

LA CONVENTION...

Entente nationale

Entente locale



en un coup d'œil!

Document préparé par Suzie Hinse
avec la collaboration d'Émilie Desharnais
et les membres du Comité de la relève



TABLE DES MATIÈRES

Un mot du Comité	4
Mot de la présidence	4
Les chapitres de la convention	5
Chapitre 5	
• Engagement	6
• Ancienneté	6
• Permanence	6
• Liste de priorité d'emploi	6
a. Accès à la liste	6
b. Inscription sur la liste	6
c. Mise à jour de la liste	6
d. Affichage de la liste	6
e. Obtention d'un poste régulier	7
• Contrats	7
a. Types de contrats	7
b. Octroi des contrats	7
c. Droit de refus	8
• Mouvement de personnel, sécurité d'emploi, mise en disponibilité et non- renouvellement	8
a. Mise en disponibilité	8
b. Non-renouvellement	8
c. Surplus « d'école »	8
d. Mouvement volontaire	9
• Organisation scolaire	9

TABLE DES MATIÈRES

• Répartition des fonctions et des responsabilités	10
• Assurances	10
• Retour progressif	10
• Droits parentaux	11
• Congés de maladie	11
• Congés spéciaux	12
• Congé sans traitement	13
• Retraite progressive	13
Chapitre 6	
• Rémunération	13
• Scolarité	13
• Expérience (Échelon d'expérience)	13
• Classement	13
• Suppléance	13
Chapitre 8	
• Durée de travail	14
• Détermination de la tâche	14
• Journées pédagogiques	14
• Moyenne et maximum d'élèves par groupe	15
Conclusion	15

UN MOT DU COMITÉ

Les membres du Comité de la relève ont eu l'idée de produire un outil pour permettre aux enseignantes et enseignants du Syndicat de l'enseignement des Bois-Francs (SEBF-CSQ) de mieux comprendre la convention collective. C'est dans cet esprit qu'est apparue « *La convention en un coup d'œil* ».

D'abord conçu pour soutenir les nouveaux membres, cet ouvrage pourra certainement guider toutes les personnes visées par la convention collective, qu'il s'agisse de l'Entente nationale ou de l'Entente locale. Nous espérons d'ailleurs qu'il vous sera utile tout au long de votre carrière.

Évidemment, nous n'avons pas abordé tous les sujets qui se retrouvent dans la convention collective des enseignantes et enseignants. L'exercice aurait été trop long et le résultat, trop lourd. Nous avons plutôt choisi de traiter les principaux sujets retenant l'attention des membres et qui font l'objet d'un questionnement plus fréquent.

Pour en savoir davantage ou pour compléter les informations succinctes de ce document, vous pouvez vous référer aux dispositions de la convention ou contacter la personne déléguée de votre établissement. Il est également possible de communiquer avec vos représentantes et représentants syndicaux qui se feront un plaisir de répondre à vos questions.

Le Comité de la relève du SEBF

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Le Comité de la relève du SEBF est un groupe de travail fort dynamique, composé d'enseignantes et d'enseignants du préscolaire, du primaire et du secondaire. Ce comité élabore différents projets visant à informer mais surtout, outiller les nouveaux membres du Syndicat.



Depuis quelques années, une représentante du Comité participe au Réseau des jeunes de la Centrale dans le but de développer des moyens pour favoriser la participation des jeunes à la vie syndicale. Elle y puise des idées stimulantes que nous adaptons à notre milieu, et partage avec enthousiasme les projets que nous initions dans notre organisation locale.

Le Conseil administratif est très fier de sa relève!

Nancie Lafond

Nancie Lafond, présidente

LES CHAPITRES DE LA CONVENTION

Chapitre 1 Définitions	Ce chapitre définit différents concepts. (p. 1 à 6 de l'Entente nationale)
Chapitre 2 Champ d'application et reconnaissance	Ce chapitre concerne les différentes parties locales et nationales. (p. 7 et 8 de l'Entente nationale et p. 1 de l'Entente locale)
Chapitre 3 Prérogatives syndicales	Ce chapitre met en place les différents concepts syndicaux (locaux, libérations, etc.). (p. 9 à 14 de l'Entente nationale et p. 1 à 5 de l'Entente locale)
Chapitre 4 Modes, objets et mécanismes de participation des enseignantes et enseignants	Cette matière est inscrite dans l'Entente locale. (p. 6 à 15). On y parle de l'AGEE, du CPP, du CRT, du comité EHDAA et de l'AGPE.
Chapitre 5 Conditions d'emploi et avantages sociaux	Dans ce chapitre, on trouve toutes les conditions d'emploi et les avantages sociaux. (Engagement, ancienneté, assurances, congés, droits parentaux, etc.). (p. 16 à 100 de l'Entente nationale et p. 15 à 39 et p. 67 et 68 de l'Entente locale)
Chapitre 6 Rémunération des enseignantes et enseignants	Ce chapitre concerne la rémunération. (p. 101 à 124 de l'Entente nationale et p. 39 à 31 de l'Entente locale)
Chapitre 7 Perfectionnement	Ce chapitre traite du perfectionnement. (p. 125 et 126 de l'Entente nationale et p. 41 à 43 de l'Entente locale)
Chapitre 8 Tâche et son aménagement	Ce chapitre concerne la tâche, la durée de travail et les ratios. On y retrouve également les dispositions sur les EHDAA. (p. 127 à 155 de l'Entente nationale et p. 43 à 48 de l'Entente locale)
Chapitre 9 Règlement des griefs	Dans ce chapitre, on aborde tout ce qui touche le grief et les amendements à l'entente. (p. 156 à 168 de l'Entente nationale et p. 48 de l'Entente locale)
Chapitre 10 Dispositions particulières	Il concerne les enseignantes et enseignants de la Commission scolaire du Littoral. (p. 169 de l'Entente nationale)
Chapitre 11 Éducation des adultes	Ce chapitre s'adresse à l'éducation des adultes. (p. 170 à 192 de l'Entente nationale et p. 48 à 56 ainsi que p. 68 à 70 de l'Entente locale)
Chapitre 12 Primes pour disparités régionales	Ce chapitre concerne les primes pour les disparités régionales. (p. 193 à 201 de l'Entente nationale)
Chapitre 13 Formation professionnelle	Ce chapitre s'adresse à la formation professionnelle. (p. 202 à 235 de l'Entente nationale et p. 56 à 65 ainsi que p. 70 à 73 de l'Entente locale)
Chapitre 14 Dispositions générales	Ce sont les dispositions générales. (p. 236 à 244 de l'Entente nationale et p. 65 à 67 de l'Entente locale)
Annexes	Les 53 annexes font partie de la convention collective.

CHAPITRE 5

ENGAGEMENT

Pour enseigner à la Commission scolaire des Bois-Francs, la candidate ou le candidat doit compléter une demande d'emploi et fournir les documents suivants :

- Preuves de sa qualification légale et de son expérience;
- Déclaration des antécédents judiciaires (formulaire);

La Commission demande également une preuve de la réussite d'un test de français.

ANCIENNETÉ

L'ancienneté s'accumule lorsqu'une enseignante ou un enseignant détient un contrat régulier, un contrat à temps partiel, un contrat à la leçon ou un contrat d'une durée indéterminée. Une année d'ancienneté compte 200 jours de travail.

Il est important de conserver une copie de tous ses contrats.

PERMANENCE

L'enseignante ou l'enseignant qui détient un poste régulier acquiert sa permanence après deux années complètes de travail, lorsque son contrat est renouvelé pour une 3^e année.

LISTE DE PRIORITÉ D'EMPLOI

La liste de priorité d'emploi est une composante de notre Entente locale. Elle comporte plusieurs sections :

a. Accès à la liste

Pour accéder à la liste de priorité d'emploi, l'enseignante ou l'enseignant doit avoir obtenu trois contrats à temps partiel en quatre ans, sans égard au champ d'enseignement ni au pourcentage du contrat. Cependant, le contrat à la leçon, certains contrats d'une durée indéterminée et la suppléance ne donnent pas accès à la liste de priorité.

b. Inscription sur la liste

L'enseignante ou l'enseignant est inscrit dans le ou les champs de sa qualification légale. L'ordre de priorité pour l'octroi des contrats à temps partiel est déterminé en fonction de la date d'obtention du premier contrat donnant accès à la liste de priorité.

c. Mise à jour de la liste

La liste de priorité est mise à jour le 30 juin de chaque année. La Commission y ajoute le nom des personnes ayant obtenu trois contrats en quatre ans ainsi que le nombre d'heures travaillées sous contrat. Elle y ajoute également dans le ou les champs concernés, le nom de la personne déjà inscrite sur la liste qui a fait une demande d'ajout de discipline au plus tard le 15 juin.

d. Affichage de la liste

La liste de priorité d'emploi est affichée dans les écoles au plus tard le 10 août de chaque année. Par ailleurs, le Syndicat en distribue une copie aux personnes concernées lors d'une courte rencontre qui se déroule avant la rentrée scolaire.

e. Obtention d'un poste régulier

Lorsqu'un poste d'enseignante ou d'enseignant est vacant et qu'il n'y a personne en sécurité d'emploi pour occuper un tel poste, la Commission doit procéder à l'embauche d'une personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi. Dans un tel cas, elle doit offrir le contrat régulier à la personne ayant le plus grand nombre d'années d'ancienneté.

CONTRATS

a. Types de contrats

- **Poste régulier**

Sauf pour le remplacement, la Commission scolaire doit octroyer un poste régulier à la personne qu'elle engage, entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} décembre.

- **Contrat à temps partiel**

Un contrat à temps partiel est accordé à la personne qui remplace une enseignante ou un enseignant lorsque la durée de l'absence est préalablement déterminée à plus de deux mois.

Un contrat à temps partiel est également accordé à la personne qui effectue une tâche correspondant à plus d'un tiers (+33%) du maximum annuel de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein.

- **Contrat à la leçon**

Un contrat à la leçon est octroyé à la personne qui accepte de donner un enseignement correspondant au tiers ou moins de la tâche éducative d'une enseignante ou d'un enseignant à temps plein (ex.: périodes résiduelles, cours à domicile, soutien pédagogique, aide aux devoirs, etc.).

- **Contrat d'une durée indéterminée**

Après deux mois consécutifs d'absence, la suppléante ou le suppléant qui remplace une enseignante ou un enseignant a droit à un contrat à temps partiel sans effet rétroactif. Ce contrat ne donne pas accès à la liste de priorité sauf dans les cas suivants:

- Lorsque le remplacement est d'une année complète sans compter les journées pédagogiques du début de l'année, le contrat donne accès à la liste;
- Lorsque le contrat d'une durée indéterminée est le 3^e contrat à temps partiel d'une personne, ce dernier donne accès à la liste.

b. Octroi des postes et des contrats

- **Poste régulier**

Après la deuxième séance du bassin d'affectation, la Commission scolaire par le biais des directions d'établissement, octroie les postes réguliers aux personnes ayant plus de deux ans d'ancienneté en suivant l'ordre d'ancienneté.

- **Contrat à temps partiel**

La Commission doit respecter l'ordre de priorité décroissant de la liste pour l'octroi de contrats à temps partiel. Cependant, elle n'a pas l'obligation d'associer les contrats les plus lucratifs aux personnes inscrites en premier.

Par exemple, s'il y a cinq contrats disponibles, ceux-ci sont octroyés aux cinq premières personnes inscrites sur la liste, mais le contrat le plus élevé peut être accordé à la personne qui occupe le 5^e rang.

De plus, la Commission a l'obligation de respecter l'ordre prioritaire dans l'octroi des contrats découlant d'une absence d'une année scolaire complète (100 %) pour affaires syndicales, congé sans traitement, congé à traitement différé, remplacement de cadres ou de professionnels et congé de maternité prévu pour toute l'année.

Finalement, lorsque toutes les personnes inscrites sur la liste de priorité ont obtenu un contrat, la Commission peut octroyer les contrats de remplacement aux suppléantes et suppléants occasionnels. Toutefois, lorsqu'un contrat prend fin en cours d'année, la personne inscrite sur la liste de priorité retrouve sa priorité pour un nouveau contrat à temps partiel.

c. Droit de refus

Une personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi a le droit de refuser un contrat à temps partiel équivalant à 40 % et moins, sans être radiée de la liste. Cette personne conserve sa priorité d'emploi.

MOUVEMENT DE PERSONNEL, SÉCURITÉ D'EMPLOI , MISE EN DISPONIBILITÉ ET NON-RENGAGEMENT

a. Mise en disponibilité

L'enseignante ou l'enseignant ayant une permanence qui est déclaré en surplus de personnel à la Commission sera mis en disponibilité à compter du 1^{er} juillet. Cette personne conserve son salaire et détient une priorité pour l'octroi d'un poste à la Commission scolaire. Inscrite au bassin régional, elle devra accepter tout poste offert par une autre commission scolaire dans un rayon de 50 km de sa résidence ou de son lieu de travail.

b. Non-renouvellement

L'enseignante ou l'enseignant n'ayant pas acquis sa permanence et qui est déclaré en surplus de personnel à la Commission sera non renouvelé à compter du 1^{er} juin pour l'année scolaire suivante. Cette personne sera inscrite sur la liste de priorité d'emploi et détiendra une priorité pour l'octroi d'un poste à la Commission scolaire. Inscrite au bassin régional, elle devra accepter tout poste offert par une autre commission scolaire dans un rayon de 50 km de sa résidence ou de son lieu de travail.

c. Surplus « école »

L'enseignante ou l'enseignant en surplus de son école demeure en poste à la Commission scolaire. Elle ou il devra cependant se réaffecter dans un autre établissement lors de la séance d'affectation de juin. Un poste dans son champ sera protégé. Cette personne peut exercer un retour à l'école d'origine si un poste dans son champ d'origine s'y libère pendant le bassin d'affectation.

d. Mouvement volontaire

Lors des séances d'affectation, les enseignantes et enseignants peuvent changer d'école, de niveau ou de champ à la condition d'avoir complété un formulaire à cet effet au plus tard le 15 juin et de répondre à l'un des trois critères de capacité.

Lors du bassin, des postes protégés sont annoncés pour les personnes mises en disponibilité que la Commission rappelle, les personnes ayant changé de champ pour éviter la mise en disponibilité ou le non-renouvellement et les personnes en surplus de leur école. Le mouvement volontaire ne s'exerce qu'une seule fois.

ORGANISATION SCOLAIRE

Dates	Événements
Au plus tard le 20 avril	Dépôt des documents servant à l'organisation scolaire de l'année suivante.
Au plus tard le 5 mai	Les enseignantes et enseignants susceptibles d'être mis en disponibilité ou non renouvelés ainsi que les enseignants en surplus de leur école sont informés des besoins dans chaque champ.
Au plus tard le 10 mai	Les enseignantes et enseignants qui souhaitent éviter la mise en disponibilité ou le non-renouvellement peuvent faire une demande en ce sens à la Commission scolaire.
Au plus tard le 20 mai	La Commission confirme ou non les demandes de changement de champ pour éviter la mise en disponibilité ou le non-renouvellement.
Au plus tard le 10 juin	La liste des besoins est affichée dans chaque établissement.
Au plus tard le 15 juin	Date limite pour la réception des formulaires suivants: demande de mouvement volontaire, retour à l'école d'origine et ajout de discipline (liste de priorité).
Au plus tard le 23 juin	Les enseignantes et enseignants sont informés que leur demande de mouvement volontaire est acceptée ou refusée.
Journée pédagogique de la fin juin	Première séance du bassin d'affectation.
Entre le 15 août et la 1 ^{re} journée de travail	Deuxième séance du bassin d'affectation.

RÉPARTITION DES FONCTIONS ET DES RESPONSABILITÉS

	Préscolaire primaire	Secondaire Écoles spécialisées	Spécialistes Enseignants en ortho
Consultation sur les critères généraux	Pas de date prévue	10 jours avant le dépôt des postes provisoires	Au plus tard le 20 avril
Dépôt du projet de postes provisoires	Ne s'applique pas	Pas de date prévue	Au plus tard le 15 mai
Signature des postes	Au plus tard le 1 ^{er} juin	Au plus tard le 31 mai	Au plus tard le 5 juin
Confirmation de l'affectation provisoire	Au plus tard le 5 juin		
Remise de la tâche provisoire	Au plus tard le dernier jour ouvrable de l'année scolaire		
Confirmation des tâches pour l'année en	Au plus tard le 15 octobre		

ASSURANCES

Assurance maladie:

- Trois (3) protections sont disponibles: l'assurance maladie individuelle, monoparentale et familiale.
- Trois (3) couvertures: maladie 1 (de base), maladie 2 et maladie 3.
- La participation est obligatoire, mais il est possible d'être exempté si on est couvert par l'assurance de la conjointe ou du conjoint.

Assurance salaire:

- Courte durée: deux premières années d'invalidité, condition de travail prévue à la convention collective.
- Longue durée: en application à la 3^e année d'invalidité et garantie de revenu jusqu'à 65 ans. Payée par l'enseignante ou l'enseignant par déduction de la prime sur le salaire.

RETOUR PROGRESSIF

Après une absence de 12 semaines ou plus, il est possible de revenir au travail de façon progressive sur une période de 3 mois.

DROITS PARENTAUX

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et la convention collective 2015-2020 prévoient des avantages complémentaires. Le tableau suivant illustre ce qui est prévu par le RQAP et la convention.

LE RQAP:

	RÉGIME DE BASE (LONG)	RÉGIME PARTICULIER (COURT)
MATERNITÉ	18 sem. à 70 % du salaire moyen	15 sem. à 75 % du salaire moyen
PARENTALES	7 sem. à 70 % du salaire moyen	25 sem. à 75 % du salaire moyen
PARENTALES	25 sem. à 55 % du salaire moyen	
TOTAL:	50 semaines	40 semaines
PATERNITÉ	5 sem. à 70 % du salaire moyen	3 sem. à 75 % du salaire moyen
ADOPTION	12 sem. à 70 % du salaire moyen	28 sem. à 75 % du salaire moyen
	25 sem. à 55 % du salaire moyen	
TOTAL:	37 semaines	28 semaines

LA CONVENTION COLLECTIVE:

Maternité: 21 semaines à +/- 90 % du salaire brut au moment du congé (équivalent à 100 % du net).

Paternité: 1 semaine à 100 % congé à l'occasion de la naissance.

5 semaines à 100 % du salaire au moment du congé.

Les prestations versées par le RQAP et en vertu de la convention collective ne peuvent dépasser 100 % du salaire. Le cumul du RQAP et de la convention collective crée des situations différentes d'une personne à une autre. C'est pourquoi, il est important de **consulter le Syndicat pour préparer votre congé**.

Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse: Maximum de 4 journées. Elles peuvent être prises en demi-journées pour les visites reliées à la grossesse chez une professionnelle ou un professionnel de la santé.

CONGÉS DE MALADIE

- Au début de chaque année scolaire, l'enseignante ou l'enseignant qui occupe un emploi à 100 % se voit créditer de 6 journées de maladie monnayables.
- L'enseignante ou l'enseignant qui occupe un emploi à temps partiel (contrat à temps partiel ou dégroupement) est crédité du même pourcentage de 6 jours que son pourcentage de tâche.
- Deux de ces 6 journées de maladie « annuelles » peuvent être utilisées pour raison personnelle et le prorata avec le pourcentage de tâche s'applique à ces deux journées. Ex.: 80 % de tâche = 1,6 journées pour raisons personnelles.

- À la fin de l'année scolaire, les jours de congé de maladie non utilisés sont monnayés (payés).
N.B.: Un examen médical demandé par le médecin traitant ou une visite chez le dentiste en cas d'urgence sont reconnus comme journée de maladie.
- Lors de son embauche une enseignante ou un enseignant est crédité de 6 journées de maladie non monnayables. Cette banque de journées non monnayables est non renouvelable.

CONGÉS SPÉCIAUX

Certains événements permettent à l'enseignante ou à l'enseignant de s'absenter du travail sans perte de traitement.

DÉCÈS	
De son conjoint, son enfant ou l'enfant de son conjoint vivant sous le même toit	Sept (7)* jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès.
De son père, sa mère, son frère ou sa sœur	Cinq (5)* jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès.
Ses beaux-parents, ses grands-parents, son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre, sa bru, ses petits-enfants	Trois (3)* jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès.
*L'enseignante ou l'enseignant peut conserver une seule de ces journées afin de l'utiliser à l'occasion des funérailles ou de la mise en terre.	
MARIAGE OU L'UNION CIVILE	
De son père, sa mère, son frère, sa sœur	Le jour du mariage.
Son propre mariage	Sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non à l'inclusion du jour du mariage.
LE CHANGEMENT DE DOMICILE (DÉMÉNAGEMENT)	
Le jour du déménagement, un seul déménagement par année (12 mois) avec preuve de changement d'adresse.	

FORCE MAJEURE

Certains événements permettent de s'absenter pour une journée et ce, pour un maximum de trois (3) absences par année scolaire...

- Un événement exceptionnel, feu, désastre, inondation.
- Accompagner sa conjointe, son conjoint, son enfant, son père, sa mère lors de son hospitalisation ou lors d'une intervention chirurgicale couverte ou autorisée par la RAMQ. Cette absence doit être justifiée par une attestation médicale.
- Subir des examens officiels d'admission dans une université aux fins d'études à temps plein.

- Pour agir en médiation ou dans une cour de justice dans une cause où elle ou il est partie (divorce, séparation, garde légale, pension alimentaire). Cette absence est justifiée par une attestation officielle.
- Pour toute affaire jugée valable par la direction des ressources humaines ou la direction du personnel.

CONGÉ SANS TRAITEMENT

Une enseignante ou un enseignant régulier peut obtenir un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel (dégagement), s'il en fait la demande à la Commission scolaire avant le 30 avril de l'année précédente.

RETRAITE PROGRESSIVE

Une enseignante ou un enseignant peut réduire son temps de travail pendant les 5 dernières années avant sa retraite, s'il en fait la demande à la Commission scolaire avant le 1^{er} avril de l'année précédant le début de la réduction.

CHAPITRE 6

SCOLARITÉ

Le total de toutes les années de fréquentation scolaire d'une enseignante ou d'un enseignant, reconnues conformément au *Manuel d'évaluation de la scolarité*.

EXPÉRIENCE

Le nombre d'années d'enseignement que l'enseignante ou l'enseignant est en voie d'acquérir.

RÉMUNÉRATION

Le salaire de l'enseignante ou de l'enseignant, indiqué à l'échelle de traitement, est déterminé en fonction de sa scolarité et de l'expérience qui lui est reconnue.

CLASSEMENT

Le classement d'une enseignante ou d'un enseignant est basé sur l'attestation officielle de scolarité en années complètes.

SUPLÉANCE

Après 20 jours consécutifs de remplacement d'une même personne, le temps de présence aux journées pédagogiques est reconnu et payé.

Après 20 jours consécutifs de remplacement, le salaire est ajusté en fonction de l'expérience.

CHAPITRE 8

DURÉE DE TRAVAIL

La semaine de travail comprend 32 heures.

L'année de travail compte 200 jours.

DÉTERMINATION DE LA TÂCHE

Précolaire et primaire	Secondaire	Semaine de travail
Maximum 23 heures par semaine ou 2760 minutes par cycle de 10 jours	Maximum de 20 heures par semaine ou 28.8 périodes par cycle de 9 jours	A. Tâche éducative Précolaire: activités de formation et d'éveil. Primaire et secondaire: présentation de cours, récupération, encadrement, surveillances (autres que l'accueil et déplacements), activités étudiantes.
Maximum 4 heures par semaine ou 480 minutes par cycle de 10 jours	Maximum 7 heures par semaine ou 756 minutes par cycle de 9 jours	B. Tâche complémentaire Ce temps est consacré à des activités liées à la fonction générale dont l'accueil et déplacements, rencontres pour étude de cas d'élèves, PI, rencontres pédagogiques en comités, préparation de matériel didactique, etc.
Maximum 5 heures par semaine ou 600 minutes par cycle de 10 jours	Maximum 5 heures par semaines ou 540 minutes par cycle de 9 jours	C. Travail de nature personnelle Ce temps comprend les 10 rencontres collectives, les 3 réunions de parents et le temps déterminé par l'enseignante ou l'enseignant.

JOURNÉES PÉDAGOGIQUES

L'année scolaire compte 19 journées pédagogiques et une journée pédagogique aux fins de correction.

Le calendrier scolaire indique les 3 journées pédagogiques flottantes qui sont utilisées pour la reprise éventuelle de journée de tempête.

MOYENNE ET MAXIMUM D'ÉLÈVES PAR GROUPE

	Milieux réguliers		Milieux défavorisés	
	Moyenne	Maximum	Moyenne	Maximum
Préscolaire 4 ans	15	18	15	18
Préscolaire 5 ans	17	19	18	20
1 ^{re}	20	22	18	20
2 ^e	22	24	18	20
3 ^e	24	26	18	20
4 ^e	24	26	18	20
5 ^e	24	26	18	20
6 ^e	24	26	18	20
1 ^{re} secondaire	26	28	—	—
2 ^e secondaire	27	29	—	—
3 ^e , 4 ^e , 5 ^e	30	32	—	—
Expl. Prof.	20	23	—	—

Au primaire, pour les groupes à plus d'une année d'études, c'est la plus basse moyenne qui devient le maximum.

L'enseignante ou l'enseignant dont le groupe excède le maximum prévu à la convention a droit à une compensation monétaire.

CONCLUSION

Ce guide n'a pas la prétention de remplacer la convention collective. Cette dernière demeure le seul outil de référence complet qui présente en détail toutes les dispositions du contrat de travail régissant les enseignantes et enseignants.

Le présent document doit donc être considéré comme un condensé des principaux sujets qui préoccupent les membres du SEBF.

Nous vous rappelons également que vos représentantes et représentants syndicaux demeurent disponibles pour répondre à vos questions car dans certaines situations, il vaut mieux faire appel à nous que de tenter de se débrouiller par soi-même.