

La lettre du S.G.P.U.M.

Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal

n° 9, 21 juin 2005

Nouvelles et informations

ÉVALDIR

Évaluation de la direction des départements, des facultés et de l'université par les professeur(e)s et chercheur(e)s, membres du SGPUM

Sommaire des premières analyses

L'évaluation des directions par les membres du SGPUM s'est tenue du 14 février au 18 avril 2005, par la voie d'un questionnaire comprenant 4 sections : l'évaluation des directeurs de département, des doyens et vice-doyens, l'évaluation du doyen de la faculté des études supérieures ainsi que l'évaluation du recteur et des vice-recteurs¹. Une dizaine de questions ont été posées pour chacune des instances évaluées.

Cette évaluation avait pour but de dresser un portrait de la perception des professeurs² à l'égard des différentes directions. Nous espérons aussi que les résultats soient utilisés à des fins formatives par les administrateurs qui choisiraient de tenir compte de leur évaluation.

Le questionnaire a été élaboré à partir de références sur le sujet, de l'expertise interne et de l'analyse du contexte universitaire. Cinq cent treize personnes ont répondu au questionnaire, soit 41% des membres du SGPUM. Nous les remercions de leur précieuse collaboration.

Caractéristiques des répondants

Les professeurs titulaires ont répondu au questionnaire en plus grand nombre (42% des répondants) que les professeurs agrégés (24%) et adjoints (24%). Notre cohorte de répondants était composée surtout de personnes ayant moins de six ans d'ancienneté (31%) ou plus de vingt ans d'ancienneté (28%). Enfin, 53% des répondants étant des hommes et 30%, des femmes. Ce dernier pourcentage avoisine le pourcentage de femmes (31%) au sein du corps professoral. Les pourcentages résiduels correspondent à des questionnaires non ou mal identifiés.

Résultats acheminés aux personnes visées par le questionnaire

Chaque direction concernée a déjà reçu les résultats de son évaluation. Lorsque la situation le permettait, ces résultats individuels étaient accompagnés des résultats d'un groupe de comparaison. Par exemple, le directeur d'une faculté départementalisée pouvait voir ses résultats comparés à ceux des autres directeurs de sa faculté; ou encore, les résultats d'un directeur de département de la faculté des arts et de sciences étaient comparés à ceux des autres directeurs de son secteur. Les résultats des doyens ont été regroupés en différentes strates de comparaison en fonction de la taille de la faculté: petite, moyenne ou grande.

¹ Dans ce document, l'usage de la forme masculine n'a pour but que d'alléger le texte.

² Pour alléger le texte, le terme « professeurs » est utilisé pour désigner les professeurs et les chercheurs membres du SGPUM.

Résultats

Dans le présent document, nous présentons certains résultats concernant l'ensemble des directeurs de département ainsi que les doyens et les vice-doyens aux études et à la recherche. Des résultats sommaires concernant le milieu et le climat de travail sont aussi présentés.

Les directions de département

Les résultats, résumés au Tableau 1, portent sur l'ensemble des directions d'unité. Nous présentons d'abord les trois énoncés ayant reçu l'évaluation la plus positive, puis ceux jugés les plus faibles par l'ensemble des répondants. De façon générale, les directeurs de départements obtiennent des résultats élevés sur chacun des douze énoncés, les pourcentages d'accords variant entre 86% et 61%.

Tableau 1 – Les points forts et faibles des directions de département

Énoncés	% d'accords
Est respectueux dans ses relations avec les professeurs	86*
Est généralement disponible	85
Me consulte avant de planifier ma tâche	78
S'assure d'une distribution équitable des tâches entre les professeurs	61
Favorise le sentiment d'appartenance au département	62
Démontre une vision à long terme du développement du département	62

* % d'accords

Les décanats

Les résultats des décanats sont analysés en fonction de la taille des facultés. Les petites facultés comptent moins de 40 professeurs, les moyennes, entre 40 et 100 et les grandes en comprennent plus de 100. L'analyse démontre que, de façon générale, les facultés de petite taille obtiennent des résultats supérieurs à ceux des facultés de taille moyenne, ceux-ci étant supérieurs aux résultats des facultés de grande taille. Nous avons choisi quelques résultats afin d'illustrer ce fait (Tableau 2). De plus, on note un intérêt marqué des doyens pour la recherche au détriment de l'enseignement, notamment dans les facultés de grande taille (75% versus 35% d'accords).

Tableau 2 – Résultats des doyens en fonction de la taille des facultés

Énoncés	Petite N=41	Moyenne N=139	Grande N=319
Est respectueux dans ses relations avec les professeurs	89*	86	55
Informe les professeurs des décisions liées aux différents dossiers	79	48	36
Favorise le sentiment d'appartenance à la faculté	71	56	37
Manifeste un intérêt marqué pour le développement de l'enseignement	84	67	35
Manifeste un intérêt marqué pour le développement de la recherche	89	81	75

N = nombre de répondants ; * % d'accords

Les vice-décanats à l'enseignement et à la recherche

Nous considérons uniquement les résultats des vice-doyens à l'enseignement et à la recherche puisqu'ils sont présents dans la majorité des facultés. Il nous intéressait de savoir si les professeurs connaissaient leur nom et jugeaient leurs fonctions utiles. De plus, nous voulions connaître la perception des professeurs sur deux autres énoncés : «consultent-ils les professeurs et les informent-ils ?» L'analyse des résultats, présentée au tableau 3, indique que les professeurs connaissent davantage le nom de leur vice-doyen à la recherche et jugent ses fonctions plus utiles que celles de leur vice-doyen aux études. De plus, on note que, dans les facultés de grande taille, le processus de consultation et d'information auprès des professeurs semble déficient.

Tableau 3 – Résultats des vice-décanats aux études (VDÉ) et à la recherche (VDR)

Énoncés	Petite		Moyenne		Grande	
	VDÉ	VDR	VDÉ	VDR	VDÉ	VDR
Je connais son nom	100 *	97	93	99	48	70
Ses fonctions sont utiles	85	86	73	78	32	56
Consulte les professeurs	68	59	58	45	17	27
Informe les professeurs	80	68	58	45	19	38

* % d'accords

Le milieu et le climat de travail

Les lieux de travail sont-ils adéquats, les salles de cours bien équipées ? Un peu plus de la moitié des répondants répondent positivement. Les lieux publics, quant à eux, sont jugés très peu adéquats dans l'ensemble des facultés. Enfin, le climat de travail est perçu davantage agréable dans les départements et à l'université que dans les facultés, surtout dans celles de grande taille (Tableau 4).

Tableau 4 – Résultats du milieu et du climat de travail

Énoncés	Facultés				
	Département	Petite	Moyenne	Grande	Université
Les lieux de travail sont adéquats	51*	NA	NA	NA	NA
Les salles de cours sont bien équipées	58	NA	NA	NA	NA
Le climat de travail est agréable	72	62	64	53	68
Les lieux publics sont adéquats	NA	37	36	32	48

* % d'accords

Les suites de l'évaluation

Cette opération d'évaluation des directions (projet ÉVALDIR) constitue une première expérience. Des analyses plus détaillées que celles rapportées ici seront réalisées pour fournir une image plus complète de la façon dont nos cadres académiques et leurs fonctions sont perçus. Les résultats de ces analyses plus poussées seront présentés sur le site du SGPUM l'automne prochain. En plus d'avoir une valeur informative, ces résultats seront utilisés pour susciter des correctifs aux situations qui sont déficientes et pour faire la promotion d'un milieu de travail plus adéquat.