.16(2)

s.18(b)

s.20(1)(b)

### INVOICE PRINT REGISTER

Customer Name	Project	Group / Client Development	Invoice	Inv. Date	Inv. Amt	Tax / VAT	Amount
Canadian Broadcasting Corporation	164243	SMC Midwest Accounts / Cowles	85591	05/21/2015			
<b>Grand Total</b>							

# INVOICE PRINT REGISTER

s.16(2)  
s.18(b)  
s.20(1)(b)

Customer Name	Project No.	Group / Client Devel	Inv. Number	Inv. Date	Date Printed	Inv. Amount
Canadian Broadcasting Corporation	164243	SMC Midwest Accounts / Cowles	85591	05/21/2015	05/21/2015	
<b>Grand Total</b>						

95

TOWERS WATSON 

SDS76779  
PAYABLE BY PO  
CONTRACT NO. CT-4074  
PO NO. 441803

Towers Watson  
600 de Maisonneuve Boulevard West  
Suite 2400  
Montréal, Québec H3A 3J2  
Tel No: 514.284.1055  
Fax No: 514.844.4670

Carole Riéaume  
CBC/Radio-Canada  
Canadian Broadcasting Corporation  
PO Box 6000  
MONTREAL QUEBEC H2L 2M2  
CANADA

REÇU / RECEIVED

SEP 24 2012

September 19, 2012  
Customer No: 628030

OTTAWA  
Local accounting  
Comptabilité locale

Invoice No: 100740040340

Engagement Survey

Fixed Fee Billing  
Canada GST  
Quebec GST

s.16(2)  
s.18(b)  
s.20(1)(b)

Amount

PAYABLE BY PO  
CONTRACT NO. \_\_\_\_\_  
PO NO. \_\_\_\_\_  
Total  CAD

Total due after October 19, 2012 due to late change

First Instalment (30%)

MONTRÉAL

*CT-4074*  
*PO # 441803*  
*Prct# 160008541*

Compte 57221  
Centre 77711303-34X13  
Projet 77711303-34X13  
Épisode 27071003  
CAROLE GARRIEPY / Date  
Autorisation: Carole GPF

Please enter Invoice Number 100740040340 on your cheque or wire payable to Towers Watson Canada Inc.

For electronic transfer of funds, wire payment to the account of:  
Citibank NA - Canadian Branch, Transit Number  
Beneficiary: Towers Watson Canada Inc. Account Number

For payment by cheque, remit a copy of this invoice with your  
cheque to:  
Towers Watson Canada Inc.  
Case postale 11725  
Succursale Centre-Ville  
Montréal, Québec H3C 6P4

GST Registration No. 123158990RT0001 GST Registration No. 1000538520TQ0001

Invoices are due upon receipt.

Any questions concerning this invoice should be addressed to your Towers Watson consultant.

*Q.S.*

TOWERS WATSON 

1800 McGill College Avenue  
22nd Floor  
Montréal, Québec H3A 3J6  
Canada  
Tel No: 514.982.9411  
Fax No: 514.982.9269

Carole Rihaume  
CBC/Radio-Canada  
Canadian Broadcasting Corporation  
PO Box 6000  
MONTREAL QUEBEC H2L 2M2  
CANADA

*505 844/95*

PAYABLE BY PO

CONTRACT NO. *CS-4074*

PO NO. *4412C7*

November 22, 2012  
Customer No: 628030

Invoice No: 100740048090

2012 Dialogue Pulse Survey

Amount

Fixed Fee Billing - 2nd instalment of 50%  
Quebec GST  
Canada GST

s.16(2)  
s.18(b)  
s.20(1)(b)

Total CAD

Total due after December 22, 2012 due to late charges

CAD

MONTREAL

Compte *53721*

*4074*

Centre

Projet *PD 711302-34413*

*QT-4048-1*

Episode

*ANALYSE*

*PD 486565*

CAROLE GARRETT / Date  
Autorisation selon DPF

*4412C7*

Please enter Invoice Number 100740048090 on your cheque or wire payable to Towers Watson Canada Inc.

For electronic transfer of funds, wire payment to the account of:  
Citibank NA - Canadian Branch, Transit Number  
Beneficiary: Towers Watson Canada Inc, Account Number

For payment by cheque, remit a copy of this invoice with your  
cheque to:  
Towers Watson Canada Inc.  
Case postale 11725  
Sucursale Centre-Ville  
Montréal, Québec H3C 6P4

GST Registration No. 123156990RT0001 GST Registration No. 1000536520TQ0001

REÇU / RECEIVED

Invoices are due upon receipt.

NOV 29 2012

Any questions concerning this invoice should be addressed to your Towers Watson consultant.

OTTAWA  
Local accounting  
Comptabilité locale



9m

TOWERS WATSON 

1800 McGill College Avenue  
22nd Floor  
Montreal, Quebec H3A 3J6  
Canada  
Tel No: 514.982.9411  
Fax No: 514.982.9289

Carole Rheault  
CBC/Radio-Canada  
Canadian Broadcasting Corporation  
PO Box 6000  
MONTREAL QUEBEC H2L 2M2

s.16(2)  
s.18(b)  
s.20(1)(b)

February 22, 2013  
Customer No: 628030

Invoice No: 100740058237

2012 Dialogue Pulse Survey - Additional Services

Amount

Additional reports (fee of \_\_\_\_\_ minus credit for previous work of \_\_\_\_\_)  
Additional week of admin, helpdesk and 1 survey reminder  
Full-population admin  
Quebec GST  
Canada GST

Total  CAD

Total due after March 24, 2013 due to late charges

MONTREAL

CAD

REÇU / RECEIVED

FEB 26 2013

OTTAWA  
Local accounting  
Comptabilité locale

Compte 57221  
Centre 7771302 - 31813  
Projet 503925815

Episode 10  
CAROLE GARLEPY / Date 503925815 / Le  
Autorisation action DPF PAYABLE BY PO  
CONTRACT No: 1034  
PO 0117263

Please enter Invoice Number 100740058237 on your cheque or wire payable to Towers Watson P&C Inc. PO 0117263

For electronic transfer of funds, wire payment to the account of:  
Citibank NA - Canadian Branch, Transit Number  
Beneficiary: Towers Watson Canada Inc, Account Number

For payment by cheque, remit a copy of this Invoice with your  
cheque to:  
Towers Watson Canada Inc.  
Case postale 11725  
Succursale Centre-Ville  
Montreal, Quebec H3C 6P4

GST Registration No. 123158990R10001 GST Registration No. 1000538520TQ0001

Invoices are due upon receipt.  
Any questions concerning this Invoice should be addressed to your Towers Watson consultant.

AS

TOWERS WATSON 

1800 McGill College Avenue  
22nd Floor  
Montréal, Québec H3A 3J6  
Canada  
Tel No: 514.982.9411  
Fax No: 514.982.9269

Carole Rheaume  
CBC/Radio-Canada  
Canadian Broadcasting Corporation  
PO Box 8000  
MONTREAL QUEBEC H2L 2M2

January 22, 2013  
Customer No: 628030

525 90328  
PAYABLE BY PO  
CONTRACT NO. CT-4074  
PO NO. 441267

Invoice No: 100740055279

2012 Dialogue Pulse Survey	Amount
Fixed fee billing - 3rd instalment (20%)	s.16(2)
Quebec GST	s.18(b)
Canada GST	s.20(1)(b)

Total CAD

Total due after February 21, 2013 due to late charges

CAD

REÇU / RECEIVED

JAN 29 2013

OTTAWA  
Local accounting  
Comptabilité locale

MONTREAL

Compte 5721  
 Centre 7711902-34813  
 Projet 436865  
 Épisode 441267  
 CAROLE GAILLEPY Date  
 Autorisation: Carole Gaillepy sans DPP

4074  
~~CT-4043-4~~  
~~PD-436865~~  
 441267

Please enter Invoice Number 100740055279 on your cheque or wire payable to Towers Watson Canada Inc.

For electronic transfer of funds, wire payment to the account of:  
Citibank NA - Canadian Branch, Transit Number  
Beneficiary: Towers Watson Canada Inc, Account Number

For payment by cheque, remit a copy of this invoice with your  
cheque to:  
Towers Watson Canada Inc.  
Case postale 11726  
Succursale Centre-Ville  
Montréal, Québec H3C 6P4

GST Registration No. 123158990R10001 GST Registration No. 1000538520TQ0001

Invoices are due upon receipt.

Any questions concerning this invoice should be addressed to your Towers Watson consultant.

TOWERS WATSON 

Towers Watson  
1800 McGill College Avenue  
22nd Floor  
Montreal  
Quebec H3A 3J6  
Canada  
Tel No: 514.982.9411  
Fax No: 514.982.9289

Carole Rheume  
CBC/Radio-Canada  
Canadian Broadcasting Corporation  
PO Box 6000  
MONTREAL QUEBEC H2L 2M2

50602026  
PAYABLE BY PO  
CONTRACT NO. CT-4034  
NO. 44/262

April 17, 2013  
Customer No: 628030

Invoice No: 100740064439

2012 Dialogue Survey

Amount


3 additional reports (redo CBC-092, CBC-204, new report CBC-227)  
Comment Report for CBC-227  
Quebec GST  
Canada GST

s.16(2)  
s.18(b)  
s.20(1)(b)

Total  CAD

Total due after May 17, 2013 due to late charges

CAD

57221  
M71502-34813  
  
CAROLE GARIEPY / Date  
Authentication selon DPF

CT-4034  
PD-44/262

Please enter Invoice Number 100740064439 on your cheque or wire payable to Towers Watson Canada Inc.

For electronic transfer of funds, wire payment to the account of:  
Citibank NA - Canadian Branch, Transit Number  
Beneficiary: Towers Watson Canada Inc. Account Number

For payment by cheque, remit a copy of this invoice with your  
cheque to:  
Towers Watson Canada Inc.  
Case postale 11725  
Succursale Centre-Ville  
Montreal, Quebec H3C 6P4

GST Registration No. 123158990RT0001 GST Registration No. 1000538520TC0001

Invoices are due upon receipt.

Any questions concerning this invoice should be addressed to your Towers Watson consultant.

RECU / RECEIVED

OTTAWA  
Local accounting  
Comptabilité locale

APR 20 2013

TOWERS WATSON 

Towers Watson  
1800 McGill College Avenue  
22nd Floor  
Montréal  
Quebec H3A 3J6  
Canada  
Tel No: 514.982.9411  
Fax No: 514.982.9289

Carole Rheume  
CBC/Radio-Canada  
Canadian Broadcasting Corporation  
PO Box 6000  
MONTREAL QUEBEC H2L 2M2

50597831

PAYABLE BY PO

CONTRACT NO. CT-4074

PO NO. 441267

March 21, 2013  
Customer No: 628030

Invoice No: 100740061532

2012 Dialogue Survey

Amount

3 Additional Reports (CBC-224, 225, and 226)

s.16(2)

Quebec GST

s.18(b)

Canada GST

s.20(1)(b)

Total

CAD

Total due after April 20, 2013 due to late charges

MONTREAL

Compte

57221

Centre

77711802-34813

REÇU / RECEIVED

Émission

[Signature]

CAROLE GARRIGOU / Date

Authorisation: carole DPF

MAR 22 2013

OTTAWA

Local accounting

Comptabilité locale

CT-4074  
PO-441267

Please enter Invoice Number 100740061532 on your cheque or wire payable to Towers Watson Canada Inc.

For electronic transfer of funds, wire payment to the account of:  
Citibank NA - Canadian Branch, Transit Number  
Beneficiary: Towers Watson Canada Inc, Account Number

For payment by cheque, remit a copy of this invoice with your  
cheque to:  
Towers Watson Canada Inc.  
Case postale 11725  
Succursale Centre-Ville  
Montréal, Québec H3C 6P4

GST Registration No. 123158990RT0001 GST Registration No. 1000538520TQ0001

Invoices are due upon receipt.

Any questions concerning this invoice should be addressed to your Towers Watson consultant.