Contexte

La consultation menée auprès des membres du personnel professionnel de la Faculté des sciences et de génie (FSG) visait à mieux comprendre leurs motivations, leurs besoins, leur perception du milieu de travail et leurs attentes en matière de reconnaissance, de bien-être et d'équité.

Parmi les 105 personnes sollicitées, 54 ont rempli le sondage (taux de 51,43 %). Elles ont reçu au hasard l'une des trois versions du sondage, chacune portant sur une thématique spécifique : motivation, milieu de travail, ou équité-diversité-inclusion (EDI). Toutes les versions 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 personnes professionnelles identifient la reconnaissance du travail accompli, la stabilité d'emploi et la possibilité d'avancement comme des piliers importants de leur engagement. Les principaux freins mentionnés incluent la surcharge de travail, la lourdeur administrative et un manque de communication institutionnelle. Les personnes répondantes mettent également de l'avant l'importance d'un environnement humain fondé sur la confiance, l'autonomie, la collaboration, la transparence et une proximité accrue avec la direction. Le soutien administratif joue un rôle clé dans leur motivation.

Milieu stimulant : La FSG est perçue comme un milieu généralement stimulant, mais plusieurs pistes d'amélioration émergent telles qu'un plus grand nombre d'activités inter-départements pour renforcer la cohésion, des espaces favorisant le partage d'expertises et la découverte des laboratoires. À ces pistes s'ajoutent le besoin d'améliorer la communication interne, la valorisation des réussites et la modernisation du matériel de travail. La santé et le bien-être physique et psychologique demeurent également des priorités.

EDI : Le milieu est considéré essentiellement respectueux et équitable, mais des efforts supplémentaires pourraient être déployés notamment par la diffusion de formations en interculturalité. Les membres du personnel professionnel soulignent des iniquités perçues entre certains statuts ainsi que la nécessité de processus d'accueil plus uniformisés pour les nouvelles personnes employées. Ils souhaitent également une meilleure concertation avant les décisions institutionnelles et une diversité accrue dans les instances décisionnelles.

Principaux constats issus des thèmes communs

Reconnaissance et valorisation du travail : Les formes de reconnaissance les plus appréciées incluent la confiance, l'autonomie professionnelle, les échanges constructifs, la reconnaissance quotidienne, les opportunités de développement professionnel de même que la visibilité publique du travail et des contributions. Parmi les formes souhaitées, il ressort le désir d'être mieux informé, davantage consulté et de participer plus activement aux décisions de la Faculté.

Bien-être : 87,1% des personnes professionnelles 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 : Bien que la majorité du personnel professionnel affirme se sentir bien à la FSG, plusieurs irritants demeurent : infrastructures vieillissantes, coûts et accès au stationnement, manque de reconnaissance entre statuts, besoin de synergies entre les unités, souhait de maintenir la flexibilité de travail, désir d'explorer de nouvelles formes d'organisation du temps de travail et nécessité d'un meilleur soutien psychologique et administratif.

Synthèse transversale et axes prioritaires

La synthèse suivante regroupe les principaux constats ainsi que les leviers d'action proposés par les personnes répondantes.

Thématique	Constats clés	Leviers d'action
Motivation	Forte recherche de stabilité, reconnaissance accrue, désir d'autonomie et de soutien administratif.	Stabiliser les postes, renforcer le soutien, offrir des parcours d'évolution, alléger les processus.
Milieu stimulant	Besoin de cohésion, d'activités inter-départements, de dialogue.	Développer des activités sociales structurées, mieux diffuser l'information, valoriser les réussites.
Équité, diversité et inclusion (EDI)	Perception positive mais iniquités perçues, besoin de formation et d'un accueil structuré.	Offrir des formations EDI, uniformiser l'accueil, renforcer la représentativité.
Reconnaissance	Importance de la confiance, de la rétroaction et de la visibilité.	Multiplier les formes de reconnaissance formelles et informelles.
Bien-être	Infrastructures vieillissantes, stationnement, besoin de flexibilité.	Modernisation des lieux, solutions de stationnement, maintien de l'hybride, soutien psychologique.

Conclusion

La consultation met en lumière un personnel professionnel profondément engagé et fier de contribuer à la mission de la Faculté des sciences et de génie.

Les personnes répondantes expriment toutefois un besoin clair de reconnaissance accrue, d'un environnement de travail modernisé, d'une amélioration de la communication interne et d'une culture organisationnelle axée sur la collaboration, l'équité et la cohésion.