

# BULLETIN

# DERNIÈRE HEURE!



## Dernière Heure | Loto-Québec

Volume 3 no 70 – 19 août 2021

## Résultats du sondage et thèmes à travailler avec l'employeur

Suivant le sondage sur votre engagement au travail transmis en mai dernier, voici les résultats et les thèmes sur lesquels nous allons travailler avec l'employeur. Ceux-ci ont été présentés à la délégation en juin.

Au total, l'enquête a été réalisée auprès de 326 répondants, répartis dans cinq secteurs.

Les membres semblent notamment:

- avoir une bonne stabilité d'emploi dans l'organisation (86,8 %);
- avoir une opportunité de progression de carrière (56,8 %);
- être reconnus pour la qualité de leur travail par leurs gestionnaires (71,4 %).

Aussi, les membres semblent :

- avoir un sentiment d'appartenance à l'organisation à améliorer (6,7 étoiles sur 10 en moyenne pour recommander l'employeur);
- vivre avec des changements fréquents de priorités dans leur secteur (60,2 %);
- ne pas recevoir la formation nécessaire pour faire un travail de qualité (46,4 %);
- ne pas être suffisamment consultés par leur gestionnaire sur les décisions qui affectent leur travail (31,6%);
- manquer de reconnaissance par l'employeur, suivant les commentaires à la question ouverte.

Il ressort également de l'enquête que la politique de prévention de la violence et du harcèlement est peu connue (44,5 %) et que le personnel semble avoir peu confiance en ce processus (40,4 %).

Enfin, sur le télétravail, 80,3 % des répondants ont mentionné qu'il s'agissait d'un enjeu de rétention pour eux. Les membres désirent faire du télétravail selon le nombre de jours suivants:

- 1 jour par semaine (2 %);
- 2 jours par semaine (6 %);
- 3 jours par semaine (20 %);
- 4 jours par semaine (15 %);
- 5 jours par semaine (56 %).

- Aucun télétravail (1 %);

## **Résumé de la question ouverte du sondage sur l'engagement**

Concernant la question ouverte du sondage, voici un résumé des réponses classées en fonction de leur récurrence. Le thème du télétravail revenait le plus fréquemment.

### **Télétravail**

Tout près de 50 % des commentaires concernaient le télétravail. Essentiellement, les membres ont aimé faire du télétravail et souhaitent fortement poursuivre dans cette voie. Ils y trouvent de nombreux avantages : plus de temps pour eux et pour leur famille, moins de stress en lien avec les déplacements, économie des frais de transport, etc. Plus que tout, les membres souhaitent que l'employeur l'applique avec une très grande flexibilité.

### **Manque de reconnaissance de la haute direction ou de l'employeur, ce qui entraîne une perte du lien de confiance du personnel professionnel**

Plusieurs membres ont fait référence à la dernière négociation de la convention collective et à la coupe de 20 % en 2020, deux événements qui ont altéré sérieusement leur lien de confiance avec l'employeur. Cela n'est pas étranger au fait que près de 23 % des membres étaient à la recherche d'un autre emploi et que 17 % étaient en réflexion au moment du sondage (référence à la question no 9 du sondage).

### **Progression de carrière**

Même si, comme mentionné plus haut, 57% des répondants voyaient des occasions de progression de carrière intéressantes dans les questions à choix de réponse, certains membres mentionnent dans la question ouverte que les possibilités d'avancement ou de progression de carrière sont faibles. Il y a du mécontentement sur la façon d'attribuer les postes de spécialistes et spécialistes avancés.

### **Formation**

Le manque de formation a été cité comme un problème important. L'annulation de toutes les formations l'an dernier a créé des frustrations chez plusieurs membres. Un retour à la normale est espéré avec la reprise des formations.

### **Communication – manque d'information**

Quelques réponses évoquaient le manque de rencontres d'équipe, une moins bonne circulation de l'information en télétravail et la faible consultation du personnel pour connaître ses prochains dossiers.

### **Manque de ressources – trop de départs**

Les démissions durant la dernière année ont créé une surcharge pour ceux qui demeurent en poste. Plusieurs s'en plaignent.

### **Harcèlement**

Quelques membres ont mentionné vivre du harcèlement et des attaques verbales. Cela est évidemment inquiétant, d'autant plus qu'une politique de l'employeur existe et est disponible sur [Atlas](#), tout comme plusieurs outils liés à la civilité et la prévention. Vous ne devez pas hésiter à porter plainte à l'employeur ou à communiquer avec votre syndicat. Comme les résultats en pièce jointe le démontrent, plusieurs membres ignorent l'existence de cette politique.

### **Environnement de travail positif et satisfait de leur travail**

Un peu à l'inverse du point précédent, certains membres disent être parfaitement heureux de leur emploi.

### **Temps réduit et plus de flexibilité pour la conciliation travail-vie personnelle**

Certains répondants souhaitent obtenir l'horaire à temps réduit ou davantage de flexibilité en lien avec la conciliation travail-vie personnelle.

### **Trop de bureaucratie et de rencontres inutiles**

Il a été fait mention de la lourdeur de la bureaucratie et d'une perte de temps lors de réunions.

### **Manque de clarté pour les raisons menant aux restructurations**

Certains disent ne pas comprendre les raisons qui mènent aux restructurations.

### **Négociations plus rapides**

Les membres désirent des négociations plus rapides après ou même avant l'échéance de la convention.

### **Autres commentaires variés**

Dédoublage des tâches, ce qui entraîne une perte d'efficacité.

Manque de travail.

Manque d'équité entre personnes salariées.

Effets néfastes de la microgestion.

Outils de travail inadéquats.

Travail en silo.

Questionnement si le sondage sert véritablement à quelque chose.

Des discussions avec l'employeur ont permis d'établir quatre thèmes touchant l'engagement du personnel professionnel sur lesquels nous travaillerons avec lui en comité de relations professionnelles au cours des prochaines semaines :

1. civilité et politique sur le respect de l'intégrité de la personne et la prévention du harcèlement;
2. reconnaissance;
3. communication;
4. développement des compétences.

De plus, nous échangeons évidemment en continu avec l'employeur concernant le télétravail et vos préoccupations à ce sujet, et continuerons de le faire lors du retour sur les lieux de travail.

Enfin, suivant les sujets qui ont été retenus, nous aimerions connaître vos pistes de solution pour accroître votre engagement et votre bien-être au travail. Veuillez transmettre par courriel vos suggestions à Carinne, François ou Gervais d'ici le 31 août prochain.

Merci à toutes et à tous de votre collaboration au sondage !

Solidairement,

**Carinne Dupont-Guay**

**François-D. Dupont**

**Gervais Hudon**

**Geneviève Pepin-Bergeron, conseillère SPGQ**

**[Pour consulter nos archives Bulletin Dernière Heure, cliquez ici](#)**

[Se désabonner des publications du SPGQ](#)

