RÈGLES CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION ET LES AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES

(Décret numéro 1019-2025 du 13 août 2025, modifié par le décret numéro 671-2026 du 6 mai 2026)

Version administrative mise à jour le 31 mars 2026

CHAPITRE I DISPOSITIONS INTERPRÉTATIVES

Champ d'application

1. Le présent décret s'applique aux directeurs généraux des centres de services scolaires à temps plein dont le gouvernement détermine la rémunération ou les autres conditions de travail.

Responsabilité

2. Le secrétaire général du Conseil exécutif est responsable de l'application des présentes règles.

Définitions

3. Pour l'application des présentes règles, on entend par :

« année de service » : toute période de douze mois complets comme employé dans un organisme du réseau de l'éducation, cumulée à temps plein;

« Association » : Association des directions générales scolaires du Québec;

« directeur général » : la personne nommée directeur général d'un centre de services scolaire par le gouvernement en vertu du premier alinéa de l'article 198 de la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3);

« effectif » : l'effectif est constitué de l'effectif jeune (élève), de l'effectif adulte et de l'effectif de la formation professionnelle;

« ministre » : ministre chargé de l'application de la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3);

« Règlement » : le Règlement concernant certaines conditions de travail des hors-cadre des centres de services scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal;

« réseau de l'éducation » : tout centre de services scolaire et toute commission scolaire visés par la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3), toute commission scolaire visée par la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (chapitre I-14), ainsi que le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île-de-Montréal;

« secteur public » : le secteur défini à l'annexe I;

« traitement » : la rémunération accordée au directeur général selon les échelles de traitement qui font partie du présent décret.

Exceptions

4. Malgré les présentes règles, le gouvernement peut déterminer, à l'égard d'un directeur général, des règles différentes concernant sa rémunération ou ses autres conditions de travail.

CHAPITRE II CLASSIFICATION, RÉMUNÉRATION ET AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX

Section 1. Classification

Qualifications et exigences minimales

5. Les qualifications et exigences minimales requises pour occuper un poste de directeur général sont celles décrites à l'annexe II.

Classement

6. La classe du poste d'un directeur général est déterminée selon l'effectif applicable au centre de services scolaire, en fonction des strates d'effectif présentées à l'annexe II.I.

   Cette classe est révisée annuellement en fonction du calcul de l'effectif applicable au centre de services scolaire, conformément aux articles 13 à 16 du Règlement, à l'exclusion du deuxième alinéa de l'article 16.

Section 2. Rémunération

Échelles de traitement

7. Les échelles de traitement des directeurs généraux sont celles apparaissant à l'annexe III. Ces échelles de traitement sont majorées d'un pourcentage égal au pourcentage de majoration des échelles de traitement des hors-cadre des centres de services scolaires, aux mêmes dates, conformément à la section 3 du chapitre 3 du Règlement.

Traitement initial

8. Lors de la nomination d'une personne à un poste de directeur général, son traitement est déterminé en tenant compte de la classe du poste à pourvoir et de ses revenus de travail établis conformément à l'annexe IV, auxquels est ajouté un montant représentant 10 % du maximum de l'échelle de traitement du poste à pourvoir, sous réserve de l'atteinte de ce maximum.

   Un retraité du secteur public, nommé directeur général, reçoit un traitement correspondant à celui devant lui être octroyé pour occuper le poste visé, duquel est déduit un montant équivalant à la moitié de la rente de retraite qu'il reçoit de ce secteur, et ce, jusqu'à l'expiration d'un délai de deux ans suivant la date de la retraite. Le traitement ainsi fixé peut être inférieur, le cas échéant, au minimum de l'échelle de traitement applicable à ce poste.

Promotion et reclassement

9. Le traitement d'un directeur général nommé à un poste de directeur général d'une classe supérieure à celle qu'il occupe ou dont la classe du poste qu'il occupe est revue à la hausse est déterminé en ajoutant au traitement qu'il recevait un montant égal à la différence entre le maximum de la nouvelle échelle de traitement et le maximum de l'échelle de traitement qui lui était applicable.

   Si la promotion ou le reclassement survient à la date de la révision de traitement, ce calcul s'applique préalablement au calcul du nouveau traitement prévu à l'article 12.

   Toutefois, ce traitement ne peut excéder le maximum de l'échelle de traitement applicable au nouveau poste à pourvoir. Pour le directeur général qui bénéficie d'une protection de traitement en vertu de l'article 10, le traitement à considérer doit inclure le montant forfaitaire de protection salariale.

Protection de traitement

10. Lorsque la classe du poste d'un directeur général est modifiée à la baisse à la suite de la révision de l'effectif applicable au centre de services scolaire, le traitement est ajusté conformément à l'article 21, paragraphe 2°, et à l'article 22 du Règlement, le cas échéant.

Majoration de traitement

11. Le traitement du directeur général est majoré d'un pourcentage égal au pourcentage de majoration des échelles de traitement aux dates prévues à l'article 7, sans toutefois que ce traitement n'excède le maximum de l'échelle de traitement de la classe du poste qu'il occupe.

Révision de traitement

12. Le directeur général qui, à ce titre, au 1er juillet, a exercé ses fonctions au moins quatre mois au cours de la période de référence prévue à l'article 14 bénéficie, le cas échéant, d'une progression dans l'échelle de traitement de la classe du poste qu'il occupe selon les dispositions du deuxième alinéa.

    Le traitement du directeur général, qui est inférieur au maximum de l'échelle de traitement de la classe de son poste au 30 juin d'une année, est augmenté de 4 % au 1er juillet qui suit sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle de traitement de cette classe. Le directeur général dont le rendement est jugé insatisfaisant n'a pas droit à l'augmentation de traitement du 1er juillet.

    Le directeur général qui a été nommé à un poste de classe supérieure et qui a exercé ses nouvelles fonctions moins de quatre mois au cours de la période de référence prévue à l'article 14 bénéficie, le cas échéant, de cette progression dans l'échelle de traitement dans la mesure où elle n'excède pas le maximum de l'échelle de traitement de cette classe. Si l'écart entre les deux postes est de plus d'une classe, le directeur général n'a pas droit à l'augmentation de traitement du 1er juillet.

Cumul temporaire d'emploi

13. Le directeur général qui cumule temporairement un autre emploi dans le même centre de services scolaire reçoit une rémunération additionnelle selon les modalités prévues à l'article 23 du Règlement.

Section 3. Évaluation du rendement

Modalités

14. L'évaluation du rendement d'un directeur général est faite annuellement pour la période de référence qui s'étend du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

    L'évaluation du rendement consiste en l'appréciation du degré de réalisation des attentes préalablement signifiées. Elle doit être faite par écrit et favoriser l'échange entre le directeur général et son évaluateur.

Responsabilité

15. L'évaluation du rendement d'un directeur général est effectuée exclusivement par le ministre, le sous-ministre ou un sous-ministre associé ou adjoint.

    Une copie de l'évaluation du rendement d'un directeur général est transmise au secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs.

Section 4. Retraite, assurances et congés

Régimes de retraite

16. Le directeur général participe au régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). De plus, il peut bénéficier des Dispositions particulières à l'égard des catégories d'employés désignées en vertu de l'article 23 de la Loi sur le régime de retraite du personnel d'encadrement (chapitre R-12.1, r. 2), s'il est visé par le paragraphe 12 de l'annexe II de ce règlement.

Régimes d'assurance

17. Le directeur général participe aux régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic du Québec dont les conditions sont prévues à la section 6 du chapitre 3 du Règlement.

    Si une invalidité donnant droit à l'assurance salaire survient au cours du mandat d'un directeur général, les prestations prévues par le régime d'assurance salaire de courte durée sont payables et l'exonération des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite s'applique tant que dure la période d'invalidité, même si l'échéance ou la résiliation du mandat survient pendant cette période. De plus, l'employeur est tenu de verser, durant cette même période, les primes nécessaires au maintien des régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic du Québec.

Application à un retraité du secteur public

18. Les dispositions particulières applicables à un directeur général retraité sont celles apparaissant à l'article 43.1 du Règlement.

Vacances annuelles

19. Le directeur général a droit, au cours des 12 mois qui suivent le 30 juin de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à l'annexe V.

    Les journées de vacances ne sont pas monnayables ni cumulables d'une année à l'autre. Toutefois, lorsque le directeur général quitte définitivement son emploi, il reçoit une compensation égale au traitement annuel divisé par 260 pour chaque journée de vacances non prise.

Congés chômés et payés

20. Le directeur général bénéficie annuellement des mêmes congés fériés, chômés et payés que ceux applicables aux cadres de son centre de services scolaire.

Congés pour responsabilités familiales

21. Le directeur général peut s'absenter pour remplir des obligations familiales selon les modalités prévues aux articles 103.1 et 103.2 du Règlement.

Droits parentaux

22. Le directeur général bénéficie des dispositions concernant les droits parentaux prévues à l'annexe 5 du Règlement, dans la mesure où elles sont conciliables avec les dispositions prévues par les règles.

Section 5. Remboursement des dépenses

Dépenses de fonction

23. Le directeur général a droit, sur production des pièces justificatives, mais sans autorisation préalable, au remboursement des dépenses occasionnées par l'exercice de ses fonctions, entre le 1er juillet d'une année et le 30 juin de l'année suivante, jusqu'à concurrence d'un montant annuel prévu à l'annexe VI.

    Les dépenses de fonction doivent être encourues dans des circonstances spécifiques, en relation avec le travail et adaptées à l'événement pour lequel elles sont effectuées. Les dépenses de fonction ne peuvent, en aucun cas, constituer un avantage personnel.

    En outre, elles comprennent les frais liés à l'appartenance à un cercle de gens d'affaires. Elles ne comprennent pas les cotisations à une association professionnelle ou à un ordre professionnel.

Allocation de séjour

24. Le directeur général pour qui une distance de 100 kilomètres et plus entre son lieu de travail et son domicile l'oblige à supporter des frais de logement reçoit, si le gouvernement le détermine et pour la durée qu'il prévoit, une allocation de séjour mensuelle de **1 675,72 $**. **(en vigueur le 2026-04-01)**

    Ce montant est indexé annuellement suivant la formule d'indexation prévue pour l'allocation de séjour du personnel des cabinets de ministre par la Directive concernant le recrutement, la nomination, la rémunération et les autres conditions de travail du personnel des cabinets de ministre, aux mêmes dates.

Frais de voyage et de séjour

25. Le directeur général est remboursé des frais de voyage et de séjour occasionnés par l'exercice de ses fonctions conformément aux Règles sur les frais de déplacement des présidents, vice-présidents et membres d'organismes gouvernementaux adoptées par le gouvernement par le décret numéro 2500-83 du 30 novembre 1983 et les modifications qui y ont été ou qui pourront y être apportées.

Section 6. Terminaison

Démission

26. Le directeur général peut démissionner de son poste après avoir donné un avis écrit de deux mois.

    Une copie de l'avis de démission doit être transmise au secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif.

Révocation

27. Le mandat du directeur général peut être révoqué en tout temps par le gouvernement, sans préavis ni indemnité, pour raisons de malversation, maladministration, faute lourde ou motif de même gravité, la preuve étant à la charge du gouvernement.

Résiliation

28. Le mandat du directeur général peut être résilié en tout temps par le gouvernement sous réserve d'un préavis de deux mois.

    En ce cas, le directeur général aura droit, le cas échéant, à une allocation de départ aux conditions et suivant les modalités déterminées à l'article 33 du présent décret.

Échéance

29. À la fin de son mandat, le directeur général demeure en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé ou nommé de nouveau.

Renouvellement

30. Dans le cas où le ministre responsable a l'intention de recommander au gouvernement le renouvellement du mandat du directeur général, il l'en avisera dans les deux mois précédant la date d'échéance de son mandat.

Section 7. Allocations

Allocation relative aux disparités régionales

31. Les dispositions concernant les disparités régionales applicables au groupe des professionnels du centre de services scolaire s'appliquent au directeur général.

Allocation de transition

32. Le directeur général, autre que celui qui bénéficie de la sécurité d'emploi dans la fonction publique, dont le mandat n'est pas renouvelé à son terme, reçoit une allocation de transition.

    Cette allocation correspond à un mois de traitement par année de service continu depuis son entrée en fonction comme directeur général à temps plein, sans toutefois excéder douze mois. Elle se calcule sur la base du traitement que le directeur général reçoit au moment de son départ et en proportion du temps pendant lequel il a exercé ses fonctions. Pour les fins du calcul de l'allocation de transition applicable au directeur général provenant du réseau de l'éducation, la période de service continu inclut la période faite à titre de cadre ou de hors-cadre du réseau de l'éducation, le cas échéant.

    Cette allocation est payée en un seul versement et ne fait pas partie du traitement admissible aux fins des régimes de retraite et d'assurance.

    Le directeur général qui démissionne avant la fin de son mandat n'a pas droit à cette allocation au terme de son mandat. Le directeur général qui bénéficie de la sécurité d'emploi dans la fonction publique et qui démissionne de cette dernière n'a pas droit à cette allocation au terme de son mandat.

Allocation de départ

33. Le directeur général autre que celui qui bénéficie de la sécurité d'emploi dans la fonction publique dont le mandat est résilié avant la fin de son mandat a droit à une allocation de départ équivalant au plus élevé des montants suivants :

    1° le montant correspondant au quart du traitement qui lui aurait été versé pendant la durée non écoulée du mandat, sans excéder dix mois, sur la base du traitement que le titulaire reçoit au moment de son départ;

    2° le montant calculé suivant les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article 32.

    Cette allocation est payée en un seul versement et ne fait pas partie du traitement admissible aux fins des régimes de retraite et d'assurance.

Exclusion

34. Le directeur général dont le mandat est révoqué en vertu de l'article 27 n'a pas droit aux allocations prévues aux articles 32 ou 33.

Remboursement

35. Le directeur général qui a reçu ou qui reçoit une allocation en vertu des articles 32 ou 33 et qui occupe une fonction, un emploi ou tout autre poste rémunéré dans le secteur public pendant la période correspondant à cette allocation n'a droit à cette allocation que jusqu'au jour où il entre en fonction. Il doit rembourser la partie de l'allocation couvrant la période pour laquelle il reçoit un traitement, ou cesser de la recevoir durant cette période.

    Toutefois, si le traitement qu'il reçoit est inférieur à celui qu'il recevait antérieurement, il n'a à rembourser l'allocation que jusqu'à concurrence du nouveau traitement, ou il peut continuer à recevoir la partie de l'allocation qui excède son nouveau traitement.

Section 8. Autres dispositions

Responsabilité civile

36. Dans le cas où le directeur général est poursuivi en justice par un tiers ou est appelé à comparaître à l'occasion d'une enquête ou d'une préenquête judiciaire ou quasi-judiciaire par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans le cas d'une faute lourde, l'employeur désigne un procureur pour assurer une défense pleine et entière au directeur général, et ce, aux frais de l'employeur.

    Le procureur désigné par l'employeur est choisi, après consultation avec le directeur général visé par le présent article, parmi les procureurs que l'employeur a à sa disposition.

    Si de telles poursuites entraînent pour le directeur général une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est payée par l'employeur, sauf dans le cas d'une faute lourde.

    Le directeur général a droit d'adjoindre, à ses frais, au procureur choisi par l'employeur, son propre procureur.

Autres conditions de travail

37. Toute autre condition de travail, rémunération ou avantages sociaux non expressément définis par les présentes règles, ainsi que toute entente verbale non incluse aux présentes concernant les directeurs généraux sont nulles et sans effet.

    Les stipulations d'un acte juridique antérieures aux présentes règles et qui sont contraires à ses dispositions sont privées d'effet pour l'avenir.

CHAPITRE III DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Mesures transitoires

38. À sa première nomination en vertu de l'article 198 de la Loi sur l'instruction publique, un directeur général d'un centre de services scolaire qui était en fonction comme directeur général d'un centre de services scolaire la veille de sa nomination et qui est nommé à un poste de même classe conserve le traitement qu'il recevait comme directeur général, sans que ce traitement puisse excéder le maximum de l'échelle prévue à l'annexe III pour la classe du poste qu'il occupe.

    Dans le cas d'une nomination à un poste de classe supérieure à celui qu'il occupait la veille de sa première nomination en vertu de l'article 198 de la Loi sur l'instruction publique, l'article 9 du présent décret s'applique.

Dans le cas d’une nomination à un poste de classe inférieure à celui qu’il occupait la veille de sa première nomination en vertu de l'article 198 de la Loi sur l’instruction publique, le traitement est ajusté conformément à l'article 10 du présent décret.

39. Un directeur général en fonction le 30 juin 2025 conserve les vacances qui lui ont été attribuées au 1er juillet 2025.

    Tout autre jour de vacances ou de congés accumulés dans le cadre de ses fonctions au sein d’un centre de services scolaire et non utilisés à la date de sa nomination lui est remboursé par le centre de services scolaire à cette même date, selon les modalités de l’article 19 du présent décret.

Entrée en vigueur

40. Les présentes règles prennent effet à compter du 13 août 2025.

ANNEXE I

SECTEUR PUBLIC

(article 3)

1. Tout organisme public et tout organisme du gouvernement, au sens de la Loi sur le vérificateur général (chapitre V-5.01).

2. L'Université du Québec, ses universités constituantes, ses instituts de recherche et ses écoles supérieures au sens de la Loi sur l'Université du Québec (chapitre U-1).

3. Tout établissement d'enseignement de niveau universitaire visé aux paragraphes 1° à 11° de l'article 1 de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (chapitre E 14.1) et qui n'est pas visé à l'article 2 de la présente annexe.

4. Tout collège d'enseignement général et professionnel institué en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (chapitre C-29).

5. Tout centre de services scolaire visé par la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3), toute commission scolaire visée par la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (chapitre I 14), ainsi que le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île-de-Montréal.

6. Tout établissement privé agréé aux fins de subventions en vertu de la Loi sur l'enseignement privé (chapitre E-9.1).

7. Tout autre établissement d'enseignement dont plus de la moitié des dépenses sont prévues aux crédits qui apparaissent dans le budget de dépenses déposé à l'Assemblée nationale sous un titre autre qu'un crédit de transfert.

8. Tout établissement public ou privé conventionné visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2).

9. Le conseil régional institué par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5).

10. Toute municipalité ainsi que tout organisme visé aux articles 18 et 19 de la Loi sur le régime de retraite des élus municipaux (chapitre R-9.3).

11. Les ministères, les organismes et les établissements publics du gouvernement du Canada.

12. Les Sociétés d'État du gouvernement du Canada.

13. Le Sénat, la Chambre des communes et la Bibliothèque du Parlement.

14. Les hauts fonctionnaires du parlement, dont notamment le Vérificateur général du Canada, le Directeur général des élections, le Commissaire aux langues officielles, le Commissaire à l'information, le Commissaire à la protection de la vie privée, le Commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique, le Commissaire au lobbying et le Commissaire à l'intégrité du secteur public.

ANNEXE II

QUALIFICATIONS ET EXIGENCES MINIMALES REQUISES

(article 5)

Pour occuper un poste de directeur général, la personne doit minimalement être titulaire d'un grade universitaire de deuxième cycle ou de premier cycle dans un champ d'études approprié sanctionnant un programme d'études universitaires d'une durée minimale de trois ans ou occuper un emploi de hors-cadre ou de cadre, à l'exception de celui de gérant, dans un centre de services scolaire.

De plus, la personne doit posséder dix années d'expérience pertinente, dont au moins cinq dans un emploi de cadre.

ANNEXE II.I

STRATES D'EFFECTIF ET CLASSEMENT

(article 6)

	Strate Effectifs 96 000 et plus	**Strate Effectifs 48 000 à 95 999**	**Strate Effectifs 24 000 à 47 999**	**Strate Effectifs 12 000 à 23 999**	**Strate Effectifs 11 999 et moins**
Classement	19	18	17	16	15

ANNEXE III

ÉCHELLES DE TRAITEMENT

(article 7)

Classe	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)		Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
19	175 715	234 281	180 635	240 841
18	166 114	221 480	170 765	227 681
17	157 033	209 371	161 430	215 233
16	148 447	197 924	152 604	203 466
15	140 331	187 104	144 260	192 343

Classe	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)		Taux du 2026-03-31 au 2026-04-01 ($)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
19	185 332	247 103	185 536	247 375
18	175 205	233 601	175 398	233 858
17	165 627	220 829	165 809	221 072
16	156 572	208 756	156 744	208 986
15	148 011	197 344	148 174	197 561

Classe	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)		Taux à compter du 2027-04-01 ($)	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
19	190 174	253 559	196 830	262 434
18	179 783	239 704	186 075	248 094
17	169 954	226 599	175 902	234 530
16	160 663	214 211	166 286	221 708
15	151 878	202 500	157 194	209 588

ANNEXE IV

DÉTERMINATION DU TRAITEMENT INITIAL LORS DE L'ENTRÉE EN FONCTION D'UN DIRECTEUR GÉNÉRAL À TEMPS PLEIN

(article 8)

Aux fins d'établir le traitement qui doit être utilisé comme base de calcul pour déterminer le traitement initial lors de l'entrée en fonction d'un directeur général à temps plein, les règles suivantes s'appliquent :

1. Tenir compte du traitement régulier reçu chez l'employeur précédent en exigeant une attestation de traitement de la part de ce dernier.

2. Établir les revenus résultant d'un travail autonome en prenant en considération :

   - soit un bilan de l'état financier préparé par une firme comptable;

   - soit une copie des T4 ou relevé I faisant état des gains de la ou des dernières années de référence requises;

   - soit un affidavit dans lequel le candidat atteste le montant de ses gains;

   - soit toute autre preuve jugée acceptable et représentative de la situation des revenus du candidat.

3. Exclure des traitements, gains ou revenus fournis, tout montant qui ne revêt pas un caractère régulier tels boni, prime, temps supplémentaire ou autres gratifications du genre.

4. Ne tenir compte, aux fins de la détermination du traitement, que des revenus provenant de l'emploi principal, à l'exclusion des revenus provenant d'emplois occasionnels.

5. Déduire, pour les candidats à l'emploi du gouvernement du Québec à titre contractuel ou occasionnel, le pourcentage de leur traitement destiné à compenser l'absence d'avantages sociaux, lorsqu'un tel pourcentage est prévu.

6. Si cela s'avère plus avantageux, calculer la moyenne des revenus reçus au cours des trois années précédentes qui varient sensiblement d'une année à l'autre parce qu'ils sont sous la forme de participation aux profits ou sous toute autre forme.

   Il en est de même pour les traitements réguliers reçus, advenant des variations de traitement ou des changements d'emploi intervenus au cours des trois années précédentes.

ANNEXE V

VACANCES ANNUELLES

(article 19)

Nombre d'années de service continu*	**Nombre de jours de vacances annuelles**
Moins d'un an	2,5 jours par mois de service continu, jusqu'à un maximum de 30 jours
1 an	30 jours
2 ans	31 jours
3 ans ou plus	32 jours

* Le service continu doit avoir été accumulé à l'intérieur du réseau de l'éducation, tel que défini à l'article 3.

ANNEXE VI

DÉPENSES DE FONCTION

(article 23)

CLASSES	MONTANTS ANNUELS
19	4 140 $
18	3 450 $
17	3 450 $
16	2 415 $
15	2 415 $