Contexte

La consultation réalisée auprès des membres du personnel de soutien travaillant en laboratoire de la Faculté des sciences et de génie (FSG) visait à mieux comprendre leurs motivations, leurs besoins, leurs perceptions du milieu de travail et leurs attentes.

Parmi les 58 personnes sollicitées, 20 ont participé au sondage (taux de 34,48 %). Elles ont reçu au hasard l'une des trois versions du questionnaire, chacune portant sur une thématique particulière : motivation, milieu de travail ou l'innovation dans les laboratoires. Toutes les versions du sondage comportaient trois questions communes : l'une abordant l'équité-diversité-inclusion dans les laboratoires, l'autre la valorisation du travail et la troisième le bien-être au sein de la Faculté.

Principaux constats issus de la thématique abordée dans le sondage

Motivation : Les membres du personnel de soutien œuvrant en laboratoire associent leur motivation à la reconnaissance professionnelle, aux possibilités d'évolution et à des conditions salariales adaptées. Ils soulignent l'importance d'un environnement matériel fonctionnel et d'un soutien technique adéquat. De plus, ils mentionnent des enjeux d'équité entre le présentiel et le télétravail ainsi que le besoin de ressources suffisantes pour soutenir la recherche.

Milieu de travail stimulant : Bien que généralement perçu comme un milieu stimulant, les personnes répondantes souhaitent davantage d'occasions de socialisation permettant de renforcer les liens, de créer des ponts entre les départements. Elles mentionnent aussi l'ajout d'initiatives axées soit sur le bien-être, comme le yoga ou la méditation, ou sur la valorisation des expertises permettant une meilleure connaissance des projets menés au sein de la Faculté telles que des présentations ou des portes ouvertes.

Innovation dans les laboratoires : Un consensus se dégage autour de la nécessité de moderniser les équipements et de réduire les freins administratifs à la collaboration inter-départements. Même si certains laboratoires sont déjà considérés innovants, les attentes demeurent élevées en matière de mise à niveau technologique et de partage des ressources.

Principaux constats issus des thèmes communs

EDI : Les efforts jusqu'ici accomplis sont reconnus, mais il existe encore des besoins en formation liés à la diversité culturelle ou ethnique et à l'équité salariale. Des enjeux sont soulevés concernant la centralisation administrative, le soutien informatique ou la modernisation des laboratoires; des éléments qui peuvent affecter le climat de travail et l'efficacité des opérations.

Reconnaissance et valorisation du travail : La reconnaissance humaine fondée sur le respect, l'écoute et les remerciements est particulièrement appréciée. Certaines personnes suggèrent de renforcer la reconnaissance institutionnelle, notamment pour le personnel de soutien, et de diminuer les écarts liés à la rémunération ou aux primes. De plus, une plus grande visibilité de la contribution, une meilleure mise en valeur du travail fait et de certains projets est souhaitée.

Bien-être : 75 % des membres du personnel de soutien en laboratoire ont mentionné être En accord ou Fortement en accord avec l'énoncé *Je me sens bien à la Faculté des sciences et de génie.*

Amélioration du bien-être : Les membres du personnel expriment un désir d'améliorer leur bien-être qui passe notamment par des espaces de travail plus fonctionnels et plus agréables ainsi que par l'accès à des lieux favorisant la convivialité. De plus, ils soulignent l'importance de faciliter certains services techniques de même qu'équilibrer adéquatement la présence sur place et en télétravail. Enfin, des enjeux liés au stationnement sont soulevés.

Synthèse transversale et leviers d'action possibles

Thématique	Constats clés	Leviers d'action
Motivation	Reconnaissance jugée insuffisante, infrastructures à moderniser, ressources limitées	Valoriser les parcours professionnels, moderniser les installations, renforcer le soutien technique
Milieu stimulant	Désir de cohésion et de rapprochement entre unités	Activités facultaires, initiatives de bien-être, partage d'expertise
Innovation	Besoin de modernisation des équipements, collaboration freinée	Renouvellement des appareils, simplification administrative
Reconnaissance	Reconnaissance humaine mais inégalités perçues	Diversifier les formes de reconnaissance, revoir les conditions matérielles
Bien-être	Locaux vieillissants, services difficiles d'accès, rigidité organisationnelle	Moderniser les espaces, faciliter l'accès aux services, encourager la flexibilité
EDI	Besoin de cohérence, d'équité salariale et de modernisation	Formation, modernisation des laboratoires, communication améliorée

Conclusion

La consultation révèle un personnel de soutien engagé, motivé et attaché à son milieu de travail.

Malgré une perception globale positive, des besoins demeurent en matière de modernisation des infrastructures, de reconnaissance institutionnelle et de cohérence des pratiques.