

Le département
le comité de programme
et leur coordination

Historique

Avant 1972, les départements étaient formés selon la recommandation de la Commission pédagogique. Un nombre important d'enseignantes et d'enseignants siégeaient à cette commission qui n'était qu'un organisme consultatif pour le collège-patron ; celui-ci décidait seul dans le cadre de son droit de gérance. Le chef de département était nommé par le collège sur recommandation de la Commission pédagogique, à la suite d'une proposition de l'assemblée départementale. Aucun mandat, aucun rôle précis n'était confié au département.

Lors de la lutte de 1971–1972, même si elle s'est conclue par un décret du patron-législateur, les syndiqués de l'époque ont obtenu que la reconnaissance de leur professionnalisme et de leur compétence passe par une autonomie concrète donnant un pouvoir effectif sur certaines responsabilités. C'est donc lors de cette rude négociation qu'il a été convenu de reconnaître à l'assemblée départementale, définie alors comme le regroupement d'enseignantes et d'enseignants d'une ou de plusieurs disciplines, le pouvoir de désigner seule son « chef » selon sa « propre procédure » ; « chef » que le collège n'a plus qu'à nommer. On précise alors que le « chef » doit réaliser, en collaboration avec les professeurs du département, « la répartition et la pondération des activités pédagogiques à l'intérieur des normes fixées par la convention collective et le Collège ». Le « chef », à ce titre, a droit à une prime, ce qui le rend assimilable, pour plusieurs, à un adjoint du patron. Le département se voit aussi reconnaître plusieurs fonctions « sous l'autorité du Collège » que l'on retrouve toutes encore aujourd'hui à l'article 4-1.00 de la convention, sauf pour la formation du comité de

perfectionnement qui est maintenant une responsabilité syndicale ainsi que la suivante : « participer à la mise en place et à l'utilisation de divers mécanismes d'évaluation et d'auto-évaluation de ses membres ». On constate que, même dès le décret de 1972, l'article sur le département est très semblable à celui que nous avons connu jusqu'au décret de 1983.

La convention de 1976-1979 a permis un nouveau pas vers l'autonomie et la collégialité. La Commission pédagogique, considérée comme le lieu privilégié du patron pour passer ses commandes à la douce, a été éliminée de la convention et même de plusieurs de nos collèges pour de nombreuses années. Le rôle de la Commission pédagogique sera dorénavant réalisé par les départements en assemblées départementales. Le « chef » de département devient le « responsable de la coordination départementale » pour mieux témoigner de la collégialité exigée en assemblée départementale. Les enseignantes et les enseignants d'un département, en reconnaissance de leur professionnalisme, n'ont pas un « patron », mais un collègue qui transmet au collègue le résultat de leur travail d'équipe, de leur travail en département. On distingue même, dans la liste des responsabilités du département, celles touchant la prestation immédiate des cours et l'administration budgétaire qui se font « sous l'autorité du collègue » et les autres activités qui sont réalisées en pleine autonomie.

Certains patrons ont sans doute été gênés du rôle réduit qui leur était laissé par l'indépendance des départements. Le décret de 1983 fut encore l'objet d'une chaude lutte opposant la reconnaissance de l'autonomie professionnelle au droit de gérance réclamé même en matières pédagogiques et départementales, là où les patrons n'ont évidemment pas les compétences nécessaires.

Finalement et malgré tout, le décret de 1983 a maintenu l'autonomie départementale. Les termes « sous l'autorité du collègue » ont disparu, mais le « responsable de la coordination départementale » devient le « coordonnateur du département » et les activités du département sont divisées en deux clauses, comme aujourd'hui. Les activités de la première clause sont réalisées en assemblée départementale, sans plus de contrôle. Celles de la deuxième clause sont coiffées du préambule : « Le coordonnateur du département répond au Collège des activités suivantes : ». Cette exigence de reddition, considérée comme une attaque à notre autonomie et à la reconnaissance de notre compétence professionnelle, a suscité l'opposition. Cette exigence s'est alors particulièrement concrétisée par l'obligation de

transmettre un plan de travail annuel et un rapport annuel au collège, obligation maintenant avalisée.

En 1985, l'adoption de la loi 37 sur le régime de négociation a classé l'article sur le département comme objet de négociation locale. Conséquent, il n'y a eu que très peu de négociations à ce sujet depuis. Ainsi, le texte sur le département est le même depuis 20 ans sauf pour les quelques points suivants : l'élimination de la prime au coordonnateur départemental, le remplacement du terme « répond » par « rend compte » pour décrire le rôle d'intermédiaire du coordonnateur entre le collège et le département, ce qui a été considéré comme un gain d'autonomie, la féminisation et une amélioration du français.

L'esprit de collégialité et l'autonomie que permet la convention collective constituent la plus grande reconnaissance effective de notre compétence professionnelle. Personne ne connaît mieux l'enseignement, ne peut mieux le gérer, ne peut mieux déterminer les besoins et assurer la mise en place de solutions appropriées pour la plus grande réussite des étudiantes et des étudiants, pour la plus grande réussite de la mission du collège, établissement d'ENSEIGNEMENT, que les enseignantes et les enseignants !

Les professionnels des relations du travail ont reconnu depuis longtemps que l'autonomie des travailleuses et des travailleurs est la meilleure garantie de la performance d'un établissement parce que ce sont ces derniers qui connaissent le mieux l'organisation du travail leur permettant d'atteindre les meilleurs niveaux de performance, de donner les meilleurs services ; parce qu'ils trouvent leur accomplissement en rendant un travail de qualité. Ces mêmes professionnels reconnaissent aussi depuis longtemps que de meilleures conditions de travail entraînent de meilleurs services.

Le département AUJOURD'HUI

Aujourd'hui, on fréquente quotidiennement le département, mais il arrive que nous oublions son esprit, et parfois sa lettre. Chacun de nous a la responsabilité d'en faire un milieu sain et serein de travail en équipe, en collégialité, un milieu exempt de compétition, d'en vie et d'individualisme, la clé de voûte de notre autonomie professionnelle.

Le département, premier lieu d'appartenance

Le département est le lieu privilégié d'appartenance de toute enseignante ou de tout enseignant du département parce qu'il nous regroupe selon la discipline de notre enseignement, parfois avec des disciplines apparentées, et facilite ainsi la complicité et la solidarité à la base de notre travail d'équipe.

Certes, depuis quelques années, le travail en comité de programme a pris une certaine importance, mais jamais le comité de programme ne pourra remplacer le département, donner le même sentiment d'appartenance, puisque, sauf pour la discipline de formation spécifique, la prochaine révision de programme peut éliminer une discipline d'un programme. De plus, plusieurs disciplines contribuent à plusieurs programmes, ce qui empêche que l'un d'eux soit un lieu privilégié pour ces disciplines.

L'assemblée départementale

L'assemblée départementale est le lieu des échanges francs et directs où l'esprit départemental se conçoit, se développe, se vit. Si les mandats sont concrétisés par des individus seuls ou en comité, ils sont décidés en assemblée départementale.

Les fonctions ou activités départementales sont décrites à l'article 4-1.00, plus particulièrement aux clauses 4-1.06 et 4-1.13. Les premières sont réalisées en pleine autonomie. Bien connues, elles méritent tout de même d'être remises en mémoire occasionnellement. Rappelons seulement ici que l'alinéa 1) de la clause 4-1.06 établit la consécration de l'autonomie départementale en stipulant que le département « définit ses règles de régie interne... ».

À la même clause, notons aussi l'importance d'assurer l'assistance professionnelle aux nouveaux enseignants et enseignantes (alinéa 3) et de « définir les objectifs, appliquer les méthodes pédagogiques et établir les modes d'évaluation propres à chacun des cours dont elle est responsable » (alinéa 10).

La clause 4-1.13, elle aussi, énumère des activités départementales. Toutefois, pour celles-ci, le coordonnateur « rend compte » au collègue. Malgré cette reddition de comptes, qui n'est pas une soumission à l'autorité du collègue, ces activités doivent toujours s'accomplir en assemblée départementale ; le coordonnateur ne peut décider seul. Ces activités doivent toujours se réaliser dans l'esprit de collégialité, l'esprit départemental. Bien sûr, l'assemblée départementale peut déléguer, sans se déresponsabiliser, certaines de ses fonctions ou activités.

Il est aussi de la responsabilité de l'assemblée départementale de faire en sorte que le plan de travail annuel et le rapport annuel soient bien ceux du département, pas ceux d'une seule personne, comme l'indiquent le point 7 de la clause 4-1.13 et la clause 4-1.14 qui stipulent que la coordonnatrice ou le coordonnateur « transmet » ces documents « du département » au collègue.

Notons qu'aujourd'hui, le rapport annuel du département doit annexer les rapports des activités pédagogiques réalisées par les enseignantes et les enseignants dans le cadre de l'annexe VIII-6, tel qu'il est prévu au point 10 de ladite annexe.

On souligne à la clause 4-1.14 que le rapport annuel et le plan de travail annuel ne peuvent pas servir à l'évaluation des enseignantes et des enseignants.

Il faut aussi souligner la clause 8-5.03 qui indique le rôle du département dans la répartition des charges d'enseignement ainsi que le point 6 de la nouvelle annexe VIII-6 où le département répartit les activités pédagogiques acceptées par ses membres. Il faut se rappeler que si cette répartition se fait selon les règles internes propres au département, elle doit d'abord être équitable. On doit donc faire en sorte que la lourdeur de la charge soit équitablement répartie, ce qui ne se résume pas à répartir les cours en fonction de l'ancienneté ni même en s'appuyant sur le seul calcul de la charge individuelles (CI). Notamment, l'obligation qui est faite à l'assemblée départementale d'assurer l'assistance professionnelle aux nouveaux enseignants et enseignantes, indique que la charge qui leur est attribuée doit tenir compte des efforts particuliers qu'exige leur intégration, tout en leur octroyant, si possible, une pleine charge. Cette répartition doit se faire dans le respect de la convention (ce qui inclut, s'il y a lieu, les ententes locales) et les directives du collège.

Le département a aussi la responsabilité de s'assurer de la qualité des cours offerts par ses membres. Ce rôle ne peut être la responsabilité de la coordonnatrice ou du coordonnateur du département. L'assemblée départementale s'assure de la qualité des cours par, notamment, l'analyse des plans de cours.

Enfin, on ne peut oublier le rôle prioritaire qu'assume le département dans la sélection des nouveaux enseignants et enseignantes pour assurer la qualité de l'enseignement et de la vie départementale. À cet effet, l'assemblée départementale doit désigner trois de ses membres, qui forment ainsi la majorité du comité de sélection. Ce pouvoir constitue aussi une importante responsabilité. Il ne suffit pas de choisir simplement en vertu d'une charge affichée pour un court terme ; il faut choisir la personne qui s'adaptera le mieux à la vie départementale et qui a la compétence disciplinaire assez étendue pour qu'elle puisse évoluer avec les futures charges d'enseignement, les changements de programme et la vie départementale. On engage une personne qui sera membre à part entière de l'équipe, de l'assemblée départementale. Participer au comité de sélection et y avoir la majorité, en raison des conséquences à long terme, constituent deux éléments majeurs de notre autonomie professionnelle.

La convention stipule aussi, en plusieurs endroits, certains rôles plus particuliers au département :

- le département donne son avis au comité de programme pour la réalisation de ses mandats ;
- le département peut être amené à aménager les modalités de prestation de l'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant élu à une charge publique et qui prend un congé à temps partiel, selon la clause 5-8.03 ;
- le département doit être favorable pour permettre l'échange intercollège d'enseignantes ou d'enseignants, que l'échange soit temporaire (5-12.01) ou permanent (5-12.05) ;
- lorsque la supervision d'un stage est réalisée par une enseignante ou un enseignant chargé de cours, le plan de supervision de ce stage doit être soumis au département (6-1.03) ;
- le département doit donner son avis sur les demandes de perfectionnement de ses membres (7-4.02), tel qu'il est déjà prévu à l'alinéa 11 de la clause 4-1.06 ;
- le département désigne l'enseignante ou l'enseignant qui participe aux rencontres d'un comité de programme (8-3.01 b) ;
- le département identifie, pondère et répartit les activités pédagogiques à réaliser par ses membres; il peut convenir avec le collègue d'activités pédagogiques qui ne font pas partie des priorités institutionnelles du collègue (point 6 de l'annexe VIII-6) et il peut convenir avec le collègue de changer, en cours d'année, les activités pédagogiques lorsque c'est le désir d'une enseignante ou d'un enseignant (point 11 de l'annexe VIII-6) ;
- le département doit donner son avis six mois avant que le collègue puisse sous-traiter des fonctions d'enseignement (10-1.06).

LA COORDONNATRICE OU LE COORDONNATEUR

La coordonnatrice ou le coordonnateur départemental (CD) est nommé annuellement par l'assemblée départementale. Cette personne en est mandataire et rend compte de certaines activités départementales, toujours dans le respect des décisions prises en pleine autonomie lors d'assemblées départementales ou dans le cadre de délégation claire de mandat à des comités ou à des individus.

On sait par ailleurs que le collègue a le pouvoir de révoquer une ou un CD

à la demande du département ou pour une cause juste (4-1.08).

Plus spécifiquement, la ou le CD a pour rôle :

- en 4-1.11, de coordonner les activités requises pour réaliser les fonctions départementales prévues en 4-1.06 ;
- en 4-1.12, de remplir les tâches administratives inhérentes à ses fonctions décrites à cette clause, et d'administrer le budget du département (élaboré en assemblée départementale selon l'alinéa 4 de la clause 4-1.13). Ces tâches administratives amènent aussi la ou le CD à s'assurer, s'il y a lieu, de la participation du département à la sélection des lieux de stages prévue à la clause 4-1.15 ;
- de rendre compte au collège des activités départementales décrites à la clause 4-1.13. Ici, il s'agit bien de rendre compte et rien de plus ;
- de transmettre (rien de plus encore) le plan de travail et le rapport annuel du département, lesquels sont élaborés en département selon l'alinéa 7 de la clause 4-1.13.

Ses tâches administratives l'obligent encore à s'assurer des répartitions des charges d'enseignement et des activités pédagogiques prévues à la clause 8-5.03 et à l'annexe VIII-6, et qu'elles soient soumises au collège selon les conditions prévues à la convention.

Les membres du département et la vie départementale

La participation aux assemblées départementales et aux activités requises pour la réalisation des fonctions départementales est obligatoire. Cette participation est, en effet, identifiée comme partie de la tâche de chaque enseignante et enseignant (clause 8-3.01 a).

Tous les enseignants et enseignantes du régulier, à temps partiel, à temps complet ou chargés de cours, faisant partie de la ou des disciplines du département, font, *de facto*, partie du département. Cette participation se fait sans distinction due à leur ancienneté, à leur statut ou titre. Toutes et tous ont un droit égal de participation aux activités du département, elles et ils ont les mêmes droits et pouvoirs de parole, de vote, de recevoir toute l'information distribuée, *etc.* Cependant, cela ne peut être prétexte à leur demander une présence aux activités départementales supérieure à ce qu'exige la convention : l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel par-

ticipe au prorata de son équivalent temps complet (ETC), l'enseignante ou l'enseignant chargé de cours n'est jamais obligé de participer.

Cette participation est bien davantage qu'une obligation. C'est l'occasion de s'assurer de notre autonomie professionnelle. Le département constitue le meilleur outil de transmission de nos revendications sur les conditions pédagogiques et les conditions de travail de notre profession pour que le collège y porte une écoute favorable. L'assemblée départementale détermine, en pratique, plusieurs de nos conditions de travail, par l'influence qu'elle exerce sur les conditions de pratique de notre métier, le choix du matériel avec lequel nous travaillons, la sélection des étudiants, les méthodes et le contenu de notre enseignement, *etc.*

Rappelons que le pouvoir de l'assemblée départementale d'établir seule ses règles de régie interne doit se faire dans le respect des lois qui nous régissent, en commençant par la convention, et dans le respect des lois de justice naturelle. Les règles du département doivent, particulièrement, ne pas être discriminatoires.

Des règles de régie interne justes et équitables sont particulièrement importantes lors de la répartition des charges d'enseignement, lors d'avis à fournir sur le perfectionnement et lors de l'assistance à donner à une nouvelle enseignante ou à un nouvel enseignant. La nécessaire atteinte de cette équité exige que l'on tienne compte des conditions propres à chacune et chacun, ce qui signifie que l'ancienneté ne peut pas être le seul critère considéré. Il est important que le département révise régulièrement ses règles pour s'assurer qu'elles répondent à ces critères, qu'elles soient justes et équitables.

Ainsi, lors de la révision des règles de régie interne du département, il serait bon de se poser au moins les questions suivantes :

- Quelles procédures d'assemblée est-il nécessaire de se donner ?
- Qui peut convoquer une réunion et combien de jours à l'avance ?
- L'ordre du jour doit-il être remis en même temps que la convocation ? ou combien de jours à l'avance ?
- Quel est le quorum nécessaire à la prise de décision ? à la tenue de la réunion ?
- Qui préside la réunion ? cette personne vote-t-elle ?
- L'assemblée départementale doit-elle se donner un outil interne d'éva-

luation formative ? Comment l'assemblée départementale assure-t-elle l'assistance professionnelle aux nouveaux enseignants et enseignantes ?

- Les décisions sont-elles prises au vote ou par consensus ? Si elles sont prises au vote, est-ce à main levée ou au vote secret ? à la majorité simple ? vote aux 2/3 pour reconsidérer une question ou réviser les règles de régie interne ?
- Nos règles de régie interne sont-elles parfaitement non discriminatoires ? Favorisent-elles l'inclusion et la participation de tous ? un traitement égalitaire et équitable pour toutes et tous ?
- Abuse-t-on de l'ancienneté au détriment de l'équité pour la répartition des charges et responsabilités ?
- *Etc.*

Enfin, la responsabilité du département à l'égard de la qualité des cours des disciplines qu'il représente devrait l'amener à se préoccuper aussi des cours donnés à la formation continue. En conséquence, nous devrions nous intéresser aux conditions de travail des enseignantes et des enseignants de la formation continue, à leur intégration, à leur sélection, dans la mesure où nous pouvons y participer ou l'influencer.

LES NOUVEAUX ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES

Le département doit (4-1.06 al. 3) assister les nouveaux enseignants et enseignantes dans leur travail et faciliter leur intégration. Cela engage à fournir tout l'appui nécessaire (conseils, indications, documents, *etc.*) pour que la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant donne un enseignement de qualité. Cela signifie aussi que l'on devrait tenir compte des difficultés d'intégration et de la lourdeur réelle de la charge lorsqu'on établit celle d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant. Il faut une répartition de tâche équitable, comme le prévoit la convention. Le calcul de la CI n'est pas le seul indicateur à prendre en compte pour garantir cette équité. De même, l'ancienneté ne peut être le seul paramètre à observer pour répartir les tâches, alors qu'il faut prioritairement garantir que ces tâches soient équitables.

Le département est concerné par la sécurité d'emploi des nouveaux membres. Il nous apparaît que les enseignantes et les enseignants doivent traiter cette question avec empathie et mettre des outils d'évaluation formative à la disposition d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant.

Il doit laisser au patron, à son droit de gérance, la tâche de faire l'évaluation administrative de l'enseignante et de l'enseignant et respecter ses priorités d'emploi.

Pour protéger ou maintenir sa priorité d'emploi, il est parfois nécessaire qu'une enseignante ou un enseignant ait accès à du perfectionnement puisqu'il doit bien contrôler la matière d'enseignement et l'approche pédagogique favorisée par le département, même lorsque le contenu de l'enseignement ou l'approche pédagogique change. Le perfectionnement devient alors un outil privilégié pour favoriser le maintien en place des enseignantes et des enseignants précaires et éviter de modifier l'équipe de travail. Les enseignantes et les enseignants précaires sont déjà des spécialistes de la discipline. Ils peuvent acquérir ces nouvelles compétences grâce au perfectionnement. Le perfectionnement doit jouer un rôle majeur dans la mise à jour et le recyclage des connaissances disciplinaires pour que la priorité d'emploi ne soit pas contrecarrée, notamment par une surspécialisation. À ce propos, comme il a été stipulé plus haut, la responsabilité du comité de sélection est primordiale pour choisir des personnes pouvant s'adapter à diverses charges d'enseignement dans la discipline. Permettre à toute enseignante et à tout enseignant d'obtenir la permanence doit être la visée de chaque membre du département. On sait trop l'influence que la permanence a sur la qualité de vie hors travail pour la négliger.

Dès son arrivée au collège, ce serait rendre service à la nouvelle enseignante et au nouvel enseignant de leur recommander d'aller rencontrer une représentante ou un représentant du syndicat, notamment pour se procurer le *Guide des précaires*, et de leur recommander d'aller se procurer auprès du service du personnel du collège, s'il ne l'a déjà, un exemplaire de la convention collective, tel qu'il est prévu à la clause 5-1.18.

Le comité de programme

Historiquement, les coordinations provinciales regroupaient, pour chaque discipline, une représentante ou un représentant de chaque collège pour discuter de l'enseignement de la discipline et, lorsqu'il y avait lieu, travailler à l'élaboration d'un programme qui était complètement déterminé au niveau national, à la suite de la consultation de la coordination provinciale. Il était rare que le ministère ne suive pas une recommandation de la coordination provinciale.

Pour des raisons d'économie, pour éviter qu'on lui oppose l'intérêt des étudiantes et des étudiants à celui des entreprises lors de la révision de programme, pour affirmer son pouvoir de gérance politique, sous prétexte de l'approche programme, sous prétexte d'accélérer et d'alléger le processus de révision, le ministère a éliminé, entre 1995 et 2000, la participation des enseignantes et des enseignants à l'élaboration nationale des programmes.

À la ronde de négociations de 1999-2000, il nous apparaissait essentiel que les enseignantes et les enseignants participent étroitement à l'élaboration des programmes en raison de leurs compétences particulièrement pertinentes ; de leur expertise tant disciplinaire que pédagogique ; de leur objectivité quant aux coûts de la main-d'œuvre ainsi formée, contrairement aux employeurs consultés par le ministère ; de leur intérêt pour une formation de qualité permettant de façonner des citoyennes et des citoyens tout autant que des travailleuses et des travailleurs.

Il fut très difficile de faire reconnaître, dans la convention, la participation des enseignantes et des enseignants à l'élaboration des programmes au niveau provincial. Toutefois, la partie patronale l'a finalement accepté.

Pour les programmes préuniversitaires et la formation générale

La convention prévoit, quant aux programmes préuniversitaires et à la formation générale, que le ministère maintiendra le mode de consultation déjà en place en 1999 et ainsi continuera d'impliquer les enseignantes et les enseignants. S'il souhaite modifier le mode de consultation, il doit consulter la fédération syndicale (annexe IV-1).

Pour les programmes techniques

En ce qui concerne les programmes techniques, à la suite des travaux du comité prévu à l'annexe IV-1 de la convention, le ministère a précisé par lettre le processus qu'il doit respecter. Dans ce processus, lors de l'élaboration d'un programme, le ministère transmet à la direction des études de chaque collège concerné tous les documents pertinents : portrait de secteur, étude préliminaire, rapport de l'analyse en situation de travail (AST), le projet de formation et le programme approuvé. À son tour, la direction les transmet, dès réception, au comité de programme local concerné et au syndicat.

Avant de valider le projet de formation, le ministère tient une rencontre d'information réunissant deux enseignantes ou enseignants, ou plus, de disciplines contributives différentes et les délégations de chacun des collèges concernés. La délégation des collèges est formée de trois personnes, dont au moins une enseignante ou un enseignant de la discipline principale du programme visé. Après cette session d'information, la direction des études de chaque collège concerné doit consulter le comité de programme concerné et transmettre les réactions du collège dans les délais requis. De plus, les enseignantes ou les enseignants observant l'AST ont un moment pour déterminer les éléments de tâche attendus au seuil d'entrée qui auraient été omis et ont trois semaines pour transmettre leurs commentaires après la réception du compte rendu de l'AST.

Chaque collège concerné est aussi appelé à proposer au ministère, après consultation du comité de programme, le nom d'une enseignante ou d'un

enseignant expert dans le domaine pour former le comité ministériel de rédaction du programme.

Tous les enseignants ou enseignantes délégués par chaque collège concerné ont été désignés par le collège après consultation du comité de programme.

Tous les collèges doivent encourager les échanges entre comités de programme et entre enseignantes et enseignants des divers collèges concernés.

Le comité de programme local

Comme pour la participation à l'élaboration de programme, un grand acharnement fut nécessaire pour obtenir l'ajout, à l'article 4-1.00, de stipulations concernant le comité de programme local dans la convention.

En raison de cet article, le collège a l'obligation de former un comité de programme pour chacun des programmes du collège. Les enseignantes et les enseignants de la formation spécifique représentent la majorité des enseignantes et des enseignants au sein du comité de programme. La composition du comité formé par le collège doit faire préalablement l'objet d'une consultation du syndicat.

Le mandat du comité de programme, en sus de ce qui est spécifiquement prévu par le biais de l'annexe IV-1 décrite ci-dessus, est défini à la clause 4-1.02. Comme pour le département, il a la responsabilité de définir ses règles de régie interne. Donc, le comité de programme devrait réfléchir sur ses règles de régie interne dans les mêmes termes que ceux proposés ci-dessus pour le département.

Notons que seul le comité de programme peut désigner, selon ses propres règles de régie interne, une personne à la coordination du comité. Cette personne, de façon générale, doit être une enseignante ou un enseignant membre du comité. Rappelons que cette enseignante ou cet enseignant peut bénéficier d'une libération selon la clause 8-4.06, comme la coordonnatrice ou le coordonnateur départemental.

De plus, le comité de programme peut être invité, comme le département, à donner son avis sur le plan de supervision d'un stage sans Ne_{jk} (le Ne_{jk}

associé par le ministère à certains stages spécifiques indique le ratio étudiants-enseignant prévu pour ce stage, selon la formule d'allocation) donné par une enseignante ou un enseignant chargé de cours (6-1.03).

La participation au comité de programme est obligatoire pour la personne qui y a été désignée par son département, conformément à l'alinéa b) de la clause 8-3.01. Notons, cependant, que la personne qui serait ainsi appelée à siéger à plus d'un comité de programme n'a pas à assister à toutes les réunions.

Enfin, à la condition expresse qu'elle ou il y consente, l'enseignante ou l'enseignant, si elle ou il se voit attribuer cette tâche, participe au développement, à l'implantation ou à l'évaluation des programmes de son collègue, tel que cela est stipulé à la clause 8-3.01 b). Le consentement est obligatoire ; le collègue ne peut donc imposer à personne de telles tâches, sauf dans le cadre d'un projet auquel peut être affecté une enseignante ou un enseignant mis en disponibilité (5-4.07 J) ou l'enseignante ou l'enseignant à temps partiel bénéficiant de la sécurité du revenu selon la clause 5-4.22, dans la mesure où elle ou il n'est pas complètement affecté à l'enseignement.

Conclusion

Le comité de programme et, surtout, le département sont des institutions inscrites de haute lutte dans la convention ; elles favorisent l'autonomie professionnelle, la collégialité et l'entraide. Pour continuer d'en bénéficier, chacune et chacun doit contribuer à leur dynamisme, à s'assurer que ces institutions perdurent avec le même esprit pour le plus grand respect de tous ses membres.

Hugues St-Pierre
Conseiller

Annexe

Quand (calendrier),
qui, où, quoi, que, comment, pour qui, pourquoi ?

Quand (calendrier) ?

Lors de l'engagement d'enseignante ou d'enseignant non prioritaire

Qui, où ?

Le comité de sélection composé de trois enseignantes ou enseignants et de deux représentants patronaux

Quoi, que, comment, pour qui, pourquoi ?

Analyser obligatoirement TOUTES les candidatures et toute l'information transmise par les candidates et les candidats (CV et autres) ; sélectionner les candidates et les candidats en fonction de la pondérance de leurs compétences et aptitudes, selon les besoins établis par le département et en prévoyant que la candidate ou le candidat retenu devra s'intégrer à l'équipe et pouvoir s'adapter à l'évolution de la discipline et de la pédagogie (article 4-4.00).

Les trois enseignantes ou enseignants sont choisis par l'assemblée départementale qui représente les enseignantes et les enseignants de la discipline visée par l'embauche (4-1.06).

Tout au long de l'année

Comité de programme

Définir ses règles de régie interne et assurer la réalisation de tous les éléments de son mandat prévus en 4-1.02.

À cette fin, lorsque nécessaire, consulter tous les départements concernés en s'assurant auprès du département que l'opinion des enseignantes et des enseignants de chaque discipline concernée est transmise (4-1.06).

Donner son avis au collège chaque fois qu'il doit déléguer une enseignante ou un enseignant au niveau national pour l'élaboration ou la révision d'un programme (engagement ministériel en conséquence de l'annexe IV-1).

Coordonnateur du comité de programme

Assumer la coordination, à titre de représentant du comité. Elle ou il peut être un leader, mais non pas un dirigeant (4-1.03). De façon générale, il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant.

Assemblée départementale	Définir ses règles de régie interne et assurer tous les éléments de son mandat (4-1.06). Faire, au collège, des recommandations susceptibles d'améliorer la qualité de l'enseignement ; (4-1.06).
CD	Coordonner (4-1.11) les activités départementales prévues en 4-1.13, non pas les réaliser. En rendre compte, normalement par le seul biais du rapport annuel. Remplir les tâches administratives et administrer le budget du département (4-1.12). Elle ou il peut être un leader, mais non pas un dirigeant.
En tout temps de l'année lors de l'événement visé	Aménager l'enseignement de l'enseignante ou de l'enseignant élu à une charge publique (5-8.03). Approuver ou non un projet d'échange intercollège (5-12.01 et 5-12.05). Donner son opinion sur une demande de perfectionnement d'un de ses membres (7-4.02 et 4-1.11). Donner son opinion, six mois à l'avance, sur la sous-traitance d'un enseignement (10-1.06).
FEC	Négocier, avec le Ministère, des modifications au mode de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la révision de programme (annexe IV -1).

Quand (calendrier) ?

Août

Qui, où ?

Chaque enseignante ou enseignant du département

Chaque enseignante ou enseignant du comité de programme

Assemblée départementale et les membres désignés par l'assemblée

Quoi, que, comment, pour qui, pourquoi ?

Participer obligatoirement aux réunions du département en proportion de son ETC (8-3.01 a). Soutenir la responsabilité collective, avec ses pairs du département, du bon fonctionnement du département et de la réalisation de ses mandats.

Désigné par son département, cette tâche étant prévue à sa charge, assister obligatoirement aux réunions du comité de programme. Cependant, celle ou celui qui est nommé sur plus d'un comité de programme n'a pas l'obligation d'assister à toutes les réunions.

Revoir particulièrement les opérations des mois de mai et juin pour s'assurer qu'elles répondent toujours bien aux conditions réelles de la nouvelle année (4-1.06).

Revoir le plan de travail annuel de l'année adopté en juin. Ces renseignements ne peuvent servir à l'évaluation des enseignantes et des enseignants (4-1.14).

Particulièrement en début d'année, mais aussi tout au long de l'année, pour chaque enseignante ou enseignant désigné par l'assemblée départementale, s'assurer de l'accueil et de l'intégration d'une nouvelle enseignante ou d'un nouvel enseignant en lui fournissant tout l'appui logistique, pédagogique et disciplinaire normalement nécessaire dans les circonstances. (4-1.06). Dès son arrivée, diriger la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant à une première rencontre avec un représentant syndical autorisé.

Nommer trois enseignantes ou enseignants, dont l'enseignante ou

l'enseignant concerné, pour la révision des notes (4-1.13).
Désigner sa représentante ou son représentant aux rencontres d'un comité de programme (8-3.01b).

Tous les enseignants et enseignantes du régulier, à temps partiel, à temps complet ou chargés de cours font partie du département et y ont les mêmes droits et pouvoirs (parole, vote, obtenir toute l'information, etc.) que les temps complets.

Adopter, après l'avoir élaboré, le plan de travail annuel de l'année à venir, si ce n'est déjà fait.

Transmettre le plan de travail annuel, lequel fait état des activités prévues à l'annexe VIII-6, au collège tel qu'il a été adopté en assemblée départementale (4-1.14).

Les renseignements transmis dans le plan de travail annuel ne peuvent servir à l'évaluation des enseignantes et des enseignants (4-1.14).

Transmettre ses recommandations au collège, pour la session d'hiver, sur les lieux de stages et leur organisation pratique (4-1.15).
Répartir équitablement les charges de cours pour la session d'hiver (4-1.13, 8-5.03).

CD

Septembre

Octobre

Novembre

Assemblée départementale

Quand (calendrier) ?	Qui, où ?	Quoi, que, comment, pour qui, pourquoi ?
Décembre		
Janvier	Assemblée départementale	Appuyer les nouveaux enseignants et enseignantes (voir août) (4-1.06). Nommer trois enseignantes ou enseignants, dont l'enseignante ou l'enseignant concerné, pour la révision des notes (4-1.13).
Février		
Mars	Assemblée départementale	Recommander au collège les cours complémentaires à offrir (4-1.06). Élire la ou le CD et, s'il y a lieu, des chargées ou chargés d'activités particulières (4-1.07). Recommander les conditions d'admission des étudiantes et des étudiants (4-1.06).
Avril		
Mai	Assemblée départementale	Répartir équitablement les charges d'enseignement (cours et projets) pour la session d'automne (4-1.13, 8-5.03, annexe VIII-6). Comité de programme Désigner, parmi ses membres, une coordonnatrice ou un coordinateur. De façon générale, il s'agit d'une enseignante ou d'un enseignant (4-1.03). Rencontre Collège-Syndicat

S'il y a lieu, s'interroger sur la constitution des départements et des comités de programme et sur la composition de ces derniers. (4-1.01 et 4-1.05)

Juin

Assemblée départementale

Analyser les besoins en personnel et en matériel et faire les recommandations consécutives au collège (4-1.06) et élaborer les prévisions budgétaires (4-1.13).

Définir les objectifs, les méthodes pédagogiques et les modes d'évaluation de chacun des cours du département (4-1.06 et 4-1.13).

Donner son avis au comité de programme qui concerne une discipline couverte par le département (4-1.02).

Formuler son avis sur le perfectionnement des enseignantes et des enseignants (4-1.06).

Élaborer, puis adopter, le rapport annuel du département de l'année qui se termine, lequel comprend le rapport des activités prévues à l'annexe VIII-6.

Adopter, après l'avoir élaboré, le plan de travail annuel de l'année à venir.

Les renseignements transmis dans le rapport annuel du département et dans le plan de travail annuel ne peuvent servir à l'évaluation des enseignantes et des enseignants (4-1.14).

Transmettre ses recommandations au collège, pour la session d'automne, sur les lieux de stages et leur organisation pratique (4-1.15).

Quand (calendrier) ?	Qui, où ?	Quoi, que, comment, pour qui, pourquoi ?
Juin (suite)	CD	Transmettre le rapport annuel du département au collège tel qu'il est adopté en assemblée départementale (4-1.14).
	Assemblée départementale	Moment opportun pour vérifier la pertinence et l'efficacité des recommandations transmises au collège et, pour l'assemblée départementale, au comité de programme. Conséquent et s'il y a lieu, revoir ses règles de régie interne et les modifier au besoin (4-1.06 et 4-1.02).
	Comité de programme	Donner son opinion sur la supervision de stage d'un chargé de cours (6-1.03).
Juillet		