

## **CONTEXTE**

Quand la dernière convention collective de l'AJJ (2018-2022) a été conclue en juillet 2019, l'AJJ et l'employeur ont convenu de réaliser deux études conjointes sur la rémunération, soit une sur la relativité interne et une autre sur la comparabilité externe.

Les deux études devaient être terminées dans un délai de 15 mois, mais ce délai n'a pas été respecté étant donné que l'AJJ a dû se battre longtemps avec l'employeur pour s'assurer que la méthodologie utilisée pour les études serait équitable et que les clauses contractuelles seraient respectées.

Les défis ont été particulièrement importants pour l'étude sur la relativité interne. Après maints efforts pour régler une question méthodologique importante concernant l'étude sur la relativité interne (utilisation de données contextuelles), l'AJJ a décidé en mai 2022 de demander à un expert externe de se prononcer sur la question, comme le prévoit le protocole d'entente relatif aux études conjointes sur la rémunération. La décision de l'expert, en octobre 2022, était entièrement favorable à l'AJJ et rejetait les arguments de l'employeur.

Après la décision de l'expert, l'employeur a exprimé sa volonté d'arriver à un règlement négocié. Cette ouverture a éventuellement conduit à des discussions sur les rajustements salariaux au marché du travail qui ont véritablement commencé en mars 2023.

L'AJJ avait un triple objectif dans les discussions sur les rajustements salariaux au marché du travail avec l'employeur :

1. Obtenir une augmentation de salaire ou un rajustement au marché du travail qui se traduirait par une rémunération équitable, raisonnable et comparable pour tous les LP, comme le prévoit l'article 148 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*;
2. Parvenir à ce résultat en utilisant les juristes du gouvernement de l'Ontario, qui sont les avocats du secteur public les mieux payés du Canada, comme comparateur le plus approprié aux fins de la détermination de rémunérations comparables;
3. Faire passer tous les LP à la grille salariale de Toronto.

Pendant les négociations sur les rajustements au marché, l'AJJ a fortement préconisé que les juristes du gouvernement de l'Ontario, qui sont les avocats du secteur public les mieux payés du Canada, soient retenus comme comparateur le plus approprié aux fins de comparaisons de rémunérations et de rajustement au marché du travail.

L'AJJ s'appuie à cet égard sur le fait qu'environ 57 % des LP sont employés en Ontario, dont 15 % à Toronto.

Dans toutes les négociations collectives précédentes, l'employeur s'était opposé à l'utilisation des juristes du gouvernement de l'Ontario comme comparateur approprié. Au lieu de cela, il insistait pour que la rémunération des LP soit comparée à celle pratiquée dans toutes les autres provinces du Canada (où les taux de rémunération sont inférieurs), et ce malgré le fait que, dans bien de cas, très peu de LP travaillent dans ces provinces.

Bien que l'employeur ne l'ait pas dit explicitement, l'AJJ est d'avis qu'il a accepté ses arguments et a concédé que les juristes du gouvernement de l'Ontario représentent le comparateur salarial approprié pour les LP. Il s'agit là d'une avancée considérable.

L'AJJ a atteint ses objectifs le 30 novembre 2023, quand elle a signé avec l'employeur un protocole d'accord relatif aux rajustements au marché du travail et aux augmentations de salaire. Dans le cadre de cet accord, il a été convenu de ne pas poursuivre les études conjointes sur la rémunération. (page 6, para. 11 de l'entente de principe).

Le protocole d'accord a été intégré dans l'entente de principe sur la convention collective (pages 4-14)

## **RECOMMANDATION D'APPROUVER L'ACCORD DE PROJET**

Lors de sa réunion du 15 février 2024, le Conseil d'administration de l'AJJ a adopté une résolution en faveur d'un vote de ratification et recommandant aux membres d'approuver l'entente de principe que l'AJJ et l'employeur ont conclue le 9 février 2024.

## **L'ENTENTE DE PRINCIPE**

Des informations sur les éléments clés de l'entente de principe suivent. Vous pouvez accéder à [l'entente de principe complète ici](#).

Une référence aux numéros de page dans la discussion signifie les numéros de page dans le document de l'entente de principe.

Les avantages de l'entente de principe sont les suivants :

- Une reconnaissance, implicite ou explicite, par l'employeur que le point de comparaison raisonnable pour la rémunération des LP est le salaire des juristes du gouvernement de l'Ontario, historiquement les juristes du secteur public les mieux payés au Canada. L'AJJ est d'avis qu'il s'agit d'un meilleur résultat que celui qui aurait probablement été obtenu par les études conjointes sur la rémunération, lesquelles auraient comparé la rémunération des LP à celle des avocats du gouvernement dans de nombreuses autres juridictions canadiennes (y compris celles qui paient mal leurs avocats) comme comparateurs internes des services publics.
- L'entente de principe permet une comparabilité salariale avec celle des juristes du gouvernement de l'Ontario, ce qui est généralement considéré par les spécialistes de la rémunération comme se situant entre 5 et 10 % de la rémunération des comparateurs. À l'exception de la classification LP-02, les LP à tous les niveaux se situeront à moins de 5 % de la classification comparable des avocats du gouvernement de l'Ontario. Les LP-02 se situeront à moins de 12,3 % du comparateur applicable en Ontario.
- L'entente de principe permet d'établir une structure salariale équitable en éliminant la structure à deux niveaux dans laquelle les LP nationaux ont été payés beaucoup moins, aux niveaux LP-02, LP-03 et LP-04, que leurs collègues de Toronto, et ce, pendant 34 ans. Tous les LP passeront à une nouvelle grille salariale unique.

- Les LP de Toronto bénéficieront désormais d'une mobilité accrue, car ils ne seront plus confrontés à la perte de leur taux de rémunération de Toronto s'ils choisissent d'occuper un poste dans une autre région.
- L'entente de principe contient également d'autres gains :
  - o Une allocation forfaitaire ouvrant droit à pension de 2 500 \$;
  - o Améliorations relatives aux congés de direction, aux congés de deuil, aux congés pour obligations familiales, aux congés pour violence domestique et aux congés personnels ;
  - o Nouveau congé pour s'engager dans des pratiques autochtones traditionnelles;
  - o Reconnaissance du service auprès des agences de la Chambre des communes, du Sénat et du Parlement aux fins du calcul du droit aux congés annuels ; et
  - o Clarifications relatives à la rémunération au rendement.

## **RAJUSTEMENT AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET AMÉLIORATION À LA RÉMUNÉRATION**

### **En bref**

L'entente de principe conclue le 9 février 2024 :

- fait passer tous les LP (nationaux et Toronto) à une nouvelle grille salariale unique (ancienne grille salariale de Toronto);
- garantit des augmentations de salaire totalisant 12,5 % sur quatre ans (4,75 % le 10 mai 2022; 3,5 % le 10 mai 2023; 2,25 % le 10 mai 2024; et 2 % le 10 mai 2025);
- porte la rémunération des LP à un niveau comparable à celui des juristes du gouvernement de l'Ontario, qui sont les mieux rémunérés du secteur public au Canada.

Le passage des juristes des classifications LP-00, LP-01, LP-02 et LP-03 à la nouvelle grille salariale unique ne change pas leur date anniversaire aux fins de l'augmentation de la rémunération à échelons fixes dans leur classification (p. 8-9).

L'entente de principe prévoit, étant donné ce rajustement au marché du travail et ces améliorations à la rémunération, que les études conjointes sur la rémunération ne se poursuivront pas (p. 6, par. 11).

Les spécialistes de la question estiment généralement que la rémunération est « comparable » si l'écart qu'elle présente avec celle du comparateur est de **5 à 10 %**. La comparabilité de la rémunération avec

les juristes du gouvernement de l'Ontario obtenue dans cette entente de principe est résumée ci-dessous en utilisant les taux de rémunération de 2023 :

| <b>Niveau de classification</b>                                      | <b>Comparabilité avec la rémunération des juristes du gouvernement de l'Ontario (taux de rémunération de 2023)</b> |
|--|--|
| Rémunération des LP-00 (stagiaires en droit) en vigueur en 2023      | Rémunération supérieure de <b>30 %</b> à celle des stagiaires en droit du gouvernement de l'Ontario                |
| Rémunération des LP-01 (Conseiller juridique) en vigueur en 2023     | Rémunération inférieure de <b>4 %</b> à celle des CC1 de l'Ontario   |
| Rémunération des LP-02 (Conseiller juridique) en vigueur en 2023     | Rémunération inférieure de <b>12,4 %</b> à celle des CC3 de l'Ontario *  |
| Rémunération des LP-03 (avocat - conseil) en vigueur en 2023         | Rémunération inférieure de <b>3 %</b> à celle des CC3 de l'Ontario   |
| Rémunération des LP-04 (avocat général) en vigueur en 2023           | Rémunération inférieure de <b>5 %</b> à celle des CC4 de l'Ontario   |
| Rémunération des LP-05 (avocat général principal) en vigueur en 2023 | Rémunération inférieure de <b>2 %</b> à celle des CC4 de l'Ontario   |

\* Les LP-02 se situeront à moins de 12,3 % du niveau CC3 en Ontario. Étant donné que le niveau CC3 de l'Ontario est le résultat de la fusion de deux niveaux de classification (CC2 et CC3), une comparaison directe entre le niveau CC3 de l'Ontario et le niveau LP-02 est quelque peu problématique. Une comparaison directe serait plus appropriée entre le niveau LP-02 et le niveau Ontario CC2 – qui n'existe plus. Étant donné que la classification CC3 de l'Ontario est l'équivalent d'une fusion des classifications LP-02 et LP-03, le fait que le haut de la grille salariale LP-02 se situe à moins de 12,3 % du niveau CC3 de l'Ontario est abordée dans la section Comparabilité détaillée des salaires.

Il est à noter aussi que le 12 février 2024, la Cour d'appel de l'Ontario a rendu sa décision invalidant la loi imposant le gel des salaires en Ontario. On ne sait pas pour l'instant quelle incidence cela aura précisément sur la rémunération des juristes du gouvernement de l'Ontario.

## **COMPARABILITÉ DÉTAILLÉE DE LA RÉMUNÉRATION**

Une analyse détaillée de la comparabilité de la rémunération pour chaque niveau de LP suit.

### **Rémunération LP-00 (stagiaire en droit)**

- Comparateur – Les stagiaires en droit du gouvernement de l’Ontario dont la rémunération annuelle s’élève à **75 781 \$** (grille salariale de 2023).
- Échelle de rémunération actuelle des LP-00 – **de 41 565 \$ à 90 474 \$** (grille salariale de 2021).
- Échelle de rémunération des LP-00 aux termes de l’entente de principe – **de 45 089 \$ à 98 438 \$** (grille salariale de 2023).
- Le dernier échelon de la grille salariale des LP-00 (Étape 18) est égal à **130 %** de la rémunération des stagiaires en droit du gouvernement de l’Ontario (grilles salariales de 2023). Autrement dit, la rémunération la plus élevée des LP-00 est **supérieure de 30 %** à celle des stagiaires en droit du gouvernement de l’Ontario.
- À l’application de la dernière augmentation de salaire en mai 2025, le dernier échelon de la grille salariale des LP-00 (Étape 18) sera de **102 671 \$**.

Il a été souligné que le taux de rémunération actuel des stagiaires en droit est souvent faible et qu’il varie sensiblement d’un endroit à l’autre du pays (<https://www.justice.gc.ca/fra/apd-abt/recru/pa-sb.html>). L’AJJ redoublera d’efforts pour que leur rémunération effective soit comparable à celle des stagiaires en droit du gouvernement de l’Ontario.

### **Rémunération LP-01 (conseiller juridique)**

- Comparateur – Classification CC1 de l’Ontario avec une échelle de rémunération **de 93 026 \$ à 128 050 \$** (grille salariale de 2023).
- Échelle de rémunération actuelle des LP-01 – **de 82 430 \$ à 113 687 \$** (grille salariale de 2021).
- Échelle de rémunération des LP-01 aux termes de l’entente de principe – **de 89 418 \$ à 123 325 \$** (grille salariale de 2023).
- Le dernier échelon de la grille salariale des LP-01 (Étape 8) est égal à **96,3 %** de celui de la classification CC1 de l’Ontario (grilles salariales de 2023). Autrement dit, la rémunération la plus élevée des LP-01 est **inférieure de 4 %** à celle du dernier échelon de la classification CC1 de l’Ontario.

- À l'application de la dernière augmentation de salaire en mai 2025, le dernier échelon de la grille salariale des LP-01 (Étape 8) sera de **128 628 \$**.

### **Rémunération LP-02 (conseiller juridique)**

- Comparateur – Classification CC3 de l'Ontario avec une échelle de rémunération de **137 281 \$ à 225 815 \$** (grille salariale de 2023).
- Échelle de rémunération actuelle des LP-02 – de **114 884 \$ à 158 449 \$** (national) et de **115 237 \$ à 182 413 \$** (Toronto).
- Échelle de rémunération de **tous les LP-02** aux termes de l'entente de principe – de **125 006 \$ à 197 877 \$** (grille salariale de 2023)
- Le dernier échelon de la grille salariale des LP-02 (étape 11) est égal à **87,76 %** du dernier échelon de la classification CC3 de l'Ontario (grilles salariales de 2023). Autrement dit, la rémunération la plus élevée des LP-02 est **inférieure de 12,24 %** à celle du dernier échelon de la classification CC3 de l'Ontario.
- Il peut sembler, à première vue, que la rémunération des LP-02 n'est pas aussi comparable à celle des juristes du gouvernement de l'Ontario que d'autres classifications de LP. Il faut cependant noter que la classification CC3 de l'Ontario résulte en fait de la fusion, au début des années 2000, de deux classifications (Ontario CC2 et Ontario CC3). La classification Ontario CC2 était probablement comparable à la classification LP-02. La comparabilité de la rémunération des LP-02 et des juristes CC3 de l'Ontario peut donc être considérée comme plus positive, car elle ne s'écarte que de 2,24 % de la fourchette générale de comparabilité (qui peut atteindre 10 %). Cela dit, les options possibles pour l'AJJ par la suite comprennent la défense d'un programme de progression de LP-02 à LP-03 ou d'une fusion des classifications LP-02 et LP-03. Pour les LP-02 s'acquittant déjà de tâches de LP-03, on devrait envisager des griefs relatifs au contenu de la description de travail qui peuvent conduire à une reclassification à un niveau supérieur.
- À l'application de la dernière augmentation de salaire en mai 2025, le dernier échelon de la grille salariale des LP-02 (Étape 11) sera de **206 385 \$**.

### **Rémunération LP-03 (avocat-conseil)**

- Comparateur – Classification CC3 de l'Ontario avec une échelle de rémunération de **137 281 \$ à 225 815 \$** (grille salariale de 2023).
- Échelle de rémunération actuelle des LP-03 – de **139 221 \$ à 175 163 \$** (National) et de **146 164 \$ à 201 509 \$** (Toronto) (grille salariale de 2021)
- Échelle de rémunération de **tous les LP-03** aux termes de l'entente de principe – de **158 555 \$ à 218 679 \$** (grille salariale de 2023)

- Le dernier échelon de la grille salariale des LP-03 (Étape 8) est égal à **96,8 %** du dernier échelon de la classification CC3 de l'Ontario (grilles salariales de 2023). Autrement dit, la rémunération la plus élevée des LP-03 est **inférieure de 3,2 %** à celle du dernier échelon de la classification CC3 de l'Ontario.
- À l'application de la dernière augmentation de salaire en mai 2025, le dernier échelon de la grille salariale des LP-03 (Étape 8) sera de **228 083 \$**.

### **Rémunération LP-04 (avocat général)**

- Comparateur – Classification CC4 de l'Ontario avec une échelle de rémunération de **187 193 \$ à 245 876 \$** (grille salariale de 2023).
- Échelle de rémunération actuelle des LP-04 – de **156 661 \$ à 198 999 \$** (National) et de **165 858 \$ à 216 226 \$** (Toronto) (grille salariale de 2021).
- Échelle de rémunération de **tous les LP-04** aux termes de l'entente de principe – de **179 918 \$ à 234 556 \$** (grille salariale de 2023)
- Le dernier échelon de la grille salariale des LP-04 est égal à **95,39 %** du dernier échelon de la classification CC4 de l'Ontario (grilles salariales de 2023). Autrement dit, la rémunération la plus élevée des LP-04 est **inférieure de 5 %** à celle du dernier échelon de la classification CC4 de l'Ontario.
- À l'application de la dernière augmentation de salaire en mai 2025, le dernier échelon de la grille salariale des LP-04 sera de **244 642 \$**.

### **Rémunération LP-05 (avocat général principal)**

- Comparateur – Classification CC4 de l'Ontario avec une échelle de rémunération de **187 193 \$ à 245 876 \$** (grille salariale de 2023).
- Échelle de rémunération actuelle des LP-05 – de **181 624 \$ à 222 210 \$** (grille salariale de 2021).
- Échelle de rémunération des LP-05 aux termes de l'entente de principe – de **197 021 \$ à 241 047 \$** (grille salariale de 2023)
- Le dernier échelon de la grille salariale des LP-05 est égal à **98 %** du dernier échelon de la grille salariale des CC4 de l'Ontario (grilles salariales de 2023). Autrement dit, la rémunération la plus élevée des LP-05 est **inférieure de 2 %** à celle du dernier échelon de la classification CC4 de l'Ontario.
- À l'application de la dernière augmentation de salaire en mai 2025, le dernier échelon de la grille salariale des LP-05 sera de **251 413 \$**.

## **Nouvelle grille salariale unique**

Suivez ce lien vers [la nouvelle grille salariale unique](#) en vigueur à compter du 10 mai 2022.

## **PASSAGE À LA NOUVELLE GRILLE SALARIALE UNIQUE (PAGES 6-9)**

### **Aperçu de la transition**

Le passage à la nouvelle grille salariale unique sera en vigueur rétroactivement au 10 mai 2022, et se déroulera comme suit :

- Les LP de Toronto passeront à la grille salariale unique qui correspond à leurs échelons/taux de rémunération existants, donc la transition n’entraînera pas d’augmentation de salaire.
- Les LP nationaux passeront à la nouvelle grille salariale unique et, le cas échéant, bénéficieront d’augmentations de salaire dans cette nouvelle grille.

Une fois que les LP seront passés à la [nouvelle grille salariale unique](#), ils bénéficieront tous des augmentations de salaire suivantes :

- 3,5 % d’augmentations économiques, en vigueur le 10 mai 2022;
- 1,25 % de rajustement salarial, en vigueur le 10 mai 2022;
- 3 % d’augmentations économiques, en vigueur le 10 mai 2022;
- 0,5 % de rajustement de la courbe salariale, en vigueur le 10 mai 2023;
- 2 % d’augmentations économiques, en vigueur le 10 mai 2024;
- 0,25 % de rajustement salarial, en vigueur le 10 mai 2024;
- 2 % d’augmentations économiques, en vigueur le 10 mai 2025.

Les augmentations de salaire totalisent 12,5 % sur quatre ans (13,14 % une fois cumulées) et elles aboutissent à des taux de rémunération des LP comparables à ceux des juristes du gouvernement de l’Ontario.

Le passage des LP nationaux à la nouvelle grille salariale unique se détaille comme suit :

### **Transition des LP-00 nationaux**

Le passage des LP-00 à la nouvelle grille salariale unique, en vigueur le 10 mai 2022, se fera comme suit :

| <b>Étapes des LP-00 dans la grille salariale nationale</b> | <b>Étapes des LP-00 dans la nouvelle grille salariale unique</b> |
|--|--|
| Étape 1  | Étape 1  |
| Étape 2  | Étape 2  |

|          |          |
|----------|----------|
| Étape 3  | Étape 3  |
| Étape 4  | Étape 4  |
| Étape 5  | Étape 5  |
| Étape 6  | Étape 6  |
| Étape 7  | Étape 7  |
| Étape 8  | Étape 8  |
| Étape 9  | Étape 9  |
| Étape 10 | Étape 10 |
| Étape 11 | Étape 11 |
| Étape 12 | Étape 12 |
| Étape 13 | Étape 13 |
| Étape 14 | Étape 14 |
| Étape 15 | Étape 15 |
| Étape 16 | Étape 16 |
| Étape 17 | Étape 17 |
| Étape 18 | Étape 18 |

### **Transition des LP-01 nationaux**

Le passage des LP-01 à la nouvelle grille salariale unique, en vigueur le 10 mai 2022, se fera comme suit :

| <b>Étapes des LP-01 dans la grille salariale nationale</b> | <b>Étapes des LP-01 dans la nouvelle grille salariale unique</b> |
|--|--|
| Étape 1  | Étape 1  |
| Étape 2  | Étape 2  |
| Étape 3  | Étape 3  |
| Étape 4  | Étape 4  |
| Étape 5  | Étape 5  |
| Étape 6  | Étape 6  |
| Étape 7  | Étape 7  |
| Étape 8  | Étape 8  |

### **National LP-02 Transition**

Le passage des LP-02 à la nouvelle grille salariale unique, en vigueur le 10 mai 2022, se fera comme suit :

| <b>Étapes des LP-02 dans la grille salariale nationale</b> | <b>Étapes des LP-02 dans la nouvelle grille salariale unique</b> |
|--|--|
|--|--|

|  |          |
|--|----------|
| Étape 1  | Étape 1  |
| Étape 2  | Étape 2  |
| Étape 3  | Étape 3  |
| Étape 4  | Étape 4  |
| Étape 5  | Étape 5  |
| Étape 6  | Étape 6  |
| Étape 7  | Étape 7  |
| Étape 8 (moins d'une année de service continu au 10 mai 2022, au niveau LP-02, étape 8)                                | Étape 8  |
| Étape 8 (au moins une année de service continu au 10 mai 2022, au niveau LP-02, étape 8, mais moins de deux années)    | Étape 9  |
| Étape 8 (au moins deux années de service continu au 10 mai 2022, au niveau LP-02, étape 8, mais moins de trois années) | Étape 10 |
| Étape 8 (trois années de service continu ou plus au niveau LP-02, étape 8 au 10 mai 2022)                              | Étape 11 |

**Exemples :**

- Un LP-02 national à l'étape 8 gagnant 158 449 \$ (grille salariale de 2021) qui passe à l'étape 9 dans la nouvelle grille salariale unique aura un nouveau taux de rémunération de 180 512 \$, en vigueur le 10 mai 2022.
- Un LP-02 national à l'étape 8 gagnant 158 449 \$ (grille salariale de 2021) qui passe à l'étape 10 dans la nouvelle grille salariale unique aura un nouveau taux de rémunération de 188 993 \$, en vigueur le 10 mai 2022.
- Un LP-02 national à l'étape 8 gagnant 158 449 \$ (grille salariale de 2021) qui passe à l'étape 11 dans la nouvelle grille salariale unique aura un nouveau taux de rémunération de 197 877 \$, en vigueur le 10 mai 2022.

**Transition des LP-03 nationaux**

Le passage des LP-03 à la nouvelle grille salariale unique, en vigueur le 10 mai 2022, se fera comme suit :

| <b>Étapes des LP-03 dans la grille salariale nationale</b> | <b>Étapes des LP-03 dans la nouvelle grille salariale unique</b> |
|--|--|
| Étape 1  | Étape 1  |
| Étape 2  | Étape 2  |

|   |         |
|---|---------|
| Étape 3   | Étape 3 |
| Étape 4   | Étape 4 |
| Étape 5   | Étape 5 |
| Étape 6 (moins d'une année de service continu au 10 mai 2022, au niveau LP-03, étape 6)                         | Étape 6 |
| Étape 6 (au moins une année de service continu au niveau LP-03, étape 6 au 10 mai 2022, mais moins de deux ans) | Étape 7 |
| Étape 6 (deux années de service continu au niveau LP-03, étape 6 ou plus au 10 mai 2022)                        | Étape 8 |

#### Exemples :

- Un LP-03 national à l'étape 6 gagnant 175 163 \$ (grille salariale de 2021) qui passe à l'étape 7 dans la nouvelle grille salariale unique aura un nouveau taux de rémunération de 208 863 \$, en vigueur le 10 mai 2022.
- Un LP-03 national à l'étape 6 gagnant 175 163 \$ (grille salariale de 2021) qui passe à l'étape 8 dans la nouvelle grille salariale unique aura un nouveau taux de rémunération de \$218,679, en vigueur le 10 mai 2022.

### Transition des LP-04 nationaux

Les juristes passeront à la nouvelle grille salariale unique, en vigueur le 10 mai 2022, à un taux qui ne sera pas inférieur au niveau minimum dans l'échelle de rémunération de cette nouvelle grille ou à leur taux de rémunération actuel, le montant le plus élevé étant retenu pour le calcul.

### Transition des LP-05 nationaux

Comme les échelles salariales de la classification LP-05 sont identiques dans la grille salariale de Toronto et la grille salariale nationale, les juristes du groupe et du niveau LP-05 payés conformément à la grille salariale nationale passeront à la nouvelle grille salariale unique à leur taux de rémunération actuel, en vigueur le 10 mai 2022. Cette transition n'entraînera pas d'augmentations de salaire.

## RÉMUNÉRATION RÉTROACTIF

Les LP recevront une rémunération rétroactive en vigueur à compter du 10 mai 2022, conformément aux modalités du passage à la nouvelle grille salariale unique et en application des augmentations de salaire convenues.

Voici un lien vers une [calculatrice qui vous aidera à calculer votre salaire rétroactif.](#)

## **MONTANT FORFAITAIRE OUVRANT DROIT À PENSION (PAGE 11)**

Les LP qui font partie de l'effectif au moment de la signature de la nouvelle convention collective recevront une allocation unique ouvrant droit à pension d'un montant de 2 500 \$.

## **RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT (PAGES 33-40)**

L'entente de principe comprend des mises à jour et des clarifications au libellé du régime de rémunération au rendement des juristes des niveaux LP-01, LP-02 et LP-03.

De nouveaux éléments ont été ajoutés au régime de rémunération au rendement en ce qui concerne les organisations comptant moins de 20 juristes qui se fixent des objectifs en ce qui concerne les dépenses totales au titre de la rémunération au rendement (p. 34-35). L'employeur reconnaît également que le financement des augmentations d'échelon vient d'une autre enveloppe que celle de la rémunération au rendement. Cela empêchera les organismes de déclarer qu'ils doivent utiliser les fonds de l'enveloppe de la rémunération au rendement pour payer des augmentations d'échelon, ce qui entraînerait une rémunération au rendement inférieure à ce qu'elle est au ministère de la Justice et au Service des poursuites pénales du Canada.

## **CONGÉ DE DIRECTION ET HEURES NORMALES DE TRAVAIL (PAGES 2-3, 15-17 ET 27)**

Le congé de direction passera des dispositions relatives aux heures de travail (13.01-13.02) à la partie relative aux congés de la convention collective dans le cadre du nouvel article 19.24.

Pendant la négociation collective, les parties ont eu des discussions approfondies sur l'interaction de l'horaire de travail flexible (« déplacement des heures travaillées ») et du congé de direction comme moyen de favoriser des heures de travail normales pour les LP (art. 13.01).

Le droit des LP à un horaire de travail flexible aux termes de l'article 13.01 dans la gestion de leurs heures de travail n'est pas bien compris ou utilisé. Selon l'AJJ, le droit à la flexibilité de l'horaire de travail visait à favoriser l'utilisation le « déplacement des heures travaillées » dans l'atteinte des heures de travail normales (autrement dit, si un LP fait des heures supplémentaires un jour, il peut travailler moins d'heures à une autre occasion pour arriver à une durée de travail normale).

L'entente de principe comprend des engagements de l'employeur par rapport à l'horaire de travail flexible :

- L'employeur s'est engagé, en dehors de la convention collective, à encourager le recours à la flexibilité liée aux heures de travail normales prévue à l'article 13.01 de la convention collective, comme moyen de favoriser la durée normale de travail et de mitiger le besoin de recourir aux congés de direction, dans la mesure du possible.
- Des discussions peuvent avoir lieu sur cette question, entre autres dans les comités syndicaux-patronaux des ministères ou des organismes.

- Les ministères et les organismes encourageront également les gestionnaires à continuer de prendre en compte cette flexibilité.
- De plus, des discussions sur cette question seront encouragées entre les gestionnaires et les juristes afin de favoriser un dialogue ouvert.

L'entente de principe comprend les améliorations suivantes relatives au congé de direction :

- Dans un souci de cohérence, d'équité et de transparence, tous les ministères de l'administration publique centrale (APC), y compris le ministère de la Justice, rédigeront et mettront en œuvre une directive sur le congé de direction dans les neuf (9) mois suivant la signature de la convention collective.
- À cette fin, les ministères et organismes de l'APC consulteront l'AJJ.
- Les ministères et organismes de l'APC utiliseront comme modèle la directive sur le congé de direction du Service des poursuites pénales du Canada, en l'adaptant si nécessaire en fonction de leurs besoins opérationnels.
- Les ministères et organismes de l'APC communiqueront leurs directives sur le congé de direction à leurs parties prenantes (c.-à-d. les gestionnaires et les juristes). Les directives seront affichées sur leurs sites intranet respectifs, et des discussions seront encouragées entre la direction et les juristes au sujet du congé de direction.
- Des mesures seront prises pour soutenir et guider les gestionnaires dans l'application des congés de direction.

L'AJJ en aura plus à dire sur l'horaire de travail flexible et sur le congé de direction une fois la convention collective signée.

## **CRÉDITS DE CONGÉ ANNUEL (PAGE 19)**

Avant cette entente de principe, le service au Sénat, à la Chambre des communes et dans d'autres organismes parlementaires n'était pas pris en compte dans le calcul des crédits de congé annuel. Par exemple, un juriste ayant 15 ans de service au Sénat et entrant au ministère de la Justice n'aurait droit qu'au minimum de 15 jours de congés annuels.

Dorénavant, à compter de la signature de la nouvelle convention collective, tout service au sein du Sénat, de la Chambre des communes, de la Bibliothèque du Parlement, du Bureau du conseiller sénatorial en éthique, du Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique, du Service de protection parlementaire et du Bureau du directeur parlementaire du budget sera pris en compte dans le calcul des crédits de congé annuel en vertu des articles 17.02 et 17.04 de la convention collective.

Avec cette nouvelle disposition, le même juriste ayant 15 ans de service au Sénat aura droit à 22 jours de congés annuels.

## **CONGÉ DE DEUIL (PAGES 20-21)**

Les modifications apportées aux dispositions relatives au congé de deuil de l'article 19.02 de la convention collective offrent plus de souplesse aux LP qui doivent prendre ce congé. Le congé de deuil peut désormais être pris en deux temps, au lieu d'un seul. En outre, l'admissibilité au congé de deuil est élargie aux mortinaissances.

## **CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES (PAGE 22)**

Le congé pour obligations familiales est étendu aux situations dans lesquelles un LP souhaite rendre visite à un membre de sa famille qui, en raison d'une maladie incurable en phase terminale, est sur le point de mourir. En outre, la durée du congé qui peut être pris pour chacune des raisons suivantes passe de 7,5 heures à 15 heures pour:

- assister à des activités scolaires;
- s'occuper de l'enfant du LP en cas de fermeture imprévisible d'une école ou d'une garderie;
- aller à un rendez-vous avec un représentant ou assistant juridique pour des questions ne se rapportant pas à l'emploi, ou avec un représentant financier ou un autre représentant professionnel.

## **CONGÉ POUR BÉNÉVOLAT ET CONGÉ PERSONNEL (PAGES 23-24)**

La journée de congé pour bénévolat prévue à l'article 19.14 de la convention collective sera supprimée. En contrepartie, le congé personnel passera d'une journée à deux journées.

## **CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE (PAGE 25)**

Le droit à un congé pour cause de violence familiale prévu à l'article 19.22 s'appliquera à la violence familiale exercée non seulement par une personne avec laquelle le juriste a ou a eu une relation intime, mais aussi par un membre de la famille.

La documentation à fournir à l'appui d'une demande de congé pour cause de violence familiale est également modifiée de manière favorable. Dorénavant, sauf avis contraire de l'employeur, une déclaration par un LP indiquant qu'il satisfait aux exigences de l'article 19.22 suffira pour demander un congé pour cause de violence familiale.

## **CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES (PAGE 26)**

L'entente de principe comprend un nouveau droit à un congé pour s'adonner à des pratiques autochtones traditionnelles. En vertu du nouvel article 19.23, un LP peut prendre jusqu'à 15 heures de congé payé et jusqu'à 22,5 heures de congé non payé par année financière.

## **PROTOCOLES D'ENTENTE**

L'AJJ et l'employeur ont conclu des protocoles d'entente dans les domaines suivants :

1. Congé de grossesse/maternité et congé parental (p. 31);
2. Langage épïcène (rédaction inclusive) (p. 32);
3. Congés payés pour affaires syndicales (recouvrement des coûts) (p. 41);
4. Simplification de la paye (p. 53).

## **TÉLÉTRAVAIL**

Une lettre d'entente entre l'AJJ et l'employeur prévoit des discussions et des consultations relatives au télétravail.