



Syndicat de
l'enseignement
des Deux Rives



FÉDÉRATION
DES SYNDICATS
DE L'ENSEIGNEMENT
CSQ

Fiches explicatives des nouvelles dispositions

ENTENTE NATIONALE 2020-2023

Document de formation destiné :
-aux déléguées et délégués
-aux membres
du Syndicat de l'enseignement
des Deux Rives (SEDR-CSQ)

(4 avril 2022)

Le présent document ne recense pas tous les changements très nombreux qui sont contenus dans l'Entente nationale 2020-2023. En effet, plusieurs éléments sont d'ordre technique ou visent plus spécifiquement les modifications apportées au mécanisme d'arbitrage. Par ailleurs, au regard de la tâche, les transformations qui s'appliqueront à partir de l'année scolaire 2022-2023 feront l'objet d'une présentation distincte.

Table des matières

Reconnaissance de l'expérience lors d'une période d'absence pour cause d'invalidité (clauses 5-10.03 et 6-4.02)	3
Congés spéciaux à l'occasion d'un décès (clauses 5-14.02, 5-14.06).....	4
Congé pour obligations familiales (clause 5-14.07)	5
Traitement et échelle de traitement (clause 6-5.00).....	6
Bonification du supplément annuel pour le responsable d'immeuble et ajout d'une nouvelle clause en lien avec l'enseignante ou l'enseignant mentor (clause 6-6.00).....	8
Mise à jour des taux pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon (clause 6-7.02).....	9
Mise à jour des taux pour la suppléante ou le suppléant occasionnel (clause 6-7.03).....	10
Détermination du contenu d'au moins 10 % des journées pédagogiques (clause 8-1.09).....	11
Réduction des activités de formation et d'éveil (clause 8-6.02 B).....	11
Soutien à la correction d'épreuves obligatoires (annexe 5).....	12
Mesures particulières concernant les groupes à plus d'une année d'études (GPAE) (annexe 16).....	12
Compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe (annexe 18).....	13
Nouvelle enveloppe de 40 M\$ pour l'ajout de groupes ordinaires au primaire (nouvelle section à l'annexe 49)	15
Ajout de classes spéciales (annexe 55).....	15
Listes de rappel converties en matières locales (clauses 11-2.09 et 13-2.10).....	15
Déclencheur de contrat à temps partiel à l'EDA et à la FP (clauses 11-7.08 et 13-7.08).....	16
Suivi pédagogique à l'EDA (clause 11-10.01).....	16
Nombre d'heures consacrées à des journées pédagogiques à l'EDA (clause 11-10.04 G).....	16
Mesure de soutien à certaines enseignantes ou certains enseignants inscrits dans un programme d'enseignement en FP (annexe 50).....	17
Annexe 58 Enseignante ou enseignant mentor.....	18
Tableau des allocations de l'Entente 2020-2023 et modalités associées	20

Reconnaissance de l'expérience lors d'une période d'absence pour cause d'invalidité (clauses 5-10.03 et 6-4.02)

Contexte

Le 23 octobre 2018, la Cour d'appel a rendu une décision où elle statuait que le refus de reconnaître l'expérience aux fins d'avancement d'échelon pour une personne en invalidité était discriminatoire au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Cette décision¹ du plus haut tribunal du Québec, même si elle ne visait pas directement l'Entente nationale du personnel enseignant, a mis en lumière le caractère discriminatoire des dispositions de l'Entente nationale portant sur cet enjeu. Il devenait inéluctable qu'une modification devait être apportée lors de la prochaine négociation collective nationale.

Entretemps, la FSE a invité ses syndicats affiliés, dont le SEDR-CSQ, à déposer des griefs préventifs afin de s'assurer de protéger les droits de son personnel enseignant absent pour cause d'invalidité. Ces griefs font d'ailleurs l'objet d'une entente au niveau intersectoriel où la partie patronale s'engage à régler l'ensemble de ces griefs afin de reconnaître l'expérience pour le personnel enseignant en période d'invalidité.

Changements

Clause 5-10.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'une absence due à un don d'organe ou de moelle osseuse, soit d'un accident sous réserve des clauses 5-10.44 à 5-10.64, soit d'une absence prévue à la clause 5-13.19, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'enseignante ou l'enseignant totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par le centre de services et qui comporte une rémunération similaire.

L'enseignante ou l'enseignant qui répond à la définition prévue à l'alinéa précédent a droit à l'accumulation de l'expérience durant son absence.

Le choix de placer cet ajout à la clause 5-10.03 est intéressant. Il permet de couvrir toute période d'invalidité où la personne enseignante répond à la définition d'invalidité prévue à cette clause. À titre indicatif, le libellé de la clause 6-4.02 de l'Entente nationale a d'ailleurs été modifié en ce sens. Par conséquent, une période d'invalidité qui se prolongerait au-delà de la période des 104 semaines d'assurance salaire courte durée pourra également permettre le cumul d'expérience.

De plus, le personnel enseignant sous contrat à temps partiel absent pour cause d'invalidité aura également droit à la reconnaissance de l'expérience pour toute période où il répond à la définition d'invalidité prévue à la clause 5-10.03, et ce, malgré le fait que la clause 6-4.03 n'a pas été modifiée.

Ainsi, une personne enseignante pourra se faire reconnaître toute son expérience tant et aussi longtemps qu'elle répond à la définition d'invalidité prévue à la clause 5-10.03.

¹ *Procureure générale du Québec c. Association des juristes de l'État*, 2018 QCCA 1763.

Congés spéciaux à l'occasion d'un décès (clauses 5-14.02, 5-14.06)

Changements

- Au choix de l'enseignante ou de l'enseignant, le congé court :
 - **À compter de la date du décès**, à moins que la journée de travail soit complétée; dans ce cas, le congé court à compter du lendemain. Dans les deux cas, il peut conserver une des journées octroyées afin d'assister à une cérémonie ultérieure;
 - **En périphérie de la cérémonie soulignant le décès**, en autant que la journée de la cérémonie soit à l'intérieur des congés octroyés.
- En respect de la LNT, l'assurance qu'un minimum de 2 jours sans perte de traitement est octroyé (uniquement lors du décès des personnes suivantes : conjoint, enfant, enfant de son conjoint, père, mère, frère ou sœur).
- Modification de l'expression « à l'occasion des funérailles ou de la mise en terre » par « assister à la cérémonie soulignant le décès ».
- Dans un cas de soins de fin de vie et d'aide médicale à mourir, le congé peut débuter la veille du décès si l'enseignante ou l'enseignant le désire.

Exemple 1 : Le fils de Georgette est décédé le vendredi 25 mars. Les funérailles étant prévues le mercredi 6 avril. Georgette a droit à 7 jours consécutifs ouvrables ou non. Elle choisit de les utiliser en périphérie de la cérémonie soulignant le décès du 4 au 10 avril.

Exemple 2 : La mère d'Yvonne est décédée le lundi 21 mars en fin de journée. Lorsqu'elle a appris la nouvelle, Yvonne avait terminé sa journée de travail. Yvonne a droit à 5 jours consécutifs ouvrables ou non, elle utilise donc 4 jours les 22, 23, 24 et 25 mars et conserve sa cinquième journée pour l'utiliser à l'occasion des funérailles prévues le 30 mars.

Exemple 3 : La grand-mère de Gaston est décédée le samedi 26 mars et les funérailles sont prévues le jeudi 7 avril. Gaston a droit à 3 jours consécutifs ouvrables ou non. De même, comme Gaston réside sur l'avenue Sous-le-Vent à Lévis et que le lieu de la cérémonie est à Alma, soit à plus de 240 km de sa résidence, il bénéficie d'une journée additionnelle. Il décide donc d'utiliser ses 4 jours les 5, 6, 7 et 8 avril.

Congé pour obligations familiales (clause 5-14.07)

Contexte

La *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail* (projet de loi n° 176), sanctionnée le 12 juin 2018, impliquait une mise à niveau de la clause 5-14.07.

Changements

Les principales modifications apportées à cette clause sont :

- L'octroi du congé lorsque l'enseignante ou l'enseignant agit comme proche aidant auprès d'un « parent » en raison de l'état de santé de la personne. Ce congé sans traitement peut être utilisé pendant 10 journées par année scolaire;
- L'ajout du mot « scolaire » pour préciser sur quelle période s'étend cette disposition afin d'éviter les litiges quant à la portée du mot « année » (année civile par rapport à année scolaire);
- L'élargissement de la notion de « parent ». La définition étant celle prévue à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1), laquelle vous est ici reproduite :

79.6.1

Pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1, en outre du conjoint du salarié, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles :

- 1 une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;*
- 2 un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;*
- 3 le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;*
- 4 la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;*
- 5 toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.*

Traitement et échelle de traitement (clause 6-5.00)

Changements

Les dispositions salariales négociées aux niveaux sectoriel et intersectoriel ont été intégrées à l'Entente 2020-2023. La clause 6-5.00 présente d'ailleurs les dispositions touchant les augmentations salariales prévues à l'échelle de traitement annuel des enseignants, de même que les deux montants forfaitaires octroyés en 2021 et 2022. À titre de rappel, ces montants ont déjà été versés. En effet, le dernier versement a été effectué en janvier 2022.

Fait important, à compter du 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023, une nouvelle structure de l'échelle de traitement sera introduite, ce qui entraînera la disparition de l'échelon 17. Dans les faits, l'enseignante ou l'enseignant est intégré à compter du 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 dans la nouvelle structure de l'échelle de traitement au même échelon qui lui était reconnu au 138^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023. L'enseignante ou l'enseignant qui est à l'échelon 17 au 138^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023 est intégré, de son côté, à l'échelon 16 de la nouvelle structure de l'échelle de traitement à compter du 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

Il est à noter que, selon la clause 6-4.01 D), l'expérience acquise en 2022-2023 ne permettra aucun avancement d'échelon, sauf pour le personnel enseignant classé à l'échelon 1 ou 2. En effet, contrairement à leurs collègues des échelons 3 à 16, ceux-ci n'auront pas profité des bénéfices monétaires associés à la disparition de l'échelon 17, et ce, dès le 139^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023.

Exemple 1 : Marie-Pier est une enseignante non légalement qualifiée qui détient 16 ans de scolarité et qui ne possède aucune expérience de travail. En raison de la pénurie, celle-ci obtient un contrat à temps partiel à 100 % au début de l'année scolaire 2022-2023. Celle-ci est alors rémunérée à l'échelon 1 de l'échelle de traitement annuel des enseignants (46 527 \$). À la 139^e journée de travail de l'année scolaire 2022-2023, la rémunération attribuée à Marie-Pier demeure inchangée contrairement à certains de ses collègues. Lorsqu'elle questionne la déléguée de son école à ce sujet, celle-ci lui explique que la nouvelle structure de l'échelle de traitement n'a, dans les faits, aucun impact pour le personnel enseignant rémunéré à l'échelon 1 et 2. En contrepartie, si elle obtient un nouveau contrat pour l'année scolaire 2023-2024, l'expérience acquise en 2022-2023 sera évaluée par le CSS au début de son contrat, et ce, afin de déterminer si elle a atteint le nombre de jours d'expérience nécessaires aux fins d'avancement d'un échelon.

Exemple 2 : Richard est un enseignant permanent qui détient de nombreuses années d'expérience. Au début de l'année scolaire 2022-2023, celui-ci est rémunéré à l'échelon 14 de l'échelle de traitement annuel des enseignants (77 353 \$). À la 139^e journée de travail de l'année scolaire 2022-2023, la rémunération attribuée à ce dernier augmente pour atteindre 80 640 \$, et ce, même si son échelon demeure inchangé. Croyant à une erreur, celui-ci contacte le SEDR-CSQ. L'un des conseiller syndical lui explique alors que cette augmentation salariale est occasionnée par la disparition de l'échelon 17 au sein de la nouvelle structure de l'échelle de traitement. Concrètement, cette augmentation salariale correspond au salaire versé à l'échelon 15 de l'ancienne structure salariale. Puisque celui-ci a, dans les faits, bénéficié des effets d'une augmentation d'échelon, en

plus de celui attribué au début de l'année scolaire 2022-2023, l'Entente nationale prévoit que l'expérience acquise en 2022-2023 ne permettra aucun avancement d'échelon pour l'année scolaire 2023-2024. Par conséquent, Richard demeurera à l'échelon 14 (80 640 \$) au début de l'année scolaire 2023-2024, et ce, peu importe le nombre de jours d'expérience qu'il aura acquis l'année scolaire précédente.

6-5.03 Échelle de traitement annuel

Échelle² unique³⁻⁴

Échelon ⁵	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023
1	44 721	45 615	46 527	46 527
2	47 709	48 663	49 636	49 636
3	50 898	51 916	52 954	53 541
4	52 025	53 066	54 127	55 326
5	53 177	54 241	55 326	56 550
6	54 354	55 441	56 550	57 801
7	55 557	56 668	57 801	60 259
8	57 919	59 077	60 259	62 820
9	60 380	61 588	62 820	65 489
10	62 946	64 205	65 489	68 273
11	65 622	66 934	68 273	71 174
12	68 410	69 778	71 174	74 199
13	71 318	72 744	74 199	77 353
14	74 349	75 836	77 353	80 640
15	77 509	79 059	80 640	84 066
16	80 802	82 418	84 066	92 027
17	85 489	87 206	92 027	

L'enseignante ou l'enseignant se voit attribuer l'échelon correspondant à son expérience augmenté de :

- 2 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 17 ans;
- 4 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 18 ans;
- 6 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus sans doctorat de 3^e cycle;
- 8 échelons dans le cas de celle ou celui dont la scolarité est évaluée à 19 ans ou plus avec doctorat de 3^e cycle.

² Telle qu'elle est définie à la clause 1-1.16.

³ Référence : 6-2.01.

⁴ L'échelle de traitement tient compte d'une majoration additionnelle convenue entre les parties pour les enseignantes et enseignants en début de carrière et celles et ceux classés au maximum de l'échelle de traitement.

⁵ Tel qu'il est défini à la clause 1-1.17.

Bonification du supplément annuel pour le responsable d'immeuble et ajout d'une nouvelle clause en lien avec l'enseignante ou l'enseignant mentor (clause 6-6.00)

Changements

- La clause 6-6.01, reproduite ci-dessous, traduit la hausse du supplément annuel accordé aux personnes admissibles d'année en année :

6-6.01

L'enseignante ou l'enseignant qui agit en tant que responsable dans un immeuble à la disposition d'une école, conformément à la clause 1-1.40, reçoit, pour ses responsabilités additionnelles :

- *un supplément annuel de 1 632 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020;*
- *un supplément annuel de 1 665 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021;*
- *un supplément annuel de 1 698 \$ à compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022.*

L'enseignante ou l'enseignant à qui le centre de services confie expressément certaines responsabilités additionnelles d'assistance à la directrice ou au directeur, dans une école n'ayant qu'un immeuble à sa disposition, où il n'y a pas de directrice ou directeur adjoint, reçoit aussi ce supplément annuel pour ces responsabilités additionnelles.

- Antérieurement, cette disposition ne visait que la personne enseignante qui agissait en tant que responsable dans un immeuble à la disposition d'une école⁶. Désormais, l'application de cette clause s'étend également au personnel enseignant « à qui le centre de services confie expressément certaines responsabilités additionnelles d'assistance à la directrice ou au directeur, dans une école n'ayant qu'un immeuble à sa disposition, où il n'y a pas de directrice ou directeur adjoint ».
- La clause 6-6.02 permet dorénavant à la personne enseignante qui agit en tant que mentor⁷ de recevoir, peu importe le pourcentage de tâche pour lequel il est libéré, les suppléments annuels prévus à la clause 6-6.01.

⁶ Conformément à la clause 1-1.39.

⁷ Conformément à la clause 1-1.25.

**Mise à jour des taux pour l'enseignante ou l'enseignant à la leçon
(Clause 6-7.02)
(VOIR ADAPTATION APPLICABLE AUX CLAUSES 11-2.02 ET 13-2.02)**

Changements

Taux Périodes concernées	16 ans et moins	17 ans	18 ans	19 ans ou plus
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	56,49 \$	62,72 \$	67,88 \$	74,02 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	57,62 \$	63,97 \$	69,24 \$	75,50 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	58,77 \$	65,25 \$	70,62 \$	77,01 \$
À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	61,27 \$	68,02 \$	73,62 \$	80,28 \$

Ces taux sont pour 45 à 60 minutes d'enseignement et l'enseignante ou l'enseignant à la leçon, dont les périodes sont de moindre durée que 45 minutes ou de durée supérieure à 60 minutes, est rémunéré comme suit : pour toute période inférieure à 45 minutes ou supérieure à 60 minutes, le taux est égal au nombre de minutes divisé par 45 et multiplié par le taux horaire prévu ci-dessus selon sa scolarité reconnue.

Mise à jour des taux pour la suppléante ou le suppléant occasionnel (Clause 6-7.03)

Changements

A) La suppléante ou le suppléant occasionnel est rémunéré de la façon suivante :

Durée de remplacement dans une journée Périodes concernées	60 minutes ou moins	entre 61 minutes et 150 minutes ⁸	entre 151 minutes et 210 minutes ⁹	plus de 210 minutes ¹⁰
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2019-2020	44,72 \$	111,80 \$	156,52 \$	223,60 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2020-2021	45,61 \$	114,03 \$	159,64 \$	228,05 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	46,52 \$	116,30 \$	162,82 \$	232,60 \$
À compter du 139 ^e jour de travail de l'année scolaire 2022-2023	46,52 \$	116,30 \$	162,82 \$	232,60 \$

Malgré ce qui précède, la suppléante ou le suppléant occasionnel au secondaire qui se voit confier des périodes de plus de 60 minutes est rémunéré sur la base d'un taux à la période calculé de la façon suivante :

$$\frac{\text{taux prévu pour 60 minutes ou moins}}{50} \times \text{nombre de minutes de la période en cause}$$

La suppléante ou le suppléant occasionnel est rémunéré selon le taux prévu pour plus de 210 minutes si elle ou il se voit confier 3 périodes ou plus de plus de 60 minutes dans une même journée.

B) La suppléante ou le suppléant occasionnel qui se rend à l'école pour effectuer de la suppléance à la demande du centre de services ou de l'autorité compétente reçoit, au minimum, le taux prévu pour 60 minutes de travail.

Si elle ou il remplace au niveau secondaire, la suppléante ou le suppléant occasionnel ne peut être tenu de faire plus de 5 périodes de 45 à 60 minutes par jour.

⁸ Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 2,5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

⁹ Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 3,5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

¹⁰ Les taux pour cette durée de remplacement sont obtenus en effectuant le produit par 5 du taux prévu pour 60 minutes ou moins.

Détermination du contenu d'au moins 10 % des journées pédagogiques (clause 8-1.09)

Nouveauté

Cette nouvelle disposition assure que le contenu d'au moins 10 % des journées pédagogiques est entièrement déterminé par les enseignantes et enseignants. Par ailleurs, le contenu de toutes les autres journées doit être un objet de consultation selon les modalités prévues au chapitre 4-0.00.

Cette nouvelle disposition signifie que le contenu d'au moins 2 journées complètes sera entièrement déterminé par les enseignantes et enseignants. La détermination des dates pour les journées en question doit passer par le processus prévu à la clause 8-4.04 « Distribution dans le calendrier civil des jours de travail à l'intérieur de l'année de travail et de la période couverte par l'année de travail ».

Réduction des activités de formation et d'éveil (clause 8-6.02 B)

Contexte

La réduction d'une demi-heure des activités de formation et d'éveil est liée à la demi-heure supplémentaire de spécialité prévue à la règle budgétaire 15026, entrée en vigueur pour l'année 2020-2021. Rappelons que cette règle budgétaire prévoyait que l'enseignante ou l'enseignant titulaire devait rester en classe durant la demi-heure de spécialité.

Changements

La clause 8-6.02 B) prévoit maintenant qu'il doit y avoir un maximum de 22 heures et 30 minutes d'activités de formation et d'éveil par semaine (810 heures annuellement) dans la tâche de l'enseignante ou l'enseignant. Toutefois, la tâche éducative demeurant à 23 heures par semaine (828 heures annuellement), la réduction des activités de formation et d'éveil doit être remplacée par d'autres tâches éducatives, notamment par la reconnaissance de temps d'encadrement.

Pour les enseignantes et enseignants qui avaient toujours 23 heures d'activités de formation et d'éveil, la nouvelle disposition permet tout simplement à la personne enseignante titulaire de sortir de la classe durant la demi-heure de spécialité ajoutée par la règle budgétaire. Pour les enseignantes et enseignants qui avaient déjà 22 heures et 30 minutes ou moins d'activités de formation et d'éveil, cette nouvelle disposition pourrait ne pas avoir d'effet cependant. Toutefois, il serait alors important de rappeler à votre direction l'objectif de l'entente de principe, qui était de **réduire d'une demi-heure** les activités de formation et d'éveil. Ainsi, dans une école où les personnes enseignantes avaient déjà, par exemple, 22 heures et 30 minutes d'activités de formation et d'éveil en incluant la nouvelle demi-heure de spécialité, la façon de respecter l'esprit de l'entente de principe serait de permettre à l'enseignante ou l'enseignant de sortir de la classe pour cette demi-heure supplémentaire. De cette manière, le temps de formation et d'éveil de ces enseignantes et enseignants passerait de 22 heures et 30 minutes à 22 heures, avec une heure d'autres tâches éducatives. Par ailleurs, le nouveau libellé permet aux milieux qui avaient déjà moins de 22 heures et 30 minutes d'activités de formation et d'éveil de demeurer sous ce seuil.

Soutien à la correction d'épreuves obligatoires (annexe 5)

Nouveauté

Nouvelle annexe qui constitue un premier pas pour la FSE-CSQ et l'APEQ vers davantage de reconnaissance du temps que requiert la correction des épreuves ministérielles. Pour l'instant, ce gain ne s'applique qu'au primaire. Ce soutien se traduit ainsi :

- **Une demi-journée de suppléance** « Français, langue d'enseignement » (épreuve de 4^e année du primaire);
- **Une journée de suppléance** pour les programmes :
 - Français, langue d'enseignement (épreuve de 6^e année du primaire)
 - English Language Arts (épreuve de 6^e année du primaire)
 - Mathématiques (épreuve de 6^e année du primaire).

Mesures particulières concernant les groupes à plus d'une année d'études (GPAE) (annexe 16)

Changements

Ces mesures particulières, ainsi que les sommes y étant liées, constituent un gain propre et unique à la FSE. Ainsi, l'Entente nationale 2020-2023 prévoit maintenant que la création d'un GPAE génère une somme disponible dès le début de l'année scolaire :

- Le montant global pour cette mesure passe de 1,5 M\$ à 2 M\$;
- L'ensemble des CSS continue d'avoir accès à ces sommes. Cependant, le ministère de l'Éducation s'engage à ce que chaque GPAE génère une somme de 675 \$ aux CSS dont le syndicat est affilié à la FSE-CSQ ou à l'APEQ. L'entente de la FAE n'inclut pas cette garantie de 675 \$ par groupe (l'annexe XVI de la FAE demeure sur « l'ancien » modèle);
- Puisque chaque GPAE génère maintenant lui-même une somme fixe, le montant de 675 \$ est maintenant disponible dès le début de l'année scolaire;
- La partie patronale a refusé de rendre l'annexe 16 arbitrale.

Il est important de souligner que les sommes allouées à chaque CSS sont dédiées aux enseignantes et enseignants œuvrant auprès des GPAE, entre autres, pour l'achat de matériel, la prise en charge ponctuelle (communément appelée « déjumelage ») d'une partie du groupe par une enseignante ou un enseignant, du temps de libération notamment pour la préparation de matériel ou de la formation (au choix des enseignantes et enseignants concernés). Ces sommes sont gérées par le comité de perfectionnement prévu au chapitre 7-0.00 ou par un autre comité convenu entre le CSS et le syndicat.

Compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe (annexe 18)

Contexte

Augmentation de la valeur de la compensation pour dépassement des maxima et ajustement proportionnel du maximum de la compensation annuelle. Le changement de la valeur monétaire était devenu nécessaire afin de compenser convenablement le personnel enseignant lors de dépassement et, par le fait même, d'augmenter l'effet dissuasif pour le centre de services de procéder à des dépassements.

Changements

ANNEXE 18 Compensation pour dépassement des maxima d'élèves par groupe

Texte de l'Entente 2020-2023	Commentaires										
<p>A) Pour chaque groupe dont le nombre d'élèves dépasse le maximum prévu selon l'article 8-8.00 ou l'article 13-11.00, l'enseignante ou l'enseignant visé a droit, sous réserve des articles 5-10.00 et 5-13.00, au montant de compensation C défini ainsi pour chaque portion du calendrier scolaire à laquelle elle s'applique :</p> $C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times V$ <p>N = le nombre d'élèves excédant le maximum prévu pour ce groupe, ce nombre étant pondéré selon la formule suivante : le 1^{er} élève excédentaire vaut 1, le 2^e élève excédentaire vaut 1,25 et les autres élèves excédentaires valent 1,5 chacun.</p> <p>Moy. = la moyenne prévue à l'article 8-8.00 ou à l'article 13-11.00 pour ce type d'élèves.</p> <p>D = la durée d'enseignement assumé auprès de ce groupe par l'enseignante ou l'enseignant au cours d'une portion donnée du calendrier scolaire.</p> <p>Cette durée s'exprime en nombre d'heures au préscolaire et au primaire et en nombre de périodes de 50 minutes ou l'équivalent en formation générale au secondaire ou en formation professionnelle, multiplié par le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire pour lesquels la situation de dépassement existe, divisé par 5. (Exemple : 22 périodes de 45 minutes = 19,8 périodes de 50 minutes)</p> <p>V = la valeur monétaire établie sur la base des montants fixés ci-après :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 10px;"> <thead> <tr style="background-color: #004a7c; color: white;"> <th style="width: 70%; text-align: center;">Périodes concernées</th> <th style="width: 30%; text-align: center;">Valeur monétaire</th> </tr> </thead> <tbody> <tr style="background-color: #008080;"> <td style="text-align: center;">Pour l'année scolaire 2019-2020</td> <td style="text-align: center;">1,20 \$</td> </tr> <tr style="background-color: #008080;"> <td style="text-align: center;">Pour l'année scolaire 2020-2021</td> <td style="text-align: center;">1,20 \$</td> </tr> <tr style="background-color: #008080;"> <td style="text-align: center;">À compter du 1^{er} jour de travail de l'année scolaire 2021-2022</td> <td style="text-align: center;">1,80 \$</td> </tr> <tr style="background-color: #008080;"> <td style="text-align: center;">A compter du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022</td> <td style="text-align: center;">1,84 \$</td> </tr> </tbody> </table>	Périodes concernées	Valeur monétaire	Pour l'année scolaire 2019-2020	1,20 \$	Pour l'année scolaire 2020-2021	1,20 \$	À compter du 1 ^{er} jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	1,80 \$	A compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	1,84 \$	<p>Au lieu d'inscrire directement la valeur monétaire, cette donnée est maintenant exprimée par la variable « V ».</p> <p>Augmentation graduelle au cours de l'année scolaire 2021-2022 de la variable « V ».</p> <p>Le second ajustement aura lieu à partir de la 141^e journée de travail de l'année scolaire 2021-2022.</p>
Périodes concernées	Valeur monétaire										
Pour l'année scolaire 2019-2020	1,20 \$										
Pour l'année scolaire 2020-2021	1,20 \$										
À compter du 1 ^{er} jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	1,80 \$										
A compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	1,84 \$										

B) La compensation annuelle à laquelle l'enseignante ou l'enseignant a droit est limitée à la compensation apparaissant ci-après :

Considérant l'augmentation de la valeur monétaire de la compensation, la compensation annuelle se devait d'être ajustée proportionnellement.

Compensation annuelle Périodes concernées	1 ^{er} élève excédentaire	2 ^e élève excédentaire	Chaque autre élève excédentaire
Pour l'année scolaire 2019-2020	1 752 \$	2 190 \$	2 628 \$
Pour l'année scolaire 2020-2021	1 752 \$	2 190 \$	2 628 \$
À compter du 1 ^{er} jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	2 628 \$	3 285 \$	3 942 \$
À compter du 141 ^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022	2 681 \$	3 351 \$	4 021 \$

EXEMPLE :

Une enseignante ou un enseignant du secondaire rencontre un groupe de 36 élèves (dont le maximum est 32) pour 5 périodes de 50 minutes durant toute l'année scolaire.

$$C = \frac{27 \times N}{\text{Moy.}} \times D \times V$$

$N = 5,25$ parce qu'il y a dans ce cas, 4 élèves qui excèdent le maximum (36 - 32) :

1 ^{er} élève	=	1
2 ^e élève	=	1,25
3 ^e élève	=	1,5
4 ^e élève	=	1,5
Total	=	5,25

$$\text{Moy.} = 30$$

$$D = 5 \times \frac{180}{5} \text{ si le nombre de jours d'enseignement prévu au calendrier scolaire est de 180.}$$

$$V = 1,20$$

$$C = \frac{27 \times 5,25}{30} \times 5 \times \frac{180}{5} \times 1,20 \$ = 1\,020,60 \$$$

Mise en garde



Même si la signature de l'Entente 2020-2023 n'a eu lieu qu'à la mi-novembre 2021, les augmentations prévues de la valeur monétaire à l'annexe 18 sont rétroactives à la première journée de l'année scolaire 2021-2022. Il faut donc être vigilants afin de s'assurer que les dépassements sont calculés à partir de la valeur monétaire de 1,80 \$ et non de 1,20 \$.

De plus, une autre attention particulière devra être portée pour les dépassements à partir du 141^e jour de travail de l'année scolaire 2021-2022.

Nouvelle enveloppe de 40 M\$ pour l'ajout de groupes ordinaires au primaire (nouvelle section à l'annexe 49)

Nouveauté

Principale mesure obtenue pour venir en aide à certains milieux difficiles, particulièrement en raison du nombre élevé d'élèves ayant un plan d'intervention dans les classes ordinaires. L'enveloppe de 40 M\$ (FSE-APEQ) devrait permettre l'ouverture d'environ 300 classes ordinaires additionnelles par année dans les écoles primaires ne faisant pas partie de la liste des écoles situées en milieux défavorisés. Ces choix reposent sur les constats voulant que les besoins étaient plus importants au primaire et que les écoles en milieux défavorisés bénéficiaient déjà de nombreuses mesures de soutien.

À titre indicatif, pour le Centre de services scolaire des Navigateurs, ces sommes correspondent à un montant additionnel de 1 464 029 \$ pour l'année scolaire 2021-2022, de même que pour l'année scolaire 2022-2023. Du côté du Centre de services scolaire des Découvreurs, cette nouvelle enveloppe permet l'octroi d'un montant additionnel de 834 158 \$ pour chacune de ces deux années.

Ajout de classes spéciales (annexe 55)

Changements

L'ajout de classes spéciales pour les élèves HDAA amorcé en 2019-2020 se poursuivra à raison de 75 classes par année pour l'ensemble du réseau public jusqu'en 2023-2024. En ce qui concerne l'engagement pour l'année 2023-2024, se situant au-delà de la durée de l'Entente 2020-2023, il s'agit d'une pratique très rare. Il était important pour la FSE de s'assurer que cette orientation relative aux classes spéciales puisse se poursuivre même en cas de changement de gouvernement ou simplement de ministre de l'Éducation.

À terme, avec les 225 classes spéciales additionnelles pour les élèves HDAA déjà ouvertes en 2019-2020 et 2020-2021, ce sont 450 classes spéciales de plus qui auront été ajoutées dans le réseau public sur 5 ans. Ces 450 classes représentent environ 4 500 élèves HDAA de moins dans les classes ordinaires, améliorant ainsi la situation dans plusieurs centaines de classes. Ces ajouts permettront aussi, dans certains milieux, une plus grande homogénéité dans la composition des classes spéciales.

Listes de rappel converties en matières locales (clauses 11-2.09 et 13-2.10)

Nouveauté

Les listes de rappel à l'éducation des adultes ainsi qu'à la formation professionnelle sont désormais des matières locales plutôt que des arrangements locaux, ce qui fait donc en sorte qu'elles demeurent en vigueur jusqu'à ce que les parties locales conviennent de les modifier. En effet, lorsque ces listes constituaient des arrangements locaux, ceux-ci tombaient dès le renouvellement de l'Entente nationale.

Déclencheur de contrat à temps partiel à l'EDA et à la FP (clauses 11-7.08 et 13-7.08)

Changement

Le seuil minimum pour qu'une enseignante ou qu'un enseignant se voit accorder un contrat à temps partiel pour dispenser des heures d'enseignement dans une même année scolaire est diminué. Il est désormais de 200 heures à l'éducation des adultes et de 144 heures à la formation professionnelle.

Suivi pédagogique à l'EDA (clause 11-10.01)

Nouveauté

Peu d'enseignantes et d'enseignants à l'EDA bénéficient d'un temps significatif reconnu à l'intérieur de leurs 800 heures pour le suivi pédagogique. La clause 11-10.01 prévoit dorénavant explicitement que la direction doit tenir compte du suivi pédagogique dans l'élaboration de la tâche de la personne enseignante.

Nombre d'heures consacrées à des journées pédagogiques à l'EDA (clause 11-10.04 G)

Changements

Dorénavant, un minimum de 8 journées pédagogiques devront être inscrites au calendrier, puisque la banque de 24 heures passe à 32 heures, et ce, toujours avec la précision voulant que seules les 4 premières heures sont puisées à même la banque.

Malgré la disparition du concept des « 27 heures assignées » dans la nouvelle tâche, il faudra s'assurer que les heures excédentaires aux 4 heures maximales par journée soient reconnues en dehors des 5 heures par semaine appartenant exclusivement à l'enseignante ou l'enseignant (anciennement connues sous le nom « d'accomplissement de travail de nature personnelle »).

À titre indicatif, une journée pédagogique dure normalement 5 heures et 24 minutes (5,4), soit le résultat de 27 (heures assignées) divisé par 5 (jours par semaine). Cela revient à dire qu'au minimum 11,2 heures (8 x 1,4) doivent être reconnues annuellement à l'intérieur des heures assignables, c'est-à-dire dans les heures autres que les 200 consacrées au travail de nature personnelle.

Aussi, afin d'en faciliter la lecture, ce qui était auparavant indiqué en note de bas de page de la clause 11-10.04 G) concernant les 4 premières heures puisées à même la banque a été transféré à même le texte, sans toutefois en changer la portée.

Mesure de soutien à certaines enseignantes ou certains enseignants inscrits dans un programme d'enseignement en FP (annexe 50)

Nouveauté

À compter de l'année scolaire 2022-2023, il a été convenu de mettre en place une mesure pour soutenir certains enseignants et enseignantes inscrits dans un programme d'enseignement en FP. Par le biais de cette mesure de soutien, ceux-ci se voient reconnaître du temps dans leur tâche pour les crédits complétés dans le cadre de leur programme, soit 15 heures par crédit obtenu, et ce, jusqu'à un maximum de 45 heures par année scolaire (reconnaissance maximale de 3 crédits par année scolaire). Ce temps est reconnu à l'intérieur des autres tâches professionnelles (ATP), excluant les 200 heures reconnues pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant visé à la fonction générale énoncée à la clause 8-2.01.

Voici les conditions à remplir pour être admissible à cette mesure :

- Détenir un contrat d'enseignement en FP;
- Être titulaire d'une autorisation provisoire d'enseigner en FP;
- Être inscrit dans l'un des programmes de baccalauréat à l'enseignement en FP prévu à l'annexe II du RAE.

De même, voici des spécifications importantes en lien avec cette mesure :

- Reconnaissance de temps à l'intérieur des autres tâches professionnelles (ATP), autres que les 200 heures reconnues pour effectuer du travail déterminé par l'enseignante ou l'enseignant;
- L'utilisation des heures doit être préalablement autorisée par la direction du centre, le tout en considération des spécificités du programme et de l'organisation du centre;
- Présentation de la preuve du relevé de notes attestant de la réussite de crédits pour l'année scolaire précédente;
- Reconnaissance de 15 heures pour chaque crédit obtenu;
- Reconnaissance maximale de 45 heures par année scolaire;
- Ces heures ne peuvent en aucun cas être accumulées, compensées ou monnayées au terme de l'année scolaire;
- Les heures reconnues sont ajustées proportionnellement au pourcentage du contrat détenu par l'enseignante ou l'enseignant;
- Cette reconnaissance d'heures s'applique jusqu'à l'obtention des 120 crédits requis par le programme d'enseignement visé;
- Ne s'applique pas aux crédits obtenus en reconnaissance des acquis (RAC).

Nouveauté

Il est à noter que l'arrivée d'enseignantes et d'enseignants mentors dans les écoles et centres est balisée au sein de l'Annexe 58 de l'Entente nationale. Nous en avons reproduit, ci-dessous, les modalités d'application auxquelles nous avons ajouté quelques éléments d'information pertinents :

Texte de l'Entente 2020-2023

I – Objectifs

Pour la durée de l'entente, la présente annexe s'inscrit dans une perspective de reconnaissance et de valorisation de la profession enseignante **à la formation générale des jeunes, à l'éducation des adultes et en formation professionnelle**. En consacrant le rôle d'enseignante ou d'enseignant mentor, les parties ont les objectifs suivants :

- soutenir davantage les enseignantes et enseignants, **particulièrement celles et ceux en début de carrière**, notamment en facilitant leur insertion professionnelle par de **l'accompagnement individualisé**;
- reconnaître l'expertise des enseignantes et enseignants et en favoriser le transfert;
- favoriser l'intégration des enseignantes et enseignants dans la communauté éducative et la persévérance dans la profession enseignante.

Les parties reconnaissent l'importance de confier cette responsabilité particulière d'accompagnement à une enseignante ou un enseignant possédant une diversité de compétences professionnelles et une maîtrise de celles-ci.

Commentaires de la FSE et du SEDR-CSQ

- Les parties négociantes (nationales) pourront améliorer, bonifier ou abolir la présente annexe après une première expérience de mise en œuvre.
- Les stipulations de cette annexe s'appliquent aux 3 secteurs (Jeunes, ÉDA et FP).
- À la lecture de cette section, il n'est pas exclu qu'une personne enseignante plus expérimentée puisse bénéficier d'un mentor (lors d'un changement de champ ou d'ordre d'enseignement par exemple).

II – Rôle et fonctions de l'enseignante ou l'enseignant mentor

En sus de sa fonction d'enseignante ou d'enseignant, l'enseignante ou l'enseignant mentor est principalement dédié à l'accompagnement et au soutien de ses pairs dans le développement de leurs compétences professionnelles et dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement, **notamment au regard de la dispensation d'activités d'apprentissage et de formation aux élèves**.

En assumant ce rôle, l'enseignante ou l'enseignant mentor partage, notamment sous forme de mentorat, ses savoirs issus de sa pratique d'enseignement, à l'inclusion de son savoir-être, de son savoir-faire et de son expertise, contribuant ainsi à l'insertion professionnelle des enseignantes et enseignants, particulièrement celles et ceux en début de carrière.

L'enseignante ou l'enseignant mentor :

- agit comme guide, modèle et facilitateur, dans son rôle d'accompagnateur;
- s'acquitte d'autres fonctions compatibles avec la clause 8-2.01¹² (fonction générale) pouvant lui être attribuées, en considérant son expertise et ses compétences professionnelles, et de nature à aider les élèves et les enseignantes et enseignants.

¹¹ Tel que défini à la clause 1-1.25.

¹² Lire la clause 11-10.02 pour l'éducation des adultes et la clause 13-10.02 pour la formation professionnelle.

Texte de l'Entente 2020-2023

L'enseignante ou l'enseignant mentor s'acquiesce de ses fonctions dans un ou plusieurs établissements d'enseignement selon les besoins déterminés par le centre de services.

Commentaire de la FSE et du SEDR-CSQ

- À la lecture de cette section, il est permis, voire souhaité, que l'enseignante ou l'enseignant mentor puisse accompagner la personne mentorée pendant les cours et leçons.

III – Profil et nomination de l'enseignante ou l'enseignant mentor

Il revient aux centres de services, en tenant compte de ce qui précède, d'établir le profil et les caractéristiques recherchés pour les candidats pouvant être appelés à remplir le rôle d'enseignante ou d'enseignant mentor, et ce, **après consultation du syndicat**. Les caractéristiques recherchées doivent prévoir que **l'enseignante ou l'enseignant mentor doit posséder l'expérience nécessaire pour agir à ce titre**.

Parmi les enseignantes et enseignants répondant au profil et aux caractéristiques recherchés, le centre de services nomme annuellement, **après consultation de l'organisme de participation des enseignantes et enseignants au niveau de l'école ou du centre**, les enseignantes et enseignants mentors qui acceptent d'agir à ce titre. **Cette nomination se renouvelle d'une année scolaire à l'autre** à moins d'un avis contraire du centre de services transmis à l'enseignante ou l'enseignant visé et au syndicat au plus tard le 31 mai.

Commentaire de la FSE et du SEDR-CSQ

- Bien que le texte soit muet à cet effet, l'enseignante ou l'enseignant mentor peut évidemment se désister de sa propre initiative.

IV- Nombre d'enseignantes et d'enseignants mentors

Le Ministère alloue, **pour l'année scolaire 2021-2022, l'équivalent de 200 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet (ETC) pour l'ensemble des centres de services scolaires**, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et des commissions scolaires anglophones à la formation générale des jeunes (préscolaire, primaire et secondaire), à l'éducation des adultes et en formation professionnelle.

Pour l'année scolaire 2022-2023, le Ministère ajoute l'équivalent de 200 enseignantes ou enseignants mentors à temps complet (ETC), pour un total de 400.

La répartition du nombre d'ETC s'effectue selon les paramètres établis par le Ministère.

V – Libération de tâche

Le centre de services répartit entre ses établissements d'enseignement le nombre d'ETC alloué par le Ministère en tenant compte des besoins des milieux, du programme local d'insertion professionnelle et des ressources disponibles.

L'enseignante ou l'enseignant mentor est libéré entre 20 % et 40 % de sa tâche éducative pour exercer ses fonctions. Elle ou il est réputé appartenir au champ d'enseignement auquel elle ou il appartenait au moment de sa nomination à titre d'enseignante ou d'enseignant mentor.

Conformément au paragraphe précédent, la direction d'établissement détermine le pourcentage de libération de l'enseignante ou l'enseignant mentor. Dans ce cadre, elle assigne à l'enseignante ou l'enseignant mentor les différentes activités professionnelles comprises dans sa tâche éducative.

Il revient au centre de services de jumeler l'enseignante ou l'enseignant mentor à des enseignantes ou enseignants visés à l'annexe sur l'enseignante ou l'enseignant en insertion professionnelle.

VI- Rémunération

L'enseignante ou l'enseignant qui agit en tant qu'enseignante ou enseignant mentor reçoit, pour ses responsabilités additionnelles, le **supplément annuel prévu à la clause 6-6.02**. Les modalités prévues à l'article 6-8.00 de l'entente s'appliquent à ce supplément.

Commentaire de la FSE et du SEDR-CSQ

- Il est à noter que le supplément annuel est octroyé peu importe le pourcentage de libération.

Tableau des allocations de l'Entente 2020-2023 et modalités associées

Annexe	Titre	Statut	Sommes / autres	Modalités de participation du syndicat	Règle budgétaire associée	Arbitrable ou non 14-2.02 A)
Annexe 5	Soutien à la correction d'épreuves obligatoires	Nouveauté	Français, 4 ^e année : une demi-journée de suppléance Français et mathématique 6 ^e année : une journée de suppléance	Comité école (chap. 4-0.00), s'il y a lieu	15130	Oui
Annexe 16	Mesures particulières concernant les groupes à plus d'une année d'études	Renouvellement avec bonification	2 M\$ / an ¹³ (675 \$ par GPAE)	Comité perfectionnement (chap. 7-0.00) Ou autre si entente	15142	Non
Annexe 25	Sommes allouées en soutien aux classes d'accueil au secteur des jeunes	Nouveauté	2 M\$ / an ¹⁴	Comité CSS (chap. 4-0.00)	n/d	Oui
Annexe 29	Compensation liée à l'organisation des groupes d'élèves au secteur de l'éducation des adultes	Renouvellement sans bonification	2 M\$ / an ¹⁵	Comité centre (art. 11-6.00)	15144	Oui
Annexe 32	Sommes allouées en soutien à la composition de la classe à l'éducation des adultes et en formation professionnelle	Nouveauté	2,26 M\$ / an ¹⁶	Comité paritaire EHDAA CSS (clause 8-9.04) En vertu des clauses 11-10.12 D) et 13-12.03 B)	n/d	Oui

¹³ Montants alloués aux centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et aux commissions scolaires anglophones dont le syndicat est affilié à la FSE-CSQ ou à l'APEQ.

¹⁴ Montants alloués aux centres de services scolaires dont le syndicat est affilié à la FSE-CSQ.

¹⁵ Montant correspondant à la représentativité de la FSE-CSQ dans les paramètres budgétaires.

¹⁶ Montants alloués aux centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et aux commissions scolaires anglophones dont le syndicat est affilié à la FSE-CSQ ou à l'APEQ.

Annexe	Titre	Statut	Sommes / autres	Modalités de participation du syndicat	Règle budgétaire associée	Arbitrable ou non 14-2.02 A)
Annexe 33	Sommes allouées en soutien à la composition de la classe au secteur des jeunes	Renouvellement sans bonification	20 M\$ / an ¹⁷	Comité paritaire EHDAA CSS (clause 8-9.04) et Comité EHDAA au niveau de l'école (clause 8-9.05)	15372	Oui
Annexe 42	Ressources aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	Renouvellement sans bonification	Maintien du plancher d'emploi en orthopédagogie Maintien de 600 postes d'enseignants-ressources	Comité paritaire EHDAA au niveau du centre (clause 8-9.04)	15332	Oui
Annexe 49 Section 1	Soutien à la composition de la classe au primaire et au secondaire	Renouvellement avec bonification	12,58 M\$ / an ¹⁸	Comité paritaire EHDAA CSS (clause 8-9.04) et Comité EHDAA au niveau de l'école (clause 8-9.05)	15372 (Ajout)	Oui
Annexe 49 Section 2	Ajout de ressources enseignantes en service direct à l'apprentissage des élèves du primaire	Nouveauté	40 M\$ / an ¹⁹	Comité paritaire EHDAA CSS (clause 8-9.04)	---	Oui
Annexe 54	Sommes allouées pour la surveillance collective au préscolaire et au primaire	Nouveauté	25 M\$ / an ²⁰	Comité CSS (chap. 4-0.00) et Comité école (chap. 4-0.00)	n/d	Oui
Annexe 55	Sommes allouées pour l'ajout de classes spécialisées pour les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	Nouveauté	Ajout de 150 classes spécialisées pour 2 ans (2020-2021 et 2021-2022) ⁸ Ajout de 75 classes spécialisées pour 2022-2023 ⁸	Comité paritaire EHDAA CSS (clause 8-9.04)	15313 (pour les ajouts actuels) n/d pour les autres mesures	Oui

¹⁷ Montant correspondant à la représentativité de la FSE-CSQ dans les paramètres budgétaires.

¹⁸ Montants alloués aux centres de services scolaires dont le syndicat est affilié à la FSE-CSQ.

¹⁹ Montants alloués aux centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et aux commissions scolaires anglophones dont le syndicat est affilié à la FSE-CSQ ou à l'APEQ.

²⁰ Montants répartis entre les centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et les commissions scolaires anglophones.

Annexe	Titre	Statut	Sommes / autres	Modalités de participation du syndicat	Règle budgétaire associée	Arbitrable ou non 14-2.02 A)
Annexe 58	Enseignante ou enseignant mentor	Nouveauté	Équivalent de 200 ETC en 2021-2022 Équivalent de 200 ETC en 2022-2023 (Total 400 ETC) ²¹	Comité CSS (chap. 4-0.00)	15151 (pourrait changer)	Oui
Annexe 59	Sommes allouées en soutien aux enseignantes et enseignants et aux élèves des écoles primaires et secondaires ayant des indices de défavorisation de rangs déciles 7 à 10 afin de favoriser la stabilité des équipes enseignantes	Nouveauté	6,02 M\$ / an ⁹	Comité paritaire EHDAA CSS (clause 8-9.04)	n/d	Oui
Lettre d'entente hors convention	Reconduction de la lettre d'entente de juin 2011, reconduite en juin 2016 i – Composition de la classe	Renouvellement avec bonification	17,94 M\$ / an ²²	Comité paritaire EHDAA CSS (clause 8-9.04) et Comité EHDAA au niveau de l'école (clause 8-9.05)	15371	Non
Lettre d'entente hors convention	Reconduction de la lettre d'entente de juin 2011, reconduite en juin 2016 ii - Soutien à l'enseignante ou l'enseignant (pi)	Renouvellement avec bonification	2019-2020 : 3 M\$ 2020-2021 : 3,457 M\$ 2021-2022 : 3,462 M\$ 2022-2023 : 3,462 M\$ ²³	Comité paritaire EHDAA CSS (clause 8-9.04)	15374	Non

²¹ Pour l'ensemble des centres de services scolaires, incluant le Centre de services scolaire du Littoral, et des commissions scolaires anglophones à la formation générale des jeunes (préscolaire, primaire et secondaire), à l'éducation des adultes et en formation professionnelle.

²² Montants alloués aux centres de services scolaires et aux commissions scolaires anglophones dont le syndicat est affilié à la FSE-CSQ ou à l'APEQ.

²³ Montants alloués aux centres de services scolaires et aux commissions scolaires anglophones dont le syndicat est affilié à la FSE-CSQ ou à l'APEQ.