

S ■ G ■ P ■ U ■ M

Syndicat Général des Professeurs et
Professeures de l'Université de Montréal

Carrière et conditions de travail des professeur-e-s
de l'Université de Montréal 2002

**Vie au travail : conditions de travail, santé et sécurité, vie
démocratique, climat de travail et soutien**

Par

Claire Durand
Hélène Maheux

© Sgpum, Durand, C. et Maheux, H., 2003

Février 2003

Ce document aborde d'abord les conditions générales de travail – équipements, mobilier et qualité de l'air – pour ensuite se pencher sur les conséquences liées à la vie au travail – consultation de professionnels de la santé pour divers problèmes. Elle aborde ensuite les questions liées à la vie démocratique des unités et enfin le climat de travail.

Conditions de travail

Qualité de l'air, aménagement et équipements

Les équipements, le mobilier et la qualité de l'air sont normalement liés plus aux édifices où les professeurs et chercheurs oeuvrent qu'à leur statut ou à leur discipline, quoique ces situations soient liées entre elles. Nous avons donc décidé, en 2002, de recueillir l'information relative à l'édifice où est situé le bureau principal des professeurs et chercheurs de façon à pouvoir mettre cette information en relation avec l'évaluation des conditions de travail.

La satisfaction face à la qualité de l'air est demeurée inchangée et faible entre 1998 et 2002, à peine la moitié des professeurs étant très (6%) ou assez (46%) satisfaits de la qualité de l'air dans les salles de cours, seul élément sondé au cours des deux enquêtes. En ce qui a trait à l'état des lieux, on remarque une nette amélioration de la satisfaction relative à l'entretien des locaux, celle-ci passant d'un catastrophique 25% en 1998 à 48% en 2002. Ce taux de satisfaction est toutefois loin des niveaux acceptables auxquels on pourrait s'attendre, près du quart des professeurs se déclarant par ailleurs très insatisfaits.

Le tableau 1 présente la satisfaction face à la qualité de l'air dans les bureaux et dans les salles de cours ainsi que face à l'entretien en fonction d'un regroupement des édifices où est situé le bureau principal du professeur ou chercheur. Il permet de constater que la satisfaction varie fortement selon les édifices. Ainsi, pour ce qui est de la qualité de l'air dans les bureaux, la proportion de très ou assez satisfaits est de 95% dans les pavillons André Aisenstadt et Paul.G. Desmarais et de 79% pour ceux dont le bureau est situé dans un hôpital. A l'inverse, le taux de satisfaction aux pavillons Lionel-Groulx et Maximilien Caron est très bas, seuls 37% des professeurs se disant très ou assez satisfaits et 27% se disant pas du tout satisfaits. Pour ce qui est de l'entretien des locaux, on note également une plus forte satisfaction (65%) aux pavillons André Aisenstadt et

Paul.G Desmarais. Par contre, aux pavillons Marie Victorin et de musique, la satisfaction est très basse, à peine 31% des professeurs se déclarant très ou assez satisfaits et 35% se déclarant pas du tout satisfaits. On note également un taux d'insatisfaction très élevé au pavillon principal (42% de pas du tout satisfaits) et aux pavillons Marguerite d'Youville et Liliane de Stewart (31% de pas du tout satisfaits).

La situation est similaire pour ce qui est de la satisfaction face à la qualité de l'air dans les salles de cours. Celle-ci est demeurée inchangée et faible si l'on compare à 1998 : à peine la moitié des professeurs sont très (6%) ou assez (46%) satisfaits de la qualité de l'air dans les salles de cours, seul élément sondé au cours des deux enquêtes. La satisfaction pour les pavillons Marie-Victorin et Faculté de musique est sur ce point presque aussi faible que dans les pavillons Lionel-Groulx et Maximilien Caron. Cette évaluation est susceptible de porter en partie sur les salles du pavillon Jean-Brillant où la plupart des professeurs de ces pavillons donnent des cours.

Certains professeurs utilisent des laboratoires. Certaines questions ont donc été posées spécifiquement sur ces endroits (tableau 2). Comme elles ne s'adressent qu'aux professeurs concernés, le nombre de répondants dans certains pavillons est très faible. Il est quand même possible de conclure à une plus forte satisfaction face à la qualité de l'air dans les laboratoires aux pavillons André-Aisenstadt et Paul G. Desmarais et à une plus faible satisfaction au pavillon principal. De même, les professeurs des pavillons André-Aisenstadt et Paul G. Desmarais de même que ceux dont le bureau est situé dans les hôpitaux sont plus satisfaits de l'aménagement des laboratoires, que ce soit pour l'enseignement ou pour la recherche. On remarque des taux de satisfaction très bas relativement à l'aménagement des laboratoires pour l'enseignement (65% insatisfaits, n=31) et pour la recherche (73% insatisfaits, n=44) aux pavillons Marie-Victorin et Faculté de musique. On retrouve également une forte insatisfaction face aux laboratoires dédiés à la recherche (81% insatisfaits, n=16) aux pavillons Lionel-Groulx et Maximilien Caron.

L'équipement des salles de cours et des laboratoires fait également partie des conditions de travail essentielles au travail des professeurs et chercheurs (tableau 3). Sur ce plan, la satisfaction n'est généralement pas très élevée. Pour ce qui est de la satisfaction face à l'équipement des salles de cours, 62% des professeurs sont très ou assez satisfaits et 12% pas du

tout satisfaits. Toutefois, dans ces mêmes pavillons, André-Aisenstadt et Paul G. Desmarais ainsi que dans les hôpitaux, auxquels s'ajoute le pavillon de la Faculté de médecine vétérinaire, les professeurs apparaissent nettement plus satisfaits. A l'inverse, au pavillon Marie-Victorin et à la Faculté de musique, les professeurs apparaissent moins satisfaits.

Pour ce qui est de l'équipement des laboratoires, que ce soit pour l'enseignement ou pour la recherche, les taux de satisfaction sont bas, à peine plus de 50% des professeurs se déclarant satisfaits de l'équipement. Tout comme pour l'aménagement, on retrouve des taux de satisfaction faible pour tous les laboratoires aux pavillons Marie-Victorin et Faculté de musique. On retrouve également une forte insatisfaction face à l'équipement des laboratoires dédiés à la recherche aux pavillons Lionel-Groulx et Maximilien Caron. La satisfaction face à l'équipement des laboratoires est donc en gros identique à celle relative à l'aménagement de ces laboratoires.

Mobilier et ergonomie

Au cours des dernières années, plusieurs interventions ont eu lieu concernant l'ergonomie des postes de travail : évaluation ergonomique dans certains milieux ciblés ou sur demande spécifique, remplacement des chaises et des bureaux de travail. Selon les chiffres présentés dans le tableau 4, 21% des professeurs ont bénéficié d'une évaluation ergonomique de leur poste de travail. Il s'agit de 67% des professeurs de sciences infirmières et sciences de l'éducation, là où une intervention spécifique a été menée. Par ailleurs, 60% des professeurs ont reçu une nouvelle chaise (81% des professeurs dans le regroupement de sciences infirmières et sciences de l'éducation) et 15% un nouveau bureau (31% en sciences infirmières et sciences de l'éducation). Les professeurs et chercheurs de sciences pures et de médecine sont plus nombreux à n'avoir reçu aucun de ces services (près de 50%) alors que les professeurs adjoints sont plus nombreux à avoir reçu une nouvelle chaise (68%) ou un nouveau bureau (27%). La satisfaction des professeurs qui ont bénéficié des services est généralement élevée (voir tableau 5). Elle varie de 76% de très ou assez satisfaits pour ceux qui ont bénéficié d'une évaluation ergonomique, à 78% pour ceux qui ont reçu un nouveau bureau et à 87% pour ceux qui ont reçu une nouvelle chaise. Elle ne varie pas en fonction d'autres informations (statut, secteur, sexe, utilisation de l'ordinateur). Nous n'avons pas sondé spécifiquement la satisfaction face au matériel existant pour ceux qui n'ont pas eu de nouveau matériel.

Les pages suivantes présentent les commentaires faits par les professeurs relativement aux questions abordées dans cette section. La profusion de commentaires laissent penser que ces questions sont fort préoccupantes et importantes pour les professeurs.:

L'état et l'entretien des locaux

- Nous devrions discuter de la propreté de l'Université en général et en particulier des bureaux des professeurs ou nous devons faire nous-mêmes le ménage! Cette situation est inadmissible.
- Des bureaux sans fenêtre doivent être interdits. Cela devient déprimant à la longue. Je vous avais déjà décrit ce problème lors du dernier questionnaire et vous l'avez ignoré! Que comptez-vous faire cette fois-ci?
- État des bâtiments.
- À propos de la santé & confort du milieu de travail (question #31) : Pas du tout satisfait > Misérable, faut tout faire soi-même : balayer, ranger...
- Je me trouve dans un pavillon où ont lieu de gros travaux de rénovation. Les conséquences sont une poussière omni-présente qui (c'est ce que je ne comprends pas) n'est pas enlevée à chaque soir. On est en novembre et je fais encore des allergies... Par ailleurs, les salles de cours de ce pavillon, en fait les salles « ordinaires » où il n'y a pas d'aménagements techniques, sont d'une malpropreté incroyable. De plus, lorsqu'on enseigne (donc, debout) il y fait encore plus chaud que pour les étudiants. Les étudiants n'ouvrent pas les fenêtres ou les ferment parce que ces fenêtres s'ouvrent en entier (et pas à moitié) et que leur « format » fait en sorte de pousser l'air sur eux plutôt qu'en hauteur. Je vous jure qu'après 3 heures de cours on a les yeux petits et on se sent fatigué. C'est d'autant plus frappant que j'ai la chance de pouvoir comparer avec une salle rénovée du pavillon principal (le « Z ») où je donne un autre cours.
- L'amélioration des lieux dans lesquels on travaille est primordiale / Propreté, moins de poussière, meilleure peinture, etc.

La qualité de l'air

- Mon bureau est au pavillon Marie-Victorin. Étant donné que ce pavillon, comme plusieurs autres sur le campus, n'est pas climatisé, entre la fin mai et la fin septembre il peut facilement y faire entre 30 et 35 degrés (sans tenir compte de la contribution aggravante du taux d'humidité), ce qui veut dire une inévitable baisse de productivité. Il est grand temps que ce problème soit réglé. La direction de l'Université est en général peu sensible aux conditions de travail de son personnel. Mais elle cherche à accroître le nombre d'étudiants inscrits, entre autres aux études supérieures. Or, n'importe quel étudiant d'une autre université, que ce soit McGill, l'UQAM ou Laval, qui vient rencontrer un éventuel directeur

de recherche dans les mois indiqués plus haut a tôt fait de comprendre, en s'épongeant le front, qu'il vaut mieux qu'il aille ailleurs à moins d'avoir une prédilection marquée pour les saunas de longue durée. À l'été, j'avais signalé le problème à Monsieur Zayed qui présidait un groupe de travail sur ce genre de question. Monsieur Zayed m'avait répondu qu'il comprenait très bien le problème. J'ignore par contre quelles ont été les conclusions du groupe de travail.

- Il faut améliorer la qualité de l'air.
- Milieu de travail : pas d'air conditionné en été.
- À propos de la qualité de l'air (question #31): Pas du tout satisfait > spécifiquement la température.
- À propos de la qualité de l'air des laboratoires (question #31): pas du tout satisfaite >Terrible. Travaux qui se font dans le corridor par les techniciens (particules, solvants!!). Encombrement majeur dans corridor du laboratoire.
- À propos de la qualité de l'air (question #31): on respire la craie à plein nez!
- Insistez pour que les gens cessent de fumer dans les bureaux.

Équipements et aménagements

- Il serait urgent d'améliorer les conditions de travail de recherche dans les locaux de la BSH réservés à la lecture des microfilms. Les appareils sont désuets et dangereux pour les yeux.
- À propos (question # 31) de l'équipement des laboratoires pour la recherche : pas fournis par notre unité
- À propos de l'aménagement & équipement des labos (question #31): très satisfaite > Mes fonds de recherche ont permis cela.
- Nous vivons des problèmes chroniques de locaux!!! Il n'y a pas de locaux suffisants et convenables pour les agents de recherche, les étudiants et les rencontres de travail. Notre atmosphère de travail va se dissoudre si aucune action n'est prise.
- À propos de la satisfaction à l'égard de l'équipement de projection NTIC dans les salles de cours (question #27): peu satisfaite – certaines salles n'ont plus de tableaux accessibles sans l'écran seulement!
- À propos des équipements NTIC (question #27): Ne s'applique pas – j'utilise le rétroprojecteur à tous les cycles or il n'y en a pas partout...

- Question des lieux de convivialité pour socialiser avec collègues autres dépt (pas de mini-cafétéria ou distributeur de boisson à l'étage). Couloirs immenses peu propices au « small talks ».
- Aménagement « audio-visuel ». Les nouvelles salles ont des écrans qui couvrent tous les tableaux et empêche l'emploi à la fois d'un projecteur et d'un tableau.

Mobilier et ergonomie

- À propos d'une nouvelle chaise (question #30): retard de 9 mois pour chaise pas reçue encore, & mobilier de bureau – inflexibilité (re) type malgré les bureaux minuscules!
- Mauvaise prise en charge des soins liés aux « défauts d'ergonomie » du plan de travail (physio, masso, etc.)
- À propos de l'infrastructure matérielle de travail (question #30): En attente depuis avril 2002, sans bureau de travail (1 table de travail et portable).
- Après 3 mois, je n'ai toujours pas de bureau et de chaise « conformes » pour travailler adéquatement. Le contre-plaqué décolle du vieux bureau qu'on me prête temporairement et le fauteuil que j'ai est le « don » d'une prof qui a pris sa retraite.
- Munir les fenêtres de stores opaques : à certaines heures, il m'est impossible d'utiliser mon ordinateur.
- À propos les questions 19 et 28 ne concernent pas mon secteur à la Fac de musique (interprétation, piano), j'ai besoin d'un bon piano pas d'un ordinateur

Autres commentaires

- Malgré sa diminution récente, je trouve encore irritante la présence de publicité ou d'activités commerciales sur le campus.
- Manque de souci pour la qualité esthétique de l'environnement. Absence de l'art.
- Au pavillon principal, c'est impossible d'avoir un repas chaud garanti après 12:15-12:30. C'est dur sur l'estomac! Les repas chauds sont presque toujours vendus complètement après 12:15-12:30, seuls les sandwichs sont disponibles.

Un nombre également important de professeurs ont mentionné comme priorités d'amélioration des éléments liés à l'aménagement, aux équipements et au mobilier ainsi qu'à la qualité de l'air et à l'entretien. Voici ces priorités.

Entretien des locaux

- Amélioration des lieux de travail : bureau, qualité de l'air, propreté, chaise, etc.
- Qualité de l'environnement (air, salubrité, propreté, rénovation).
- Salubrité des toilettes : planchers et murs jamais lavés.
- Ménage dans nos bureaux / salon pour les profs / peinture des fenêtres / restauration et qualité de l'alimentation / air climatisé.
- Environnement sale et vieux, planchers très poussiéreux, pas assez souvent nettoyés. Couloirs insuffisamment éclairés.
- La qualité des lieux (nettoyage, équipements, etc.)
- les locaux d'enseignement : la propreté.
- Conditions des bureaux: éclairage, nettoyage, fenêtres. / Nettoyage et entretien général des locaux et toilettes.
- Environnement physique: propreté, qualité de l'air.
- Le soutien aux profs dans tous ses aspects – vg secrétariat / ménage
- La propreté en général des locaux
- Le nettoyage du pavillon (Faculté de musique).
- Très, très prioritaire : aménagement et entretien de mon bureau. Local totalement inacceptable.
- Hygiène des bureaux, maintenance, isolation.
- Entretien et restauration des locaux, entretien ménager, propreté.
- Argent pour l'enseignement (photocopies), pour avoir des secrétaires, pour nettoyer le bâtiment.

Qualité de l'air

- Amélioration des lieux de travail : bureau, qualité de l'air, propreté, chaise, etc.
- Qualité de l'environnement (air, salubrité, propreté, rénovation).
- Ménage dans nos bureaux / salon pour les profs / peinture des fenêtres / restauration et qualité de l'alimentation / air climatisé.
- Environnement physique: propreté, qualité de l'air (2).
- Hygiène des bureaux, maintenance, isolation.
- Qualité de l'air et bruit (Pavillon Marie-Victorin)
- État des fenêtres (en train de tomber en morceaux). Climatisation et ventilation en été. Chauffage peu efficace dans les salles de cours.
- Salubrité de certains locaux de recherche : pas d'air extérieur ni climatisation.
- Respect du règlement anti-tabagique. Piètre qualité de l'air dans les bureaux (occasionnellement).
- Qualité de l'air dans les bureaux.
- Confort dans les bureaux (climatisation).

Mobilier et ergonomie

- Fourniture et renouvellement d'équipement non-informatique (bureau, bibliothèque, etc.). Le mobilier de l'Université est un SCANDALE.
- Ergonomie liée à l'informatique, meubles de labo (chaises, bancs, etc.)
- Très, très prioritaire : aménagement et entretien de mon bureau. Local totalement inacceptable.
- Améliorer, changer le mobilier de bureau.
- Installation ergonomique, bureau pour travailler convenablement avec les ordinateurs.
- Amélioration du mobilier.
- Mobilier de bureau, équipement informatique et bureautique des laboratoires de recherche.

- Amélioration des lieux de travail : bureau, qualité de l'air, propreté, chaise, etc.

Équipement et aménagement

- Mon département est traité de façon inférieure par rapport à d'autres, malgré son importance internationale. Bureaux laids, salles de cours vieilles et salles... (Pavillon principal)
- Que les bureaux et labs des profs soient branchés au réseau avec **PRIORITÉ**, surtout pour les nouveaux arrivés / Que les frais de déménagement des nouveaux arrivés soient remboursés avec **PRIORITÉ**.
- Argent pour l'enseignement (photocopies), pour avoir des secrétaires, pour nettoyer le bâtiment.
- Accès à des logiciels.
- Équipements technologiques dans les salles de cours. Bibliothèques: photocopieurs, imprimantes, postes ordi, acquisitions livres, revues électroniques.
- Équiper toutes les salles de cours avec des équipements NTIC.
- Salles de cours correctement équipés : pouvoir et projeter et écrire au tableau.
- Mobilier de bureau, équipement informatique et bureautique des laboratoires de recherche.
- État physique des labs d'enseignement qui est lamentable.
- Meilleur aménagement salle de cours, nombre de salles et qualité multi-médias.
- Équipement des salles de cours.
- Conditions matérielles (salles de cours)
- Augmentation de la résolution des projecteurs multimédias dans salles de cours.
- Espaces physiques insuffisants, ex. bureaux, salles de travail et labo d'enseignement.
- Que les professeurs puissent disposer de façon efficace d'imprimantes, de numériseurs, de logiciels actuels et variés, etc.
- Budgets des bibliothèques.

- Grande amélioration services bibliothèque et banque de données à souhaiter... Présentement c'est **EXTRÊMEMENT MAUVAIS**.

État des lieux

- Ménage dans nos bureaux / salon pour les profs / peinture des fenêtres / restauration et qualité de l'alimentation / air climatisé.
- Conditions des bureaux: éclairage, nettoyage, fenêtres.
- Manque de fenêtre dans les bureaux.
- Mon local (bureau) est une horreur.
- Notre édifice (Rita-Lévesque) n'a pas de fenêtre. C'est absolument inhumain.
- La disponibilité de locaux adéquats!!! (bureaux, salles de séminaires)
- Il y a un manque sévère de bureaux pour les étudiants gradués.
- Entretien et restauration des locaux, entretien ménager, propreté.
- État des fenêtres (en train de tomber en morceaux).
- Salles de cours inadéquates et éloignées.
- La question des locaux d'enseignement : trop peu nombreux et mal répartis selon les besoins pédagogiques.
- Espaces physiques insuffisants, ex. bureaux, salles de travail et labo d'enseignement.
- Mise sur pied d'un stationnement pour les professeurs de la Faculté de médecine vétérinaire.
- Installer une douche dans le pavillon André-Aisendath. Je fais partie de ceux qui voyagent à vélo de très loin.
- Je suis handicapé : il y a 3 places de stationnement réservées aux handicapés devant le pavillon Lionel-Groulx, la plupart du temps ces 3 places sont prises. 3 places ne sont pas assez.

Consultation de professionnels de la santé

On remarque très peu de changement entre 1998 et 2002 dans la fréquence de consultation pour des problèmes de santé, que ce soit au plan physique, psychologique ou pour des problèmes liés à la qualité de l'air. Le tiers des professeurs ont consulté pour des problèmes d'ordre physique liés à l'ergonomie, 22% pour un problème d'ordre psychologique et 11% pour un problème lié à la qualité de l'air (allergies, problèmes respiratoires, etc). Les consultations pour des problèmes d'ordre physique sont plus fréquentes à la Faculté de médecine vétérinaire et aux pavillons Marie-Victorin et Faculté de musique alors que les consultations attribuées à des problèmes de qualité de l'air sont plus fréquentes au pavillon principal. (Tableau 6)

Il est intéressant d'examiner la relation entre certains facteurs connus comme générateurs de stress et la consultation pour des problèmes d'ordre psychologique. (Tableau 7) Il n'est pas surprenant de constater une relation claire entre la présence de consultation et la difficulté déclarée de concilier travail et famille, le fait d'avoir dû assumer des charges familiales lourdes, le fait d'avoir été témoin de harcèlement psychologique et le fait d'en avoir été victime.

Contrairement à ce qui se produisait en 1998, on ne retrouve plus de relation entre le nombre d'heures passées à l'ordinateur et la consultation pour des problèmes d'ordre physique. Ceci peut s'expliquer soit par l'amélioration des services aux professeurs, soit par le fait que les professeurs se distinguent de moins en moins quant au nombre d'heures passées à l'ordinateur, 50% d'entre eux utilisant l'ordinateur 30 heures ou plus par semaine.

Enfin, comme on pouvait s'y attendre la consultation pour des problèmes liés à la qualité de l'air est liée à la satisfaction face à la qualité de l'air, tant des bureaux que des salles de cours ou des laboratoires, ainsi que face à l'entretien (tableau 8). De même, les pavillons où l'on trouve la plus forte insatisfaction face à l'entretien des locaux, en particulier le pavillon principal et les pavillons Marie Victorin et musique sont également ceux où l'on retrouve des consultations plus fréquentes pour des problèmes liés à la qualité de l'air.

Les commentaires suivants ont été faits relativement à cette question. Il faut noter que nous avons modifié certains commentaires pour empêcher l'identification des personnes.

- À propos de la section santé-sécurité au travail : présentement, je suis en congé de maladie pour épuisement, problèmes XXX. Certains de ces problèmes ou peut-être même la totalité de ces problèmes sont attribuables aux conditions ergonomiques, aux salles de cours, bref, à mon milieu de travail en général. Pourtant, ça fait longtemps qu'on en parle. Au bout de 25 ans de service, j'en suis là : *Consultations diverses*.
- Je me trouve dans un pavillon où ont lieu de gros travaux de rénovation. Les conséquences sont une poussière omni-présente qui (c'est ce que je ne comprends pas) n'est pas enlevée à chaque soir. On est en novembre et je fais encore des allergies.
- Question #29 : Consultation pour les allergies, probablement dues à la poussière. Je ne peux savoir la part du milieu de travail et celle de la résidence.

Vie démocratique et climat de travail

La participation à la gestion de l'unité est une question centrale dans les organisations professionnelles. L'enquête de 2002 a posé pour une première fois des questions relativement à la gestion démocratique des unités.

Comme le montre le tableau 9, un peu plus du quart des unités ont moins de cinq réunions par année, 53% ont entre 6 et 10 réunions et 18% tiennent 11 réunions ou plus. Les chercheurs se retrouvent dans des unités où les réunions sont nettement moins fréquentes que les professeurs. Ainsi, à la Faculté de médecine, 55% des professeurs déclarent que leur unité tient moins de 5 réunions par année, 42% sont dans la même situation dans le regroupement "Autre médecine" et 39% au secteur sciences pures de la FAS. A l'opposé, 50% des professeurs de sciences infirmières et sciences de l'éducation disent se retrouver dans une unité qui tient 11 réunions ou plus par année. Par ailleurs, la participation déclarée à toutes les réunions de l'unité ou presque est très forte (77%) et elle ne varie pas selon les secteurs. Elle est légèrement plus élevée chez les professeurs adjoints et moins élevée chez les chercheurs. Enfin, 34% des professeurs sont membres d'un comité de l'unité et 52% de deux comités ou plus. Cette participation varie seulement en fonction du statut, les chercheurs étant moins fréquemment membres de comités et les professeurs agrégés étant plus fréquemment membres de deux comités ou plus.

L'opinion des professeurs sur l'efficacité et la fréquence des réunions est assez positive (voir tableau 10). Près des trois quarts des professeurs (72%) considèrent que les réunions sont très ou assez efficaces et 80% considèrent que leur fréquence est appropriée. Il existe une relation claire entre la fréquence des réunions et la perception de cette fréquence (voir tableau 11). Dans les unités où il y a moins de 5 réunions par année, 23% des professeurs considèrent que celles-ci ne sont pas assez fréquentes alors qu'à l'inverse, là où il y a 11 réunions ou plus par année, 27% des professeurs considèrent les réunions comme trop fréquentes. Par ailleurs, les professeurs qui ne sont membres d'aucun comité ont plus tendance à penser que les réunions ne sont pas assez fréquentes alors que ceux qui sont membres d'un seul comité ont tendance à penser qu'elles sont trop fréquentes. Enfin, la perception de l'efficacité des réunions n'est pas liée à leur fréquence mais à la participation (tableau 12): les professeurs qui participent à la plupart des réunions ont

tendance à considérer qu'elles sont très ou assez efficaces à 76% alors que seuls 55% des professeurs qui participent peu aux réunions partagent cette opinion.

Nous avons également voulu savoir si les unités étaient informées et participaient à la prise de décision sur deux aspects : la gestion académique et la gestion financière (tableau 13). Pour ce qui est de la gestion académique, 77% des collègues considèrent qu'ils sont très ou assez bien informés. Par contre, seulement 55% considèrent que leur unité participe tout à fait ou assez aux décisions relativement à cet aspect. Pour ce qui est de la gestion financière, à peine la moitié des professeurs s'estiment très ou assez bien informés et 25% estiment que l'unité participe tout à fait ou assez à la prise de décision d'ordre financier. Ces évaluations ne sont pas liées au mode de fonctionnement des unités tel que mesuré (nombre de réunions, participation). Elles varient toutefois au plan de l'information sur la gestion financière en fonction des secteurs (tableau 14) : au secteur sciences sociales et psychologie de la FAS, les professeurs sont plus nombreux à se sentir très ou assez bien informés (59%) alors qu'en sciences infirmières et sciences de l'éducation de même que dans le regroupement "autres médecine", les professeurs se considèrent moins bien informés (respectivement 63% et 67% se considèrent assez mal ou très mal informés). Enfin, la perception que l'assemblée prend part aux décisions relatives à la gestion financière varie selon le statut. Les chercheurs et les professeurs adjoints ont plus tendance à considérer que leur unité prend part aux décisions.

Le tableau 15 permet de constater que près de 30% des collègues considèrent que le climat de discussion dans leur unité est très cordial et 60% qu'il est assez cordial, ce qui ne laisse que 11% des collègues qui considèrent que le climat dans leur unité est peu ou pas du tout cordial. De la même manière, 34% des collègues se déclarent très satisfaits de leurs relations avec les collègues et 53% assez satisfaits. Plus précisément, on note dans le tableau 16 qu'une plus forte proportion de collègues jugent le climat de discussion peu ou pas du tout cordial au secteur Lettres et sciences humaines (21%) et au secteur Sciences sociales et psychologie (16%). Il est donc possible qu'il y ait plus d'unités "problématiques" dans ces secteurs. Par ailleurs, pour ce qui est des relations avec les collègues, on ne note aucune variation selon les secteurs. Toutefois, les professeurs adjoints apparaissent nettement plus satisfaits (48% de très satisfaits).

Près du quart des professeurs sont peu ou pas du tout satisfaits du climat de travail à l'université et dans leur unité et près du tiers sont insatisfaits de la qualité de vie intellectuelle dans l'unité (voir tableau 17). Toutefois, cette dernière dimension est le seul élément de climat de travail qui montre une amélioration depuis 1998, la proportion de très ou assez satisfaits étant passée de 56% à 67%.

La satisfaction relative au climat de travail dans l'unité et à l'Université et celle relative à la vie intellectuelle varie en fonction du statut. Les professeurs adjoints sont en général plus satisfaits pour les trois éléments. Par ailleurs, seule la satisfaction face à la qualité de vie intellectuelle varie en fonction des secteurs. La satisfaction est plus élevée dans le secteur sciences pures de la FAS et nettement moins élevée dans les facultés de sciences infirmières et sciences de l'éducation et dans le secteur lettres et sciences humaines de la FAS.

Par ailleurs, les professeurs sont presque unanimes à se déclarer très ou assez satisfaits de leurs relations avec les étudiants (97%), avec le personnel de soutien (93%) et avec le personnel des services (91%). (Voir tableau 18)

Enfin, l'enquête mesurait également la satisfaction des collègues face au soutien reçu de l'unité, de son directeur et des collègues de travail. Une question demandait également si le professeur considérait qu'il y avait une personne qu'il pouvait consulter dans son milieu en cas de problèmes. Ces questions visaient particulièrement à évaluer si l'intégration des professeurs adjoints se faisait bien et s'ils avaient tout le soutien nécessaire des unités. Le tableau 19 montre que la satisfaction face au soutien reçu de l'unité n'est pas très forte, seuls 18% se déclarant très satisfaits et 45% assez satisfaits. La satisfaction face au soutien reçu du directeur est un peu plus élevée (33% très satisfaits et 44% assez) de même que celle face au soutien provenant des collègues de travail (23% très, 54% assez). Près des trois quarts des professeurs considèrent qu'ils peuvent consulter quelqu'un dans leur milieu de travail en cas de difficultés (voir tableau 20).

La satisfaction face au soutien reçu de l'unité n'est liée ni au statut, ni au secteur facultaire. Toutefois, la satisfaction face au soutien reçu du directeur est plus élevée chez les professeurs

adjoints (43% très satisfaits, 45% assez satisfaits) de même que celle relative au soutien des collègues du travail (32% très et 52% assez satisfaits). Les professeurs adjoints sont aussi plus nombreux (93%) à considérer qu'il y a quelqu'un dans leur milieu de travail qu'ils peuvent consulter en cas de difficultés. Par ailleurs, la présence d'une personne à qui on peut avoir recours varie selon les secteurs ; elle est plus présente dans le regroupement "Autres facultés" (89%) et dans le secteur sciences sociales et psychologie de la FAS (84%).

Les commentaires suivants :faits par les professeurs illustrent les opinions sur le fonctionnement des unités et particulièrement de ceux qui sont plus insatisfaits du fonctionnement de leur unité. Les commentaires ont parfois été édités pour protéger l'identité des répondants.

- À propos de l'assemblée de l'unité par rapport à la gestion financière (question #38) > 3 ou 4 personnes dirigent tout. Quant aux autres, elles se taisent.
- L'université n'accueille pas ses nouveaux professeurs (qui viennent de l'étranger par surcroît) et elle ne respecte pas complètement ses engagements initiaux. De plus, l'administration ne montre pas de flexibilité dans l'application de ses règlements, comme si elle « savait tout » d'avance. De plus, le climat qui règne à la faculté est celui du chacun pour soi, ce qui est honteux en XX
- À propos du fonctionnement de l'unité : Beaucoup de frustration. Parfois, on nous impose par l'administration des décisions. Il y a plusieurs exemples de cela : par exemple un candidat pour une chaire de recherche. C'est une situation de SOUMISSION VOLONTAIRE.
- Hypertrophie du système administratif à tous les niveaux de l'UdeM => contre-productivité des professeurs.
- À propos du climat de travail (question #41): Bon climat de travail à la condition de ne discuter de rien, de ne poser aucune question, de faire semblant de rien voir.
- Manque ou pas du tout de soutien institutionnel pour financer des colloques, conférences convenablement. Les départements sont pauvres. / Impossible d'inviter les examinateurs externes aux soutenances de thèses avec un budget de 500\$ de la FES par soutenance.
- La gestion de notre dépt laisse à désirer et cause de l'indifférence parmi les profs et personnel de soutien.
- J'occupe un poste de XX, jusqu'ici sans prime. Je reçois trop peu de soutien pour gérer un personnel stressé (X sur le bord d'un congé de maladie et X m'indiquant qu'ils démissionnent

depuis les 5 derniers jours). On a un problème criant par excès de stress au travail que je tente de régler le mieux que je peux sans ressources! (À l'aide!)

- J'estime que les rapports d'un échelon à l'échelon supérieur sont mauvais. L'abus de pouvoir, l'intimidation et la manipulation sont des pratiques répandues. Le manque de transparence aussi.
- Je ne sais pas si l'évaluation de ma progression comme prof. Adj. (recrutée après 10 ans d'exp. de pratique de gestion) aurait été la même si j'avais été un homme.

Certains professeurs ont fait état de questions liées au fonctionnement de l'unité et de l'Université dans son ensemble dans les priorités d'amélioration. Les priorités suivantes ont été mentionnées concernant la direction, la collégialité, l'accueil des nouveaux professeurs ainsi que le soutien aux activités académiques.

Direction

- Mode de gestion "top-down" par l'équipe de rectorat actuelle, ayant pour effet de contourner et à se substituer aux départements et facultés dans les prises de décision. Cette tendance a pour effet de réduire le pouvoir aux assemblées départementales, entre autres lors de la nomination de nouveaux professeurs détenteurs de chaires fédérales dont les candidatures nous sont parachutées par le rectorat. Le SGPUM doit veiller à faire respecter les procédures contenues dans la convention collective en matière d'engagement (transparence, rôle prépondérant de l'assemblée départementale).
- Climat de travail, transparence des décisions prises par le doyen
- Transparence de la direction, surtout médecine vis-à-vis départements « assujettis ».

Collégialité

- Collégialité/vie départementale/information à portée administrative/création de lieux de discussion.
- L'Université devrait être plus sévère à l'égard des personnes qui nuisent à leur département par leur comportement harcelant, paresseux et perturbateur.
- Sentiment de collégialité totalement absent → chacun pour soi!

- Communication entre les professeurs.
- Les formulaires de conflit d'intérêt sont évalués par des collègues en conflit d'intérêt!

Accueil des nouveaux professeurs

- Accueil des nouveaux professeurs. Intégration au département et aménagement des locaux (lab. de recherche)
- Service de mentorat pour les nouveaux (ou jeunes) arrivés.
- Le processus d'intégration des nouveaux profs... à parfaire!
- Intégration des nouveaux profs.
- Améliorer système d'information pour les nouveaux professeurs : intra-départemental et dép.-faculté.
- Mieux informer les professeurs étrangers sur les démarches administratives.
- Soutien à la clientèle étrangère.

Soutien

- La qualité du personnel de soutien (compétence)
- Meilleurs services de secrétariat et soutien à l'enseignement.
- Le soutien aux profs dans tous ses aspects – vg secrétariat / ménage
- Favoriser les services de soutien : secrétariat (il est aberrant de ne plus en avoir), soutien informatique, à tout prix éviter que les profs gèrent eux-mêmes leurs fonds. Il est aberrant que tous les services cherchent à rejeter sur les profs la gestion ou le soutien qu'ils devraient assurer. Les profs sont souvent mis devant le fait accompli et ont l'impression d'être les derniers consultés.
- Support en général.
- Répartition ou support des tâches de gestion (stages et autres)
- Soutien aux petites unités (moins de 20 profs)

- Fournir un meilleur support lors des demandes de subvention de recherche afin d'aider ou d'augmenter les taux de succès.
- Service de secrétariat adéquat pour TOUS les profs /
- Amélioration du contexte de travail, soutien à l'enseignement.
- Soutien d'auxiliaires dans l'encadrement des étudiants et les corrections : très prioritaire.
- L'administration doit être au service des profs, non l'inverse.
- Il y a un problème de stress important (nombreux congés de maladie, suicides : X en moins d'un an!) qui semble en partie être relié à une surcharge de travail, mais grandement associé à un manque de soutien du personnel de soutien entre autre et peu de communication entre les unités à tous les niveaux. On n'a pas de bureau de ressources humaines (2 membres du personnel en congé de maladie).
- On manque de ressources pour faire venir comme invités des professeurs ou chercheurs de calibre international.
- La liberté concernant certains points. Ex. : Un conférencier ou un chargé de cours ne peut venir que le jour X. Or, le guichet étudiant bloque l'horaire pour le jour X de l'an X et on doit avoir une raison de « vie ou de mort » pour faire venir ou on se passe de la compétence!
- Meilleur support avec assistants et chargés de cours compétents : difficultés avec leur syndicat
- Devrait y avoir une politique et un mécanisme (Hot line) pour donner suite quand un prof pense qu'un étudiant représente un danger pour lui-même (suicide) ou communauté (Poly).

Autres

- L'Université ne paie même pas les crayons utiles pour la recherche. On devrait avoir un soutien plus important de ce côté.
- Bourses d'études pour les étudiants de 2e et 3e cycle.
- Démocratisation du fonctionnement des unités. Participation des professeurs aux décisions (et non seulement consultation)
- Confidentialité des dossiers.

- La perception chez certains collègues que certains types de cheminement de carrière ne sont pas valorisés par l'université et la FAS. Ex. : Un collègue qui fonctionne avec des contrats de recherche plutôt que des subventions.
- Politique claire de remplacement pour le remplacement des professeurs qui ont obtenu des bourses de chercheurs boursiers.
- Voir au maintien de la féminisation dans les départements.
- Favoriser les rattachements multiples.
- L'augmentation des contrôles auxquels nous sommes soumis.

Harcèlement en milieu de travail

La question du harcèlement en milieu de travail est un sujet de préoccupation de plus en plus public. Les professeurs ont été sondés sur le fait qu'ils ont ou non été témoins de harcèlement psychologique ou sexuel au cours des trois dernières années dans le cadre de leurs activités à l'Université de Montréal et qu'ils considèrent en avoir été personnellement victimes. Les résultats présentés au tableau 21 montrent que 17% des professeurs considèrent avoir été témoins une ou deux fois de harcèlement psychologique et 9% trois fois ou plus, ce qui donne un total de 26%.. Par ailleurs, 5% des professeurs disent avoir été témoins de harcèlement sexuel.

Plus d'un collègue sur 10 (12%) dit avoir été victime de harcèlement psychologique et 9% disent en avoir été probablement victimes. C'est donc un total d'un collègue sur cinq qui s'estime ou s'est estimé sûrement ou probablement victime de harcèlement psychologique au cours des trois dernières années. Pour ce qui est du harcèlement sexuel, il s'agit de 5% des professeurs. Comme ce sont les seules questions posées à ce sujet, il est difficile de cerner le problème : on ne peut pas savoir s'il s'agit surtout de harcèlement horizontal (entre collègues, entre étudiants ou entre employés) ou vertical (provenant d'étudiants ou de supérieurs hiérarchiques). La présence de harcèlement psychologique n'est pas lié au statut. Elle est toutefois liée au secteur, les facultés de sciences infirmières et sciences de l'éducation semblant à tout le moins plus sensible à sa présence (tableau 22) .

Quelques commentaires ont été faits sur cette question.

- À propos du harcèlement (question #45) : oui, psychologique.
- Question #44 : La question du harcèlement me dérange peu, celle de la violence (entre étudiants, entre étudiants-profs, et entre profs) me dérange souvent. Je pense surtout à la violence psychologique. Le milieu universitaire institue de continuels processus d'évaluation, en survalorisant par conséquent la performance. Je finis par croire qu'en contre partie, cela favorise les attitudes arrogantes, mesquines, méprisantes chez les uns et des « blessures » chez les autres. Je me pose la question : cette violence est-elle le fait d'individus ou institutionnel?

Tableau 1
Satisfaction face à la qualité de l'air et à l'entretien des espaces de travail
selon le lieu de travail

Lieu de travail	Qualité de l'air des bureaux de travail				N	Qualité de l'air dans les salles de cours				N	Entretien des locaux				N
	Très ou assez satisfait	Peu satisfait	Pas du tout satisfait	Effectif		Très ou assez satisfait	Peu satisfait	Pas du tout satisfait	Effectif		Très ou assez satisfait	Peu satisfait	Pas du tout satisfait	Effectif	
	%	%	%			%	%	%			%	%	%		
Pavillon de la fac. médecine vétérinaire	62,2%	17,8%	20,0%	45	52,3%	31,8%	15,9%	44	53,5%	34,9%	11,6%	43			
Pavillons André-Aisendadt et Paul-G.-Desmarais	94,6%	5,4%	,0%	56	83,6%	16,4%	,0%	55	65,5%	21,8%	12,7%	55			
Pavillons Lionel-Groulx et Maximilien-Caron	37,0%	35,7%	27,3%	154	40,1%	33,6%	26,3%	152	51,3%	32,2%	16,4%	152			
Pavillons Marie-Victorin et de la fac. de musique	52,7%	25,8%	21,5%	93	46,1%	31,5%	22,5%	89	30,9%	34,0%	35,1%	94			
Pavillons Marguerite d'Youville et Liliane-de-Stewart	65,6%	23,0%	11,5%	61	55,7%	39,3%	4,9%	61	49,2%	19,7%	31,1%	61			
Pavillon principal	57,3%	25,6%	17,1%	82	52,5%	33,8%	13,8%	80	37,0%	21,0%	42,0%	81			
Hôpitaux	78,7%	14,9%	6,4%	47	73,8%	23,8%	2,4%	42	65,2%	30,4%	4,3%	46			
Autre	59,8%	23,7%	16,5%	97	46,4%	33,0%	20,6%	97	49,0%	28,1%	22,9%	96			
Total	58,1%	24,4%	17,5%	635	52,1%	31,5%	16,5%	620	48,2%	28,3%	23,4%	628			

Tableau 2
Satisfaction face à la qualité de l'air et à l'aménagement des laboratoires
selon le lieu de travail

		Qualité de l'air des laboratoires			Aménagement des laboratoires pour l'enseignement			Aménagement des laboratoires pour la recherche		
		Très ou assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait	N	Très ou assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait	N	Très ou assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait	N
Lieu de travail	Pavillon de la fac. médecine vétérinaire	52,8%	47,2%	36	71,0%	29,0%	31	24,2%	75,8%	33
	Pavillons André-Aisendadt et Paul-G.-Desmarais	86,7%	13,3%	30	85,0%	15,0%	20	80,6%	19,4%	36
	Pavillons Lionel-Groulx et Maximilien-Caron	64,3%	35,7%	14	66,7%	33,3%	12	18,8%	81,3%	16
	Pavillons Marie-Victorin et de la fac. de musique	41,4%	58,6%	29	35,5%	64,5%	31	27,3%	72,7%	44
	Pavillons Marguerite d'Youville et Liliane-de-Stewart	33,3%	66,7%	18	60,0%	40,0%	20	44,4%	55,6%	18
	Pavillon principal	45,5%	54,5%	66	50,9%	49,1%	53	47,1%	52,9%	68
	Hôpitaux	66,7%	33,3%	30	80,0%	20,0%	10	78,1%	21,9%	32
	Autre	56,1%	43,9%	41	40,0%	60,0%	35	63,6%	36,4%	44
Total	54,9%	45,1%	264	56,1%	43,9%	212	49,8%	50,2%	291	

Tableau 3
Satisfaction face à l'équipement fourni dans les salles de cours et dans les laboratoires
selon le lieu de travail

		Équipement général des salles de cours			N	Équipement des laboratoires pour l'enseignement		N	Équipement des laboratoires pour la recherche		N
		Très ou assez satisfait	Peu satisfait	Pas du tout satisfait	Effectif	Très ou assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait	Effectif	Très ou assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait	Effectif
		%	%	%		%	%		%	%	
Lieu de travail	Pavillon de la fac. médecine vétérinaire	81,0%	11,9%	7,1%	42	64,7%	35,3%	34	24,2%	75,8%	33
	Pavillons André-Aisendadt et Paul-G.-Desmarais	73,2%	19,6%	7,1%	56	90,0%	10,0%	20	86,5%	13,5%	37
	Pavillons Lionel-Groulx et Maximilien-Caron	57,5%	28,8%	13,7%	153	53,8%	46,2%	13	13,3%	86,7%	15
	Pavillons Marie-Victorin et de la fac. de musique	50,5%	33,0%	16,5%	91	35,5%	64,5%	31	28,3%	71,7%	46
	Pavillons Marguerite d'Youville et Liliane-de-Stewart	59,0%	32,8%	8,2%	61	50,0%	50,0%	20	36,8%	63,2%	19
	Pavillon principal	65,0%	21,3%	13,8%	80	46,3%	53,7%	54	65,7%	34,3%	67
	Hôpitaux	73,2%	22,0%	4,9%	41	72,7%	27,3%	11	79,4%	20,6%	34
	Autre	58,5%	24,5%	17,0%	94	42,1%	57,9%	38	68,2%	31,8%	44
Total		61,8%	25,7%	12,5%	618	52,9%	47,1%	221	55,3%	44,7%	295

Tableau 4
Espace de travail (bureau) : services obtenus

		Avoir bénéficié des services suivants:				N
		Évaluation ergonomique du poste de travail	Réception d'une nouvelle chaise	Réception d'un nouveau bureau de travail	Aucun service	
		%	%	%	%	Effectif
Statut	Chercheur(e)	10,0%	25,0%	11,7%	66,7%	60
	Professeur(e) adjoint(e)	24,2%	68,2%	27,3%	23,5%	132
	Professeur(e) agrégé(e)	25,3%	65,2%	11,8%	28,1%	178
	Professeur(e) titulaire	17,9%	59,0%	11,2%	33,2%	268
Total		20,5%	59,4%	14,7%	32,9%	638
Secteur	FAS sciences pures	10,6%	47,9%	11,7%	47,9%	94
	FAS sciences sociales et psychologie	14,7%	59,8%	13,7%	37,3%	102
	FAS lettres et sciences humaines	17,6%	79,1%	8,8%	17,6%	91
	Médecine	12,3%	50,7%	13,0%	45,7%	138
	Médecine dentaire, vétérinaire, pharmacie, optométrie	28,4%	49,4%	22,2%	32,1%	81
	Sciences infirmières et de l'éducation	67,3%	80,8%	30,8%	7,7%	52
	Autres	20,5%	65,8%	12,3%	16,4%	73
	Total		20,8%	59,9%	14,9%	32,3%

Tableau 5
Satisfaction face à l'évaluation du poste de travail
et au nouveau mobilier

	Évaluation ergonomique du poste de travail		Nouvelle chaise de travail		Nouveau bureau de travail	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Ne s'applique pas	507	80,0%	256	41,6%	534	86,0%
Très satisfait	56	8,8%	181	29,4%	42	6,8%
Assez satisfait	40	6,3%	133	21,6%	26	4,2%
Peu ou pas du tout satisfait	31	4,9%	45	7,3%	19	3,1%
Total	634	100,0%	615	100,0%	621	100,0%

Tableau 6
Consultation de professionnels de santé selon le lieu de travail

		Consultation d'un professionnel de la santé pour un ...				N
		Problème d'ordre physique	Problème d'ordre psychologique	Problème relié à la qualité de l'air	Aucune consultation	
		%	%	%	%	
Lieu de travail	Pavillon de la fac. médecine vétérinaire	46,5%	30,2%	7,0%	46,5%	43
	Pavillons André-Aisendadt et Paul-G.-Desmarais	21,8%	18,2%	1,8%	69,1%	55
	Pavillons Lionel-Groulx et Maximilien-Caron	35,2%	20,7%	13,1%	50,3%	145
	Pavillons Marie-Victorin et de la fac. de musique	43,2%	21,6%	14,8%	47,7%	88
	Pavillons Marguerite d'Youville et Liliane-de-Stewart	25,4%	27,1%	11,9%	59,3%	59
	Pavillon principal	36,1%	19,4%	20,8%	52,8%	72
	Hôpitaux	21,7%	15,2%	8,7%	63,0%	46
	Autre	30,7%	25,0%	6,8%	53,4%	88
Total		33,4%	22,0%	11,4%	54,0%	596

Tableau 7
Relation entre la consultation d'un professionnel de la santé pour un problème d'ordre psychologique et certains facteurs générateurs de stress

		Consultation pour un problème d'ordre psychologique		N
		Oui	Non	
		%	%	Effectif
Conciliation travail-famille	Souvent difficile	39,6%	60,4%	149
	Parfois difficile	16,9%	83,1%	213
	Rarement difficile	16,2%	83,8%	99
	Jamais difficile ou presque	9,1%	90,9%	77
Total		21,9%	78,1%	538
Assumer des charges familiales lourdes	Oui	35,7%	64,3%	157
	Non	16,9%	83,1%	414
Total		22,1%	77,9%	571
Témoin de harcèlement physique ou psychologique	Jamais	17,1%	82,9%	428
	1 fois ou plus	38,7%	61,3%	150
Total		22,7%	77,3%	578
Victime de harcèlement physique ou psychologique	Oui	36,7%	63,3%	120
	Non	19,0%	81,0%	459
Total		22,6%	77,4%	579

Tableau 8
Problèmes liés à la qualité de l'air
(satisfaction vs consultation)

		Consultation pour un problème relié à la qualité de l'air		N
		Oui	Non	
		%	%	Effectif
Satisfaction de la qualité de l'air des bureaux de travail	Très ou assez satisfait	2,7%	97,3%	339
	Peu satisfait	17,3%	82,7%	139
	Pas du tout satisfait	35,0%	65,0%	100
Total		11,8%	88,2%	578
Satisfaction de la qualité de l'air dans les salles de cours	Très ou assez satisfait	5,8%	94,2%	294
	Peu satisfait	14,4%	85,6%	181
	Pas du tout satisfait	26,6%	73,4%	94
Total		12,0%	88,0%	569
Satisfaction de la qualité de l'air des laboratoires	Très ou assez satisfait	5,2%	94,8%	134
	Peu ou pas du tout satisfait	18,5%	81,5%	108
Total		11,2%	88,8%	242
Satisfaction de l'entretien des locaux	Très ou assez satisfait	8,3%	91,7%	276
	Peu satisfait	12,0%	88,0%	167
	Pas du tout satisfait	18,9%	81,1%	132
Total		11,8%	88,2%	575

Tableau 9
 Vie départementale

		Nombre de réunions de l'unité au cours de la dernière année			N	Fréquence de participation aux réunions de l'unité de la dernière année		N	Être membre d'un ou de plusieurs comités de votre unité			N
		Moins de 5 réunions par année	Entre 6 et 10 réunions par année	11 réunions ou plus par année		Toutes les réunions ou presque	Aucune ou quelques réunions		Aucun comité	Un comité	Deux comités ou plus	
		%	%	%	Effectif	%	%	Effectif	%	%	%	Effectif
Statut	Chercheur(e)	55,1%	28,6%	16,3%	49	73,1%	26,9%	52	37,3%	39,2%	23,5%	51
	Professeur(e) adjoint(e)	24,8%	52,4%	22,9%	105	90,7%	9,3%	107	11,2%	29,0%	59,8%	107
	Professeur(e) agrégé(e)	21,0%	59,9%	19,2%	167	81,4%	18,6%	172	8,1%	27,7%	64,2%	173
	Professeur(e) titulaire	29,4%	54,4%	16,3%	252	77,3%	22,7%	256	14,7%	33,6%	51,7%	265
Total		28,3%	53,4%	18,3%	573	80,6%	19,4%	587	14,1%	31,5%	54,4%	596
Secteur	FAS sciences pures	39,1%	52,9%	8,0%	87	78,2%	21,8%	87	7,8%	31,1%	61,1%	90
	FAS sciences sociales et psychologie	4,2%	69,5%	26,3%	95	84,5%	15,5%	97	13,3%	35,7%	51,0%	98
	FAS lettres et sciences humaines	16,5%	69,4%	14,1%	85	88,5%	11,5%	87	12,6%	29,9%	57,5%	87
	Médecine	55,4%	32,2%	12,4%	121	81,7%	18,3%	126	18,8%	30,5%	50,8%	128
	Médecine dentaire, vétérinaire, pharmacie, optométrie	42,5%	46,6%	11,0%	73	76,7%	23,3%	73	17,6%	29,7%	52,7%	74
	Sciences infirmières et de l'éducation	2,2%	47,8%	50,0%	46	75,0%	25,0%	48	16,3%	24,5%	59,2%	49
	Autres	14,5%	62,9%	22,6%	62	74,2%	25,8%	66	11,8%	36,8%	51,5%	68
Total		28,1%	53,6%	18,3%	569	80,7%	19,3%	584	14,1%	31,5%	54,4%	594

Tableau 10
Opinion sur l'efficacité et la fréquence des réunions de l'unité

		% colonne	Effectif
Opinion sur l'efficacité des réunions de l'unité	Très efficace	11,0%	65
	Assez efficace	61,3%	362
	Peu efficace	24,2%	143
	Pas du tout efficace	3,6%	21
Total		100,0%	591
Opinion sur la fréquence des réunions de l'unité	Trop fréquentes	11,7%	69
	Assez fréquentes	79,6%	471
	Pas assez fréquentes	8,8%	52
Total		100,0%	592

Tableau 11

		Opinion sur la fréquence des réunions de l'unité			N
		Trop fréquentes	Assez fréquentes	Pas assez fréquentes	Effectif
		%	%	%	
Nombre de réunions de l'unité au cours de la dernière année	Moins de 5 réunions	,6%	76,7%	22,6%	159
	Entre 6 et 10 réunions	11,8%	83,6%	4,6%	305
	11 réunions ou plus	26,7%	72,4%	1,0%	105
Total		11,4%	79,6%	9,0%	569
Être membre d'un ou de plusieurs comités de votre unité	Aucun comité	6,0%	78,3%	15,7%	83
	Un comité	16,3%	75,5%	8,2%	184
	Deux comités ou plus	10,5%	82,1%	7,4%	324
Total		11,7%	79,5%	8,8%	591

Tableau 12

		Opinion sur l'efficacité des réunions de l'unité		N
		Très ou assez efficace	Peu ou pas du tout efficace	Effectif
		%	%	
Fréquence de participation aux réunions de l'unité au cours de la dernière année	Toutes les réunions ou presque	76,2%	23,8%	470
	Aucune ou quelques réunions	55,0%	45,0%	111
Total		72,1%	27,9%	581

Tableau 13
Rôle de l'assemblée de l'unité dans la gestion académique et financière

		Gestion académique		Gestion financière	
		Effectif	%	Effectif	%
Information	Très bien informé(e)	148	25,0%	74	12,5%
	Assez bien informé(e)	310	52,3%	218	36,8%
	Assez mal informé(e)	101	17,0%	187	31,6%
	Très mal informé(e)	34	5,7%	113	19,1%
Total		593	100,0%	592	100,0%
Participation aux prises de décision	Tout à fait	82	13,9%	31	5,3%
	Assez	243	41,2%	115	19,7%
	Peu	209	35,4%	256	43,8%
	Pas du tout	56	9,5%	183	31,3%
Total		590	100,0%	585	100,0%

Tableau 14
Rôle de l'assemblée de l'unité dans la gestion selon le statut et le secteur

		Diriez-vous que l'assemblée de votre unité est informée des questions touchant la gestion financière?			Diriez-vous que l'assemblée de votre unité prend part aux décisions concernant la gestion financière?		
				N			N
		Très bien ou assez bien informée	Très mal ou assez mal informée		Tout à fait ou assez	Peu ou pas du tout	
		%	%	Effectif	%	%	Effectif
Statut	Chercheur(e)	56,0%	44,0%	50	42,6%	57,4%	47
	Professeur(e) adjoint(e)	54,7%	45,3%	106	33,7%	66,3%	104
	Professeur(e) agrégé(e)	47,1%	52,9%	172	18,7%	81,3%	171
	Professeur(e) titulaire	47,3%	52,7%	264	22,4%	77,6%	263
Total		49,3%	50,7%	592	25,0%	75,0%	585
Secteur	FAS sciences pures	50,6%	49,4%	89	22,5%	77,5%	89
	FAS sciences sociales et psychologie	59,2%	40,8%	98	31,3%	68,8%	96
	FAS lettres et sciences humaines	51,2%	48,8%	86	25,9%	74,1%	85
	Médecine	50,8%	49,2%	126	28,2%	71,8%	124
	Médecine dentaire, vétérinaire, pharmacie, optométrie	32,9%	67,1%	73	12,3%	87,7%	73
	Sciences infirmières et de l'éducation	36,7%	63,3%	49	20,4%	79,6%	49
	Autres	55,9%	44,1%	68	29,9%	70,1%	67
Total		49,4%	50,6%	589	25,0%	75,0%	583

Tableau 15
Perception du climat de travail des unités

		% colonne	Effectif
Climat de discussion des réunions de l'unité	Très cordial	28,9%	171
	Assez cordial	60,1%	356
	Peu cordial	8,6%	51
	Pas du tout cordial	2,4%	14
Total		100,0%	592
Relations avec les collègues de travail	Très satisfait(e)	34,1%	215
	Assez satisfait(e)	53,1%	335
	Peu satisfait(e)	10,6%	67
	Pas du tout satisfait(e)	2,2%	14
Total		100,0%	631

Tableau 16
Climat de travail selon le statut et le secteur (1)

		Climat de discussion lors des réunions de l'unité			N	Relation avec les collègues de travail			N
		Très cordial	Assez cordial	Peu ou pas du tout cordial		Très satisfait	Assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait	
		%	%	%	Effectif	%	%	%	Effectif
Statut	Chercheur(e)	25,0%	60,4%	14,6%	48	36,2%	56,9%	6,9%	58
	Professeur(e) adjoint(e)	30,8%	64,5%	4,7%	107	48,1%	43,5%	8,4%	131
	Professeur(e) agrégé(e)	27,7%	60,7%	11,6%	173	25,3%	57,9%	16,9%	178
	Professeur(e) titulaire	29,5%	58,0%	12,5%	264	32,6%	53,8%	13,6%	264
Total		28,9%	60,1%	11,0%	592	34,1%	53,1%	12,8%	631
Secteur	FAS sciences pures	23,6%	69,7%	6,7%	89	38,3%	45,7%	16,0%	94
	FAS sciences sociales et psychologie	30,6%	53,1%	16,3%	98	34,0%	54,0%	12,0%	100
	FAS lettres et sciences humaines	33,3%	46,0%	20,7%	87	31,9%	55,3%	12,8%	94
	Médecine	31,2%	60,8%	8,0%	125	38,8%	50,0%	11,2%	134
	Médecine dentaire, vétérinaire, pharmacie, optométrie	27,0%	62,2%	10,8%	74	27,8%	54,4%	17,7%	79
	Sciences infirmières et de l'éducation	20,4%	71,4%	8,2%	49	26,9%	61,5%	11,5%	52
	Autres	32,4%	64,7%	2,9%	68	34,7%	56,9%	8,3%	72
Total		29,0%	60,2%	10,8%	590	34,1%	53,1%	12,8%	625

Tableau 17
Climat de travail selon le statut et le secteur (2)

		Climat de travail dans l'université				N	Climat de travail dans l'unité				N	Qualité de la vie intellectuelle dans l'unité				N
		Très satisfait	Assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait	Effectif	Très satisfait	Assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait	Effectif	Très satisfait	Assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait	Effectif			
		%	%	%		%	%	%		%	%	%				
Statut	Chercheur(e)	11,1%	68,5%	20,4%	54	21,4%	62,5%	16,1%	56	14,3%	58,9%	26,8%	56			
	Professeur(e) adjoint(e)	25,8%	60,2%	14,1%	128	36,6%	48,1%	15,3%	131	19,1%	59,5%	21,4%	131			
	Professeur(e) agrégé(e)	12,1%	57,8%	30,1%	173	22,5%	50,6%	27,0%	178	17,3%	42,5%	40,2%	179			
	Professeur(e) titulaire	14,1%	57,0%	28,9%	263	26,8%	45,3%	27,9%	265	18,2%	46,2%	35,6%	264			
Total		15,7%	58,9%	25,4%	618	27,1%	48,9%	24,0%	630	17,8%	49,0%	33,2%	630			
Secteur	FAS sciences pures	18,5%	53,3%	28,3%	92	32,3%	47,3%	20,4%	93	26,9%	51,6%	21,5%	93			
	FAS sciences sociales et psychologie	15,0%	69,0%	16,0%	100	25,7%	54,5%	19,8%	101	20,8%	45,5%	33,7%	101			
	FAS lettres et sciences humaines	17,6%	52,7%	29,7%	91	28,0%	45,2%	26,9%	93	19,1%	39,4%	41,5%	94			
	Médecine	13,4%	63,0%	23,6%	127	31,8%	50,8%	17,4%	132	16,5%	58,6%	24,8%	133			
	Médecine dentaire, vétérinaire, pharmacie, optométrie	11,4%	58,2%	30,4%	79	20,0%	43,8%	36,3%	80	10,1%	53,2%	36,7%	79			
	Sciences infirmières et de l'éducation	11,5%	53,8%	34,6%	52	19,2%	48,1%	32,7%	52	9,6%	42,3%	48,1%	52			
	Autres	23,9%	56,3%	19,7%	71	28,8%	49,3%	21,9%	73	18,1%	44,4%	37,5%	72			
Total		15,8%	58,8%	25,3%	612	27,4%	48,7%	23,9%	624	17,9%	48,9%	33,2%	624			

Tableau 18
Satisfaction relative aux relations avec les étudiants,
le personnel de soutien et le personnel des services

	Relation avec les étudiants		Relation avec le personnel de soutien		Relation avec le personnel des services	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Très satisfait	379	60,3%	335	53,4%	213	34,4%
Assez satisfait	234	37,2%	251	40,0%	350	56,5%
Peu ou pas du tout satisfait	16	2,5%	41	6,5%	56	9,0%
Total	629	100,0%	627	100,0%	619	100,0%

Tableau 19
Perception du soutien reçu de l'unité, du directeur de l'unité et des collègues de travail selon le statut

Statut		Soutien reçu de l'unité			N	Soutien reçu du directeur de l'unité			N	Soutien reçu des collègues de travail			N
		Très satisfait	Assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait		Très satisfait	Assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait		Très satisfait	Assez satisfait	Peu ou pas du tout satisfait	
		%	%	%		Effectif	%	%		%	Effectif	%	
Chercheur(e)		14,0%	49,1%	36,8%	57	24,6%	50,9%	24,6%	57	29,3%	53,4%	17,2%	58
Professeur(e) adjoint(e)		22,3%	45,4%	32,3%	130	43,2%	44,7%	12,1%	132	31,8%	52,3%	15,9%	132
Professeur(e) agrégé(e)		16,3%	47,2%	36,5%	178	30,9%	44,4%	24,7%	178	16,9%	54,8%	28,2%	177
Professeur(e) titulaire		18,4%	41,4%	40,2%	261	32,2%	41,7%	26,1%	264	22,3%	53,8%	23,9%	264
Total		18,2%	44,6%	37,2%	626	33,4%	43,9%	22,7%	631	23,5%	53,7%	22,8%	631

Tableau 20
Présence de soutien en cas de difficulté selon le statut et le secteur

		Avoir une personne à consulter dans le milieu de travail en cas de difficultés		N
		Oui	Non	
		%	%	Effectif
Statut	Chercheur(e)	72,4%	27,6%	58
	Professeur(e) adjoint(e)	93,2%	6,8%	132
	Professeur(e) agrégé(e)	73,7%	26,3%	175
	Professeur(e) titulaire	66,5%	33,5%	257
Total		74,8%	25,2%	622
Secteur	FAS sciences pures	64,8%	35,2%	91
	FAS sciences sociales et psychologie	83,8%	16,2%	99
	FAS lettres et sciences humaines	78,5%	21,5%	93
	Médecine	69,7%	30,3%	132
	Médecine dentaire, vétérinaire, pharmacie, optométrie	71,8%	28,2%	78
	Sciences infirmières et de l'éducation	69,2%	30,8%	52
	Autres	88,7%	11,3%	71
Total		75,0%	25,0%	616

Tableau 21
Présence de harcèlement dans le milieu de travail

		Harcèlement physique ou psychologique		Harcèlement sexuel	
		Effectif	%	Effectif	%
Témoin	Jamais	436	73,5%	567	95,3%
	1 ou 2 fois	102	17,2%	26	4,4%
	3 fois ou plus	55	9,3%	2	0,3%
Total		593	100,0%	595	100,0%
Victime	Oui	70	11,8%	28	4,7%
	Probablement	53	8,9%	1	0,2%
	Non	471	79,3%	566	95,1%
Total		594	100,0%	595	100,0%

Tableau 22
Présence de harcèlement physique ou psychologique selon le secteur facultaire

		Être témoin de harcèlement physique ou psychologique			Avoir été victime de harcèlement physique ou psychologique		
		Jamais	1 ou plus	N	Oui	Non	N
		%	%	Effectif	%	%	Effectif
Secteur	FAS sciences pures	83,3%	16,7%	90	15,6%	84,4%	90
	FAS sciences sociales et psychologie	68,0%	32,0%	97	25,5%	74,5%	98
	FAS lettres et sciences humaines	74,7%	25,3%	87	21,8%	78,2%	87
	Médecine	79,5%	20,5%	127	14,2%	85,8%	127
	Médecine dentaire, vétérinaire, pharmacie, optométrie	68,1%	31,9%	72	26,4%	73,6%	72
	Sciences infirmières et de l'éducation	60,4%	39,6%	48	39,6%	60,4%	48
	Autres	71,0%	29,0%	69	11,6%	88,4%	69
Total		73,6%	26,4%	590	20,6%	79,4%	591