Contexte

La consultation réalisée auprès des membres du personnel de soutien 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 85 personnes sollicitées, 42 ont participé au sondage (taux de 49,41 %). Elles ont reçu au hasard l'une des trois versions du questionnaire, chacune portant sur une thématique particulière : motivation, milieu de travail ou équité-diversité-inclusion (EDI). Toutes les versions du sondage comportaient deux questions communes, l'une abordant la valorisation du travail et l'autre 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 font des liens entre leur motivation et la reconnaissance de leur travail, la confiance accordée par les gestionnaires, la collaboration entre collègues et la qualité de l'ambiance de travail. Ils expriment plusieurs souhaits, notamment une plus grande consultation dans les décisions concernant leur travail, un soutien accru pour gérer efficacement leur charge de travail, de meilleures conditions de travail incluant une rémunération plus représentative de leurs responsabilités ainsi qu'un accès élargi au télétravail et une amélioration de leur classification.

Milieu de travail stimulant : Le milieu de travail est généralement perçu comme stimulant, mais les améliorations suivantes seraient appréciées : des espaces modernisés, des lieux communs plus conviviaux, une cour intérieure réaménagée, une ventilation améliorée et une propreté accrue. De plus, des activités sociales simples, des rencontres inter-départements et des initiatives de bien-être telles que des activités sportives adaptées ou des journées santé sont perçues comme des moyens qui pourraient accroître le sentiment d'appartenance des personnes répondantes.

EDI : Le climat est globalement perçu inclusif et équitable. Certaines pistes d'amélioration émergent telles qu'une diversification accrue du recrutement, davantage de formations interculturelles, la création d'un programme de parrainage pour les nouvelles personnes employées issues de l'immigration, l'invitation de personnes conférencières issues de groupes sous-représentés ou encore une participation plus inclusive aux décisions. Un besoin accru d'espaces de dialogue ressort aussi.

Principaux constats issus des thèmes communs

Reconnaissance et valorisation du travail : Les formes de reconnaissance les plus significatives demeurent la reconnaissance verbale et humaine telles que des remerciements sincères, des félicitations, des encouragements. Les gestes symboliques comme les pauses-café ou les lunchs d'équipe renforcent le sentiment d'appartenance. Une reconnaissance plus formelle est aussi souhaitée, incluant ajustements salariaux, valorisation de l'expérience, autonomie accrue et participation aux décisions.

Bien-être : 85,8 % des membres du personnel de soutien ont indiqué 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 : Dans leurs réponses à la question ouverte facultative, les pistes proposées convergent vers plusieurs axes : le renforcement de la cohésion par des activités sociales et des journées de reconnaissance, l'amélioration substantielle des espaces physiques (locaux climatisés,

salles de bain réservées au personnel, espaces de détente), une meilleure équité dans la répartition des tâches, un soutien administratif accru, l'amélioration des avantages sociaux (assurances, stationnement) et la mise en place de pratiques favorisant l'inclusion et la diversité. Une collaboration inter-départements plus structurée est également perçue comme un moyen efficace d'alléger la charge individuelle et de partager les bonnes pratiques.

Synthèse transversale et leviers d'action possibles

Thématique	Constats clés	Leviers d'action
Motivation	Importance de la reconnaissance, de la flexibilité et d'un climat humain positif.	Valoriser le rôle, ajuster la classification, renforcer la consultation et offrir davantage de flexibilité.
Milieu stimulant	Potentiel élevé, mais espaces physiques et cohésion à renforcer.	Moderniser les lieux, organiser des activités sociales et développer des initiatives de bien-être.
Équité, diversité et inclusion	Climat positif mais besoins de représentativité, de formation et d'inclusion décisionnelle.	Diversifier le recrutement, offrir des formations et créer des espaces de dialogue.
Reconnaissance	Importance des gestes de reconnaissance verbale, financière et organisationnelle.	Multiplier les gestes de reconnaissance, ajuster la rémunération et valoriser l'expérience.
Bien-être	Enjeux matériels et organisationnels nécessitant des améliorations ciblées.	Moderniser les infrastructures, ajouter des ressources et maintenir une flexibilité organisationnelle.

Conclusion

La consultation met en évidence un personnel de soutien engagé, professionnel et attaché à sa communauté de travail.

Bien que le climat général soit positif, plusieurs besoins demeurent : reconnaissance institutionnelle accrue, infrastructures plus adaptées, répartition équitable de la charge de travail, soutien administratif renforcé et participation accrue aux décisions.