

ENTENTE DE PRINCIPE
VISANT À RÉGLER LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
EN SUSPENS AVEC L'ASSOCIATION DES JURISTES DE JUSTICE
ET
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
EN CE QUI CONCERNE LES NÉGOCIATIONS POUR LE GROUPE
PRATICIEN DU DROIT (LP)

Les parties aux présentes conviennent de conclure une entente de principe comme suit:

1. Tous les éléments convenus et inclus dans le protocole d'entente font partie de la présente offre (**annexe A**):
 - a. Taux de rémunération annuels
 - i. Transition vers une nouvelle grille de rémunération unique
 - ii. Augmentations économiques générales
 - iii. Rajustement aux lignes salariales
 - iv. Paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement de fonctions et de responsabilités normales
 - b. Durée – entente de quatre (4) ans, expirant le 9 mai 2026
 - c. Appendice « E » : Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective

2. Modifications apportées aux dispositions suivantes, tel qu'indiqué à l'**annexe B** :
 - Paragraphe 13.01 : Durée du travail – Généralités
 - Paragraphe 13.02 : Durée du travail – Disponibilités
 - Paragraphe 13.03 : Durée du travail – Remboursement des frais de repas
 - Paragraphe 17.04 : Acquisition de crédits de congés annuels
 - Paragraphe 19.02 : Congé de deuil payé
 - Paragraphe 19.13 : Congé payé pour obligations familiales
 - Paragraphes 19.14 et 19.19 : Congé pour bénévolat / congé personnel
 - Paragraphe 19.22 : Congé pour cause de violence familiale
 - Paragraphe 19.23 : Congé pour pratiques traditionnelles autochtones (NOUVEAU)
 - Paragraphe 19.24 : Congé de direction (NOUVEAU)
 - Paragraphe 20.04 : Perfectionnement professionnel (**changement administratif**)
 - Article 21 : Congés, généralités (Nouveau paragraphe 21.07 – Crédits de congé accordés en vertu d'une autre convention collective)
 - Paragraphe 31.03 : Les ententes du Conseil national mixte (**changements administratifs**)
 - Protocole d'entente concernant le congé de maternité et le congé parental

- Protocole d'entente concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres
 - Appendice « B » : Politique sur l'administration de la rémunération au rendement des juristes de niveaux LP-01, LP-02 et LP-03
 - Appendice « I » : Protocole d'entente concernant les congés pour affaires syndicales, recouvrement des coûts
3. Tous les éléments convenus et signés dans le cadre des négociations font partie de la présente offre, tel qu'indiqué à l'**annexe C**, à moins d'indication contraire :
- Références aux « employés » vs. « juristes » (divers paragraphes)
 - Paragraphe 2.01 : Mise à jour des références à la Reine au Roi (version anglaise seulement)
 - Paragraphe 2.01 : Interprétation et définitions – Conjoint de fait
 - Paragraphe 12.07 : Précompte des cotisations syndicales – Retenues destinées à d'autres fins (**supprimer**)
 - Paragraphes 13.01 et 13.02 : Durée du travail – Méthodes de communication
 - Article 16 : Jours fériés désignées payés – Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
 - Paragraphe 17.13 : Congé au moment de la cessation d'emploi – Suppression de la référence au congé d'ancienneté
 - Paragraphe 19.04 : Indemnité de maternité – Suppression de « chaque semaine »
 - Paragraphe 19.07 : Indemnité parentale – Suppression de « chaque semaine »
 - Paragraphe 32.05 : Juristes à temps partiel – Jours fériés désignés
 - Appendice « F » : Protocole d'entente concernant sur le soutien au mieux-être des employés (**changement administratif - supprimer**)
 - Nouvel appendice XX: Protocole d'entente sur les solutions de simplification de la paye
4. Sauf indication expresse contraire, les parties conviennent que les changements apportés à la convention collective LP ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, les changements liés à l'administration de la paye entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective négociés et inclus à l'Appendice « E » (**voir annexe A**).
5. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans cette entente. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
6. Afin de favoriser la cohérence, l'équité et la transparence, tous les ministères et organismes de l'administration publique centrale (APC) qui emploient des juristes, y compris le ministère de la Justice, élaboreront et mettront en œuvre une directive sur les congés de

direction dans les neuf (9) mois suivant la signature de la convention collective. À cette fin, les ministères et organismes de l'ACP consulteront l'AJJ. Les ministères et organismes de l'ACP tireront parti de la directive du Service des poursuites pénales du Canada (SPPC) sur les congés de direction en guise de gabarit, la modifiant au besoin tout en tenant compte de leurs exigences opérationnelles respectives, par exemple. Les ministères et organismes de l'APC communiqueront la directive à leurs parties prenantes (c'est-à-dire les gestionnaires et les juristes), les directives seront affichées sur le site Intranet respectif et les discussions seront encouragées entre les gestionnaires et les juristes. De plus, des mesures seront prises pour accompagner et guider les gestionnaires dans son application.

7. L'employeur s'engage, en dehors de la convention collective, à encourager l'utilisation des flexibilités liées à la durée du travail prévues dans la convention collective LP (c'est-à-dire les paragraphes 13.01 a, b et 13.02 a, b), comme moyen de soutenir les heures de travail normales et de mitiger les congés de direction dans la mesure du possible. Les discussions à ce sujet peuvent avoir lieu, entre autres, au sein des comités syndicaux-patronaux des ministères ou des organismes. Les ministères et les organismes encourageront également les gestionnaires à continuer d'envisager cette flexibilité. En outre, les discussions sur cette question seront encouragées entre les gestionnaires et les juristes afin de favoriser un dialogue ouvert.
8. L'employeur et l'Association des Juristes de Justice acceptent de retirer tous autres items en suspens.
9. À moins que les parties aient convenu autrement durant les négociations, les dispositions existantes de la convention collective sont renouvelées.
10. Nonobstant le paragraphe 9 et à moins que les parties aient convenu autrement durant les négociations, les dispositions de la convention collective ou les protocoles d'entente venus à échéance ou qui doivent expirer au moment de la signature d'une nouvelle convention collective LP ne seront pas renouvelés :
 - Appendice « G » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des juristes de justice concernant le harcèlement en milieu de travail
11. Le Comité des négociations de l'Association des Juristes de Justice convient de recommander à l'unanimité à son Conseil d'administration que cette entente de principe soit présentée aux membres pour ratification et que le Conseil d'administration recommande aux membres de ratifier l'entente de principe. L'employeur convient à l'unanimité de recommander la ratification de cet accord provisoire à ses exécutifs.
12. Les ententes de principe sont sujettes à l'approbation du Conseil du Trésor du Canada.

ANNEXE A

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

L'ASSOCIATION DES JURISTES DE JUSTICE ("AJJ" OU "AGENT NÉGOCIATEUR")

ET

LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ("EMPLOYEUR")

POUR LE

GRUPE PRATICIEN DU DROIT (LP)

(TRADUCTION DU DOCUMENT ORIGINAL SIGNÉ EN ANGLAIS)

ATTENDU QUE la convention collective du groupe des praticiens du droit (LP) conclue entre les parties pour la période du 10 mai 2018 au 9 mai 2022 est échuë ;

ET ATTENDU QUE les parties se sont engagées, dans le cadre de l'entente de principe de 2019 pour le groupe LP, à conclure un protocole d'entente pour les études conjointes de comparabilité de la rémunération des praticiens du droit (le protocole d'entente) qui prévoyait deux études salariales conjointes (une étude de relativité à l'interne et une étude de comparabilité externe des salaires) afin de déterminer la nécessité et la valeur potentielle d'un rajustement à la valeur du marché pour l'unité de négociation de LP visée par la convention collective ;

ET ATTENDU QUE les parties n'ont pas encore conclu une nouvelle convention collective pour l'unité de négociation LP ;

AINSI, les parties conviennent de conclure une entente pour mettre fin au protocole d'entente sur les études de comparabilité de la rémunération et régler toutes les augmentations des taux de rémunération annuels de l'unité de négociation des LP pour la période du 10 mai 2022 au 9 mai 2026.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Dans ce protocole d'entente :

- L'expression « convention collective des LP (2018-2022) » désigne la convention collective de quatre ans entre l'AJJ et l'employeur qui a expiré le 9 mai 2022 ;
 - Le terme « juriste » est défini à l'article 2.03 de la convention collective LP (2018-2022) ;
 - L'expression « grille de rémunération nationale » désigne la grille de rémunération pour « toutes les régions sauf Toronto » à l'appendice A de la convention collective des LP (2018-2022) ;
 - L'expression « grille de rémunération de Toronto » désigne la grille de rémunération de Toronto à l'appendice A de la convention collective des LP (2018-2022) ; et
 - L'expression « nouvelle grille de rémunération unique » remplace ce que l'on appelait auparavant la grille de rémunération de Toronto et reflète plus particulièrement la fusion des deux grilles de rémunération, qui est énoncée à l'annexe A du présent protocole d'entente qui sera incorporée à l'appendice A d'une convention collective renouvelée des LP.
 - Le terme « service continu » a le même sens que celui défini dans la *Directive sur les conditions d'emploi* à la date de la signature du présent protocole d'entente.
2. Le présent protocole d'entente est conditionnel à la conclusion d'une entente de principe entre les parties pour le renouvellement de la convention collective des LP pour la période du 10 mai 2022 au 9 mai 2026. Dans le cas où les parties ne parviendraient pas à un accord de principe, le présent protocole d'entente sera nul et non avenu, et sans effet.
3. Les parties conviennent que les éléments suivants de ce protocole d'entente seront incorporés à l'entente de principe des LP (2022-2026) une fois conclue :
- a. Taux de rémunération annuels, tels qu'ils sont précisés à l'**annexe A**:
 - i. Transition vers une nouvelle grille de rémunération unique
 - ii. Augmentations économiques générales
 - iii. Rajustement aux lignes salariales

- iv. Paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement de fonctions et de responsabilités normales
- b. Durée – entente de quatre (4) ans, tel que précisé à l'**annexe B**
- c. Appendice « E » : Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des juristes de justice concernant la mise en œuvre de la convention collective », tel qu'il est précisé à l'**annexe C**
4. À la signature d'une convention collective renouvelée des LP, la mise en œuvre du contenu du protocole d'entente, tel qu'il est précisé au paragraphe 3, se fera conformément aux échéanciers de mise en œuvre énoncés à l'Appendice E, comme il est précisé à l'**annexe C**.
5. Les juristes passeront à la nouvelle grille de rémunération unique comme suit:
- À compter du 10 mai 2022, les juristes actuellement rémunérés conformément à la grille de rémunération de Toronto passeront à la nouvelle grille de rémunération unique, qui représente leurs échelons / taux de rémunération actuels et n'entraînera donc aucune augmentation de salaire.
 - À compter du 10 mai 2022, les juristes actuellement rémunérés conformément à la grille de rémunération nationale passeront à la nouvelle grille de rémunération unique et, le cas échéant, recevront des augmentations salariales selon la nouvelle grille de rémunération unique.
6. La transition des juristes rémunérés conformément à la grille de rémunération nationale vers la nouvelle grille de rémunération unique se fera comme suit :
- **LP-00 Classification:** À compter du 10 mai, 2022, les juristes au groupe et niveau LP-00 actuellement rémunérés conformément à la grille de rémunération nationale passeront à la nouvelle grille de rémunération unique, qui représente leurs échelons/ taux de rémunération actuels et n'entraînera donc aucune augmentation de salaire.

Échelon LP-00 dans la grille de rémunération nationale	Échelon LP-00 dans la nouvelle grille de rémunération nationale unique
Échelon 1	Échelon 1

Échelon 2	Échelon 2
Échelon 3	Échelon 3
Échelon 4	Échelon 4
Échelon 5	Échelon 5
Échelon 6	Échelon 6
Échelon 7	Échelon 7
Échelon 8	Échelon 8
Échelon 9	Échelon 9
Échelon 10	Échelon 10
Échelon 11	Échelon 11
Échelon 12	Échelon 12
Échelon 13	Échelon 13
Échelon 14	Échelon 14
Échelon 15	Échelon 15
Échelon 16	Échelon 16
Échelon 17	Échelon 17
Échelon 18	Échelon 18

- **Classification LP-01** : À compter du 10 mai, 2022, les juristes au groupe et niveau LP-01 actuellement rémunérés conformément à la grille de rémunération nationale passeront à la nouvelle grille de rémunération unique, qui représente leurs échelons/taux de rémunération actuels et n'entraînera donc aucune augmentation de salaire.

Échelon LP-01 dans la grille de rémunération nationale	Échelon LP-01 dans la nouvelle grille de rémunération nationale unique
Échelon 1	Échelon 1
Échelon 2	Échelon 2
Échelon 3	Échelon 3
Échelon 4	Échelon 4
Échelon 5	Échelon 5
Échelon 6	Échelon 6
Échelon 7	Échelon 7
Échelon 8	Échelon 8

- **Classification LP-02** : À compter du 10 mai, 2022, les juristes au groupe et niveau LP-02 passeront à la nouvelle grille de rémunération unique comme suit :

Échelon LP-02 dans la grille de rémunération nationale	Échelon LP-02 dans la nouvelle grille de rémunération nationale unique
Échelon 1	Échelon 1
Échelon 2	Échelon 2
Échelon 3	Échelon 3
Échelon 4	Échelon 4
Échelon 5	Échelon 5
Échelon 6	Échelon 6
Échelon 7	Échelon 7
Échelon 8 (moins de 1 an de service continu à compter du 10 mai 2022, au niveau LP-02, Échelon 8)	Échelon 8
Échelon 8 (au moins 1 an de service continu à compter du 10 mai 2022, au niveau LP-02, Échelon 8 mais moins de 2 ans)	Échelon 9
Échelon 8 (au moins deux ans de service continu à compter du 10 mai 2022, au niveau LP-02, Échelon 8, mais moins que trois ans)	Échelon 10
Échelon 8 (3 ans de service continu ou plus à compter du 10 mai 2022, au niveau LP-02, échelon 8)	Échelon 11

- **Classification LP-03** : À compter du 10 mai 2022, les avocats du groupe et du niveau LP-03 passeront à la nouvelle grille de rémunération unique comme suit :

Échelon LP-03 dans la grille de rémunération nationale	Échelon LP-03 dans la nouvelle grille de rémunération nationale unique
Échelon 1	Échelon 1
Échelon 2	Échelon 2
Échelon 3	Échelon 3
Échelon 4	Échelon 4

Échelon 5	Échelon 5
Échelon 6 (moins de 1 an de service continu à compter du 10 mai 2022, au niveau LP-03, Échelon 6)	Échelon 6
Échelon 6 (au moins 1 an de service continu à compter du 10 mai 2022, au niveau LP-03, Échelon 6, mais moins de 2 ans)	Échelon 7
Échelon 6 (2 ans de service continu ou plus au niveau LP-03, Échelon 6 à compter du 10 mai 2022)	Échelon 8

- **Classification LP-04** : À compter du 10 mai 2022, les juristes passeront à la nouvelle grille de rémunération unique à un taux qui ne sera pas inférieur au niveau minimal de l'échelle salariale de la nouvelle grille de rémunération unique ou à leur taux de rémunération actuel, selon le montant le plus élevé.
 - **Classification LP-05** : Étant donné que les échelles salariales de la classification LP-05 sont identiques dans la grille salariale de Toronto et dans la grille salariale nationale, à compter du 10 mai 2022, les avocats du groupe et du niveau LP-05 rémunérés conformément à la grille salariale nationale passeront à la nouvelle grille salariale unique à leur taux de rémunération actuel. Cette transition n'entraînera pas d'augmentation de salaire.
7. La transition des juristes des classifications LP-00, LP-01, LP-02 et LP-03 des grilles salariales de Toronto et nationale à la nouvelle grille de rémunération unique ne modifie pas leur date anniversaire aux fins de l'avancement dans les échelons fixes de rémunération de leur classification.

L'augmentation de rémunération à l'intérieur de l'échelle salariale des juristes aux niveaux LP-04 et LP-05 continuera d'être régie par le régime de rémunération au rendement de l'**appendice** « C » de la convention collective des LP.

8. Ce protocole d'entente règle toutes les augmentations des taux de rémunération annuels de la convention collective des LP de 2022 à son échéance en 2026.

9. Les parties s'efforceront d'entamer et de mener à bien la négociation collective conformément aux modalités de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* en vue de finaliser les modalités restantes de la convention collective des LP 2022-2026 qui seront détaillées dans le cadre d'une entente de principe.
10. Ni l'une ni l'autre des parties ne présentera de propositions supplémentaires relatives aux taux de rémunération annuels pour la période de mai 2022 à mai 2026 qui ne sont pas abordées dans le présent protocole d'accord. Cela comprend l'introduction d'indemnités et/ou de primes spécifiques à un groupe ou à une région.
11. Les parties conviennent que les deux études conjointes sur la rémunération (une étude de relativité à l'interne et une étude de comparabilité externe des salaires) prévues dans l'entente de principe de 2019 et le protocole d'entente pour les études conjointes de comparabilité de la rémunération des praticiens du droit sont ainsi terminées et ne se poursuivront pas. Les parties considèrent que cet engagement est résolu.
12. Le présent protocole d'entente est sans préjudice de la position que les parties pourraient adopter lors des prochaines rondes de négociations collectives concernant les taux de rémunération des membres de l'unité de négociation LP.
13. Les éléments du salaire traditionnellement inclus dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul et l'administration des paiements rétroactifs et conserveront leur statut ouvrant droit à pension, le cas échéant. Les éléments de salaire inclus dans les registres de salaire historiques et donc inclus dans le calcul de la rétroactivité sont les suivants :
 - Salaire du poste d'attache,
 - Promotions
 - Mutations
 - Rémunération d'intérim
 - Rémunération pour services supplémentaires / heures supplémentaires
 - Heures supplémentaires travaillées
 - Allocation de congé de maternité
 - Allocation de congé parental
 - Encaissement des congés annuels et de l'indemnité pour services supplémentaires
 - Indemnité de départ

- Pour le mois du décès
- Mesure de soutien à la transition
- les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire selon la convention collective (p. ex., la rémunération au rendement)

ANNEXE A (PROTOCOLE D'ACCORD)**APPENDICE « A »****LP - GROUPE PRATICIEN DU DROIT****TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS****POUR LA NOUVELLE GRILLE DE RÉMUNÉRATION UNIQUE EN VIGUEUR LE 10 MAI 2022****Taux de rémunération (augmentations économiques générales)**

10 mai 2022 – Transition à la nouvelle grille salariale unique	
10 mai 2022 – Augmentation des taux de rémunération :	3.50%
10 mai 2022 – Rajustement salarial:	1.25%
10 mai 2023 – Augmentation des taux de rémunération :	3.00%
10 mai 2024 – Augmentation des taux de rémunération :	2.00%
10 mai 2024 – Rajustement salarial:	0.25%
10 mai 2025 – Augmentation des taux de rémunération :	2.00%

Rajustement aux lignes salariales

- 10 mai 2023 – Rajustement aux lignes salariales de 0,5 % qui sera appliqué à tous les échelons des niveaux LP-01, LP-02 et LP-03 et aux échelles salariales des niveaux LP-04 et LP-05.
- La mise en œuvre de ces rajustements sera faite conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'**Appendice E – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des Juristes de Justice concernant la mise en œuvre de la convention collective**, tel qu'il figure à l'**annexe C** du présent protocole d'entente, qui doit être incorporé dans une convention collective renouvelée du groupe LP.

Paiement forfaitaire unique pour l'accomplissement des fonctions et des responsabilités normales :

- L'employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq cents dollars (2 500\$) aux titulaires de postes au sein du groupe LP à la date de signature de la convention collective.
- Le paiement forfaitaire unique sera payé aux titulaires de postes au sein du groupe LP pour l'accomplissement des fonctions et des responsabilités normales de leurs postes.
- Le paiement sera versé conformément aux échéanciers de mise en œuvre prévus à l'**Appendice E – Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des juristes de justice concernant la mise en œuvre de la convention collective**, tel qu'il figure à l'**annexe C** du présent protocole d'entente, qui doit être incorporé dans une convention collective renouvelée du groupe LP.

ANNEXE B (PROTOCOLE D'ENTENTE)

ARTICLE 38 DURÉE DE LA CONVENTION

38.01 La durée de la présente convention collective va du jour de sa signature jusqu'au 9 mai ~~2022~~ **2026**.

À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur **à la date de sa signature**. ~~le 5 septembre 2019~~.

Signée à Ottawa, le ~~5e~~ **XX** jour du mois de ~~septembre 2019~~ **MOIS ANNÉE**.

ANNEXE C (PROTOCOLE D'ENTENTE)**APPENDICE « E »****PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ASSOCIATION DES JURISTES DE JUSTICE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 15.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 38.01 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'employeur et l'Association des juristes de justice (l'AJC) au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

- 1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes:**
 - a. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention, à moins d'indications contraires expressément stipulées.**
 - b. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires, entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).**
 - c. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.**

- 2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :**
 - a. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**

- b. Les montants rétroactifs à payer aux juristes seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
- c. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mises en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

3. Recours des juristes

- a. Les juristes de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.
- b. Les juristes recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'employeur consultera l'Association au sujet du format de la ventilation détaillée.
- c. Dans de telles circonstances, les juristes des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les juristes des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.

ANNEXE B
MODIFICATIONS AUX DISPOSITIONS
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU GROUPE
PRATICIEN DU DROIT (LP)

ARTICLE 13
DURÉE DU TRAVAIL

~~À compter du 1^{er} avril 2013, les alinéas 13.02(i), (j) et (k) s'appliqueront à tous les juristes (Congé de Direction).~~

~~13.01 Généralités Ce qui suit s'applique aux juristes des niveaux LP 01 et LP 02:~~

- a. Pour les juristes, la durée normale du travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures en moyenne, par semaine, pendant chaque période de quatre (4) semaines. Sous réserve de l'approbation de l'employeur, les heures de travail peuvent être établies de manière à convenir aux fonctions particulières du juriste et à lui permettre de répondre à ses obligations professionnelles.
- b. En prenant les dispositions relatives aux heures de travail normales, le juriste se verra accorder dans la mesure du possible une certaine flexibilité, qui peut s'étendre aux heures d'arrivée et de départ, afin de lui permettre de concilier ses obligations familiales et professionnelles.
- c. La semaine de travail normale est du lundi au vendredi, sauf dans le cas où le juriste est appelé à travailler un jour de repos ou un jour férié afin de pouvoir remplir ses fonctions et obligations professionnelles.
- d. Rien dans le présent article ne vise à empêcher aux juristes l'accès aux politiques que l'employeur a mises en place relativement au réaménagement des horaires de travail, notamment la semaine de travail comprimée, le partage de l'emploi, le télétravail, le congé autofinancé et le congé de transition préalable à la retraite.**
- ~~d. Lorsque l'employeur exige d'un juriste qu'il soit disponible durant les heures hors service, le juriste a droit à une indemnité de disponibilité au tarif équivalant à une demi-heure (1/2) de congé payé pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle le juriste est en disponibilité.~~
- ~~e. Un juriste dont l'employeur exige qu'il soit en disponibilité durant une période précise doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et être en mesure de retourner au travail le plus rapidement possible en cas de rappel.~~
- ~~f. Lorsque l'employeur exige qu'un juriste soit disponible et que ce dernier est rappelé une ou plusieurs fois au cours d'une semaine donnée, le juriste recevra, en plus de ce qui est prévu à l'alinéa (d) ci-dessous, quatre (4) heures de congé;~~
- ~~g. Lorsqu'il exige des juristes qu'ils soient en disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des périodes de disponibilité.~~
- ~~h. Aucune rémunération de disponibilité ou de rappel ne sera accordée au juriste qui ne sera pas en mesure de retourner au travail comme demandé.~~

- ~~i. Les congés accordés en vertu du présent article peuvent être reportés, mais doivent être utilisés avant la fin de l'exercice financier suivant.~~
- ~~j. Rien dans le présent article ne vise à empêcher aux juristes l'accès aux politiques que l'employeur a mises en place relativement au réaménagement des horaires de travail, notamment la semaine de travail comprimée, le partage de l'emploi, le télétravail, le congé autofinancé et le congé de transition à la retraite.~~
- e. ~~k.~~ Les juristes doivent produire des rapports de présence et d'emploi du temps tel que pourrait le demander l'employeur aux fins du présent article.

~~(Décision de conciliation exécutoire datée du 10 juillet 2018, disposition des alinéas 13.01(d), (e), (f), (g) et (h) en vigueur le 7 novembre 2018)~~

13.02 Disponibilité Les alinéas suivants s'appliquent aux juristes des niveaux LP-03, LP-04 et LP-05. À compter du 1^{er} avril 2013, les alinéas (i), (j) et (k) s'appliqueront à tous les juristes.

- ~~a. Pour les juristes, la durée normale du travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures en moyenne, par semaine, pendant chaque période de quatre (4) semaines. Sous réserve de l'approbation de l'employeur, les heures de travail peuvent être établies de manière à convenir aux fonctions particulières du juriste et à lui permettre de répondre à ses obligations professionnelles.~~
- ~~b. En prenant les dispositions relatives aux heures de travail normales, le juriste se verra accorder dans la mesure du possible une certaine flexibilité, qui peut s'étendre aux heures d'arrivée et de départ, afin de lui permettre de concilier ses obligations familiales et professionnelles.~~
- ~~c. La semaine de travail normale est du lundi au vendredi, sauf dans le cas où le juriste est appelé à travailler un jour de repos ou un jour férié afin de pouvoir remplir ses fonctions et obligations professionnelles.~~
- a. ~~e.~~ Lorsque l'employeur exige d'un juriste qu'il soit disponible durant les heures hors service, le juriste a droit à une indemnité de disponibilité au tarif équivalant à une demi-heure (1/2) de congé payé pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle le juriste est en disponibilité.
- b. ~~e.~~ Un juriste dont l'employeur exige qu'il soit en disponibilité durant une période précise doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone ~~connu~~ **une adresse courriel et/ou autre méthode de communication convenues** et être en mesure de retourner au travail le plus rapidement possible **si contacté en cas de rappel**.
- c. ~~f.~~ Lorsqu'un juriste tenu d'être en disponibilité par l'employeur est rappelé une fois ou plus au cours d'une semaine donnée, le juriste recevra, en plus de la compensation mentionnée à l'alinéa (d) ci-dessus, quatre (4) heures de congé.
- d. ~~g.~~ Lorsqu'il exige des juristes qu'ils soient en disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des périodes de disponibilité.
- e. ~~h.~~ Aucune rémunération de disponibilité ou de rappel ne sera accordée au juriste qui ne sera pas en mesure de retourner au travail comme demandé.

- f. ~~h.~~ Les congés accordés en vertu du présent **article paragraphe** peuvent être reportés **dans l'exercice financier suivant**, mais doivent être utilisés ~~avant la fin de l'exercice financier suivant dans les douze (12) mois de la date où ils sont autorisés.~~
- ~~j.~~ ~~Le juriste est admissible à un congé de direction payé que le gestionnaire délégué considère comme approprié. Un exemple de situation dans laquelle un tel congé peut être accordé est celui où le juriste doit travailler un nombre d'heures excessif.~~
- ~~k.~~ ~~Le congé de direction payé accordé sous l'alinéa (a) ci haut mentionné peut être reporté à l'exercice financier suivant et doit être utilisé dans les six (6) mois de la date où il est autorisé.~~
- ~~l.~~ ~~Les juristes doivent produire des rapports de présence et d'emploi du temps tel que pourrait le demander l'employeur aux fins du présent article.~~

~~(Décision de conciliation exécutoire datée du 10 juillet 2018, disposition des alinéas 13.02(d), (e), (f), (g) et (h) en vigueur le 7 novembre 2018)~~

**ARTICLE 13
DURÉE DU TRAVAIL**

13.03 Remboursement des frais de repas

- a. Tout juriste qui est appelé par l'employeur à **travailler au-delà des heures normales et faire des heures supplémentaires** au-delà de la pause-repas **normale** ou qui travaille au moins trois **(3)** heures un jour de repos ou un jour férié désigné payé peut se faire rembourser les frais ~~de un~~ **d'un (1)** ou plusieurs repas, selon le nombre de pauses-repas comprises dans la période de temps travaillée, jusqu'à concurrence des montants prévus à l'annexe « C » de la Directive ~~concernant~~ **sur** les voyages.
- b. **Le remboursement des frais de repas sous ce paragraphe ne s'applique pas au juriste qui a obtenu l'autorisation de travailler au-delà des heures normales et à partir de son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.**

(Alinéa 13.03 (a)) - Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1^{er} novembre 2009)

ARTICLE 17
CONGÉS ANNUELS PAYÉS

17.04 Aux fins de l'application du paragraphe 17.02 seulement, « service » désigne toutes les périodes d'emploi dans la fonction publique, qu'elles soient continues ou discontinues, sauf lorsqu'une personne, bénéficie ou a bénéficié, à son départ de la fonction publique, d'une indemnité de départ, d'un congé de retraite ou d'une indemnité en tenant lieu. Cependant, l'exception mentionnée ci-dessus ne s'applique pas au juriste qui bénéficie d'une indemnité de départ au moment de la mise en disponibilité et qui est nommé de nouveau à un poste au sein de la fonction publique dans un délai d'un (1) an suivant la date de sa mise en disponibilité.

Aux fins du paragraphe 17.04 seulement :

- a. ~~Aux fins de l'alinéa 17.04 seulement,~~ Toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce à compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir.
- b. **À compter du (INSÉRER LA DATE DE SIGNATURE) et à l'avenir, toute période de service au sein du Sénat, de la Chambre des communes, de la Bibliothèque du Parlement, du bureau du conseiller sénatorial en éthique, du bureau du commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique, du Service de protection parlementaire et du bureau du directeur parlementaire du budget, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.**

ARTICLE 19
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

19.02 Congé de deuil payé

Aux fins du présent paragraphe, la famille se définit comme le père, la mère, l'enfant (ou encore le père par remariage, la mère par remariage, un parent nourricier, l'enfant d'un autre lit l'enfant nourricier ou l'enfant en tutelle) du juriste ou du conjoint du juriste (y compris le conjoint de fait), le frère, le demi-frère, la sœur, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait), le petit-fils ou la petite-fille du juriste, le grand-parent du juriste, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru ou tout autre parent demeurant en permanence au foyer du juriste ou avec qui le juriste demeure en permanence, ou une personne qui tient lieu de membre de la famille du juriste, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le juriste.

- a. Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, le juriste ~~est~~ est admissible **à un congé de deuil payé à une période de congé de deuil de sept (7) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Ce congé, que détermine le juriste, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès.** Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos du juriste. ~~En~~ **En** outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.
- b. **À la demande du juriste, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.**
- c. **Quand le juriste demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :**
 - i. **la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès;**
et
 - ii. **la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.**
 - iii. **Le juriste peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.**
- ~~b.~~ **d.** Le juriste a droit à un congé de deuil pour une personne qui tient lieu de membre de la famille du juriste, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le juriste, seulement une fois au cours de sa carrière au sein de la fonction publique fédérale.
- ~~c.~~ **e.** Le juriste a droit à une durée maximale d'une (1) journée de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès **d'un oncle ou d'une tante**, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un grand-parent de l'époux.

f. Le juriste qui vit ou dont l'épouse ou la conjointe de fait vit une mortinaissance ou dans le cas où le juriste aurait été le parent de l'enfant qui serait né, a droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé de deuil payé. Pour plus de précision, une mortinaissance s'entend d'un enfant à naître à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse. Le congé peut être pris pendant la période qui commence à la date de la mortinaissance et se termine au plus tard douze (12) semaines après la date des funérailles, de l'inhumation ou du service commémoratif tenus à cet égard, selon celle qui est la plus éloignée.

- g. Les parties reconnaissent que les circonstances qui occasionnent la demande d'un congé dans le cas d'un décès se fondent sur des circonstances individuelles. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières en cause, accorder un congé payé plus long ou de manière différente que celui dont il est question à aux l'alinéas 19.02(a), (b), (c), (e) et (f).

ARTICLE 19
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

19.13 Congé payé pour obligations familiales

- a. Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec le juriste), des enfants à charge (y compris les enfants nourriciers, du conjoint ou du conjoint de fait et les enfants en tutelle), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), le beau-père, la belle-mère, le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, les grands-parents du juriste, le petit-fils ou la petite-fille, de tout autre parent demeurant en permanence au domicile du juriste ou avec qui le juriste demeure en permanence ou de tout parent avec qui l'employé est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec le juriste, ou une personne qui tient lieu de membre de la famille du juriste, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le juriste.
- b. L'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - i. un congé payé d'une durée maximale d'une (1) journée pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. Le juriste qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail, et il doit prévenir son surveillant du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade ou âgé de la famille du juriste et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
 - iii. un congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant du juriste.
 - iv. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;**
- c. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas (b)(i), (ii), ~~et~~ (iii) **et (iv)** ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier. ~~Sept virgule cinq (7,5)~~ **Quinze (15)** heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées peuvent être utilisées pour :
 - i. assister à une activité scolaire, si le superviseur a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
 - ii. s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
 - iii. Se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le superviseur a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

ARTICLE 19
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

19.14 Congé pour bénévolat

Au cours d'un exercice financier donné, les juristes ont droit à un maximum de quinze (15) heures de congé personnel et de congé de bénévolat combinés.

À compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective, le paragraphe 19.14 (congé de bénévolat) est supprimé de la convention collective. Pour plus de précision, l'ancien paragraphe 19.14 ainsi que le langage transitoire seront supprimés lors de la signature de la convention collective subséquente.

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le juriste se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois au juriste et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par le juriste.

(Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1^{er} novembre 2009)

Au cours d'un exercice financier donné, les juristes ont droit à un maximum de quinze (15) heures de congé personnel et de congé pour bénévolat combinés.

19.19 Autres congés payés ou non payés

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a. un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables au juriste l'empêchent de se rendre au travail;
- b. un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.
- c. **Congé personnel**

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le juriste se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois au juriste et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par le juriste.

À compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective, l'alinéa 19.19 c) est supprimé de la convention collective. Pour plus de précision, l'ancien alinéa 19.19 c) ainsi que le langage transitoire seront supprimés lors de la signature de la convention collective subséquente.

À compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective, le paragraphe 19.14 sera remplacé par ce qui suit :

19.14 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le juriste se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou de trois virgule sept cinq (3,75) heures chacune.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois au juriste et à l'employeur. Cependant, l'employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par le juriste.

ARTICLE 19
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

19.22 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet **article paragraphe**, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un juriste ou l'enfant d'un juriste subit de la part **d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui le juriste a ou a eu une relation intime**.

- a. Les parties reconnaissent que les juristes peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, le juriste qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence familiale ~~de la part d'une personne avec qui le juriste a ou a eu une relation intime~~, se voit accordé un congé pour cause de violence familiale afin de permettre au juriste, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
 - iii. d'obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;
 - ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet **article paragraphe** n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. ~~L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail du juriste, que l'employé e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. Le juriste fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par le juriste indiquant que les critères du présent paragraphe sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent paragraphe.~~
- e. Nonobstant les alinéas 19.22(b) et 19.22(c), le juriste n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si le juriste fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que le juriste ait commis cet acte.

ARTICLE 19
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

NOUVEAU 19.23 Congé pour pratiques traditionnelles autochtones

- a. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque exercice financier à un juriste qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuits ou Métis.

- b. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par le juriste indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- c. Un juriste qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.
- d. En alternative au congé sans solde prévu à l'alinéa 19.23 a), à la demande du juriste et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé, jusqu'à un maximum vingt-deux virgule cinq (22,5) heures, peut être accordé au juriste afin de lui permettre de remplir ses pratiques traditionnelles. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, le juriste devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle pour l'employeur.
- e. Le congé ou le temps libre payé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

ARTICLE 19
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Déplacer le langage relié au congé de direction qui se trouve présentement au paragraphe 13.02 dans un nouveau paragraphe (19.24).

NOUVEAU

19.24 Congé de direction

- a. Le juriste est admissible à un congé de direction payé que le gestionnaire délégué considère comme approprié. Un exemple de situation dans laquelle un tel congé peut être accordé est celui où le juriste doit travailler un nombre d'heures excessif.
- b. ~~Le congé de direction payé accordé sous l'alinéa (a) ci-haut mentionné peut être reporté à l'exercice financier suivant et doit être utilisé dans les six (6) mois de la date où il est autorisé.~~ **Les congés accordés en vertu du présent paragraphe peuvent être reportés dans l'exercice financier suivant, mais doivent être utilisés dans les douze (12) mois de la date où ils sont autorisés.**

ARTICLE 20
PROMOTION PROFESSIONNELLE

20.04 Perfectionnement professionnel

(...)

- e. Le juriste choisi pour participer à un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe continue de toucher sa rémunération normale, y compris toute augmentation à laquelle il peut avoir droit. Le juriste n'a pas droit à la rémunération prévue à l'article 13 : durée du travail ~~et à l'article 14 : temps de déplacement~~, pendant qu'il suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1^{er} novembre 2009)

(...)

ARTICLE 21
CONGÉS, GÉNÉRALITÉS

(NOUVEAU) 21.07 Le juriste n'acquiert ou ne se voit accorder aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois ni au cours d'un exercice financier, à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective ou en vertu des autres règles ou règlements applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

ARTICLE 31
LES ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

(...)

31.03 Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés à la suite d'une recommandation du Conseil national mixte ~~et~~ qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor ~~du Canada~~, font partie de la présente convention collective :

1. *Directives sur le service extérieur*
2. *Directive sur les voyages*
3. *Directive sur les postes isolés et les logements de l'État*
- ~~4. *Protocole d'entente sur la définition de conjoint*~~
5. *Directive sur la réinstallation du CNM*
6. *Directive sur l'aide au transport quotidien*
7. *Directive sur la prime au bilinguisme*
8. *Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique*
9. *Directive sur le réaménagement des effectifs*
- ~~10. *Directive sur l'utilisation des véhicules automobiles*~~
- ~~11. *Directives sur les pesticides*~~
12. *Directive sur la santé et la sécurité au travail*

**Renommer en conséquence.*

Pendant la durée de la présente convention collective, d'autres directives, politiques ou règlements pourront être ajoutés à cette liste.

Les griefs découlant des directives, politiques ou règlements ci-dessus mentionnés devront être soumis conformément au paragraphe 24.01 sur la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.

NOUVEL Appendice

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ASSOCIATION DES JURISTES DE JUSTICE CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor (employeur) et l'Association des Juristes de Justice (AJJ) concernant la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé dans la convention collective LP.

Les parties s'engagent à travailler ensemble pendant la durée de la convention collective pour réviser le congé de maternité non payé, le congé parental non payé, l'indemnité de maternité, l'indemnité parentale et l'indemnité parentale spéciale pour les juristes totalement invalides afin :

- d'identifier les possibilités de simplifier le langage. Les parties conviennent que les possibilités identifiées n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur;
- de comparer les interactions entre les conventions collectives, le Régime d'assurance-emploi, le Régime québécois d'assurance parentale et les lois et règlements connexes.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

NOUVEL Appendice

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ASSOCIATION DES JURISTES DE JUSTICE CONCERNANT UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre le Conseil du Trésor (employeur) et l'Association des Juristes de Justice (AJJ) concernant la révision du langage dans la convention collective LP.

L'employeur et l'Association des Juristes de Justice (AJJ) s'engagent à travailler ensemble pendant la durée de la convention afin de revoir la convention collective pour identifier les opportunités de rendre le langage plus inclusif quant à la neutralité des genres. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera aucun changement d'application, de portée ou de valeur.

Pour soutenir cette révision et afin d'assurer la cohérence au sein de la fonction publique fédérale, l'employeur partagera avec l'AJJ les outils et approches développés au préalable afin d'intégrer un langage inclusif quant à la neutralité des genres dans les conventions collectives.

Les parties s'efforceront de compléter la révision avant le commencement de la prochaine ronde de négociations. Cet échéancier peut être prolongé sur accord mutuel.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

APPENDICE « B »

POLITIQUE SUR L'ADMINISTRATION DE LA RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT DES JURISTES DE NIVEAUX LP-01, LP-02 ET LP-03

À compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective, l'Appendice « B » - Politique sur l'administration de la rémunération au rendement des juristes de niveaux LP-01, LP-02 et LP-03 existant est supprimé de la convention collective. Pour plus de précision, l'ancien Appendice « B » ainsi que le langage transitoire seront supprimés lors de la signature de la convention collective subséquente.

~~La politique sur l'administration de la~~ Le régime de rémunération au rendement s'applique aux juristes des niveaux LP-01, LP-02 et LP-03.

Partie 1**1.0 Objectif du régime de la politique**

1.1 Assurer l'administration exacte et uniforme de la rémunération au rendement des employés aux niveaux LP-01, LP-02 et LP-03, y compris des initiatives destinées à reconnaître et à récompenser chacun en comparaison avec ses pairs et subalternes.

2.0 Énoncé du régime de la politique

2.1 Selon la politique gouvernementale, il faut rémunérer certains employés de niveaux supérieurs en fonction de leur niveau de rendement. ~~La présente politique~~ Le présent régime présente les modalités de la rémunération au rendement. Voici les principales dispositions :

2.1.1 Les employés peuvent progresser à l'intérieur de l'échelle de traitement par une série d'augmentations correspondant à leur cote de rendement;

2.1.2 Des primes de rendement peuvent être accordées à ceux dont le traitement a atteint le taux normal et dont le rendement est évalué étant entièrement satisfaisant ou supérieur dans une année donnée;

2.1.3 Les dépenses consacrées à l'administration des traitements doivent être contrôlées au moyen d'un budget ministériel des augmentations au rendement.

3.0 Application

~~3.1 La présente politique s'applique aux juristes de niveau LP-01, LP-02 et LP-03.~~

4.0 3.0 Exclusions

~~4.1 3.1~~ Ce régime ne s'applique pas aux employés visés par le Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition dont le traitement est protégé à un groupe et niveau non mentionnés ci-haut. Il faut se reporter aux conditions d'emploi pertinentes pour établir la rémunération qui convient.

~~4.2~~ **3.2** Les employés en congé non payé sont admissibles aux augmentations au rendement à l'intérieur de l'échelle ou aux primes de rendement prévues en vertu du présent régime.

~~5.0~~ **4.0** Exigences du régime de la politique

~~5.1~~ **4.1** Les sous-ministres doivent instituer et faire appliquer le régime d'administration de la rémunération au rendement dans leur organisation ministère.

~~5.2~~ **4.2** Ils doivent :

~~5.2.1~~ **4.2.1** Veiller à ce que la rémunération au rendement soit administrée conformément aux dispositions du régime, en fonction du rapport d'examen et d'appréciation de chaque employé;

~~5.2.2~~ **4.2.2** Fournir tous les renseignements, la formation, les conseils et l'orientation nécessaires à la mise en œuvre et à l'administration du régime.

~~6.0~~ **5.0** Surveillance

~~6.1~~ **5.1** Les indicateurs de rendement suivants servent à évaluer la mesure dans laquelle les organisations ministères se conforment au régime :

~~6.1.1~~ **5.1.1** Les primes de rendement ne sont accordées qu'aux employés qui ont atteint le taux normal et dont le rendement a été coté entièrement satisfaisant ou supérieur;

~~6.1.2~~ **5.1.2** Les augmentations à l'intérieur de l'échelle et les primes de rendement sont selon les pourcentages autorisés pour chaque niveau de rendement;

~~6.1.3~~ **5.1.3** Le budget ministériel consacré à la rémunération au rendement se limite à cinq pour cent (5 %) de la masse salariale du groupe au 31 mars;

5.1.4 Pour les organisations comptant au moins 20 juristes assujettis au présent appendice, les augmentations dépenses totales pour la rémunération au rendement ne dépassent pas la cible approuvée de cinq pour cent (5 %); et

5.1.5 Pour les organisations comptant au plus 19 juristes assujettis au présent appendice, les dépenses totales pour la rémunération au rendement ne dépassent pas les cibles approuvées comme suit :

Nombre de juristes couverts par cet appendice	Pourcentage des dépenses salariales totales (%)
1	10.0
2	7.0
3	6.0
4	6.3
5	5.8

Nombre de juristes couverts par cet appendice	Pourcentage des dépenses salariales totales (%)
6	5.5
7	5.7
8	5.5
9	5.3
10	5.2
11	5.4
12	5.3
13	5.2
14	5.3
15	5.2
16	5.1
17	5.2
18	5.2
19	5.1

~~7.0~~ 6.0 Références

~~7.1~~ 6.1 *Loi sur la gestion des finances publiques*, article 11(2)(d).

Partie 2

Régime d'administration de la rémunération au rendement pour les niveaux LP-01, LP-02 et LP-03

1.0 Objet

1.1 La présente annexe contient des dispositions visant à assurer l'application uniforme du régime ~~d'administration de la rémunération~~ pour les juristes de niveaux LP-01, LP-02 et LP-03.

2.0 Définitions

2.1 « rémunération d'intérim » (acting pay)

taux auquel il faut rémunérer un employé pour affectation temporaire à un poste de niveau de classification supérieur.

2.2 « augmentation à l'intérieur de l'échelle » (in-range increase)

augmentation de traitement fondée sur la cote de rendement, qui amène une progression dans l'échelle (jusqu'à concurrence du taux normal).

2.3 « taux normal » (job rate)

taux maximal de rémunération pour un employé qualifié dont le rendement au travail est au moins entièrement satisfaisant.

2.4 « masse salariale » (payroll)

somme des traitements versés aux employés assujettis à ce régime dans ~~un ministère ou organisme particulier~~ **une organisation particulière**.

2.5 « prime de rendement » (performance award)

prime payable à un employé dont le traitement a atteint le taux normal de l'échelle de traitement applicable (ou, à compter du 10 mai 2013, le maximum de rémunération par échelons fixes) et dont le rendement a été coté entièrement satisfaisant ou supérieur. Cette prime est payable en un montant forfaitaire et doit être méritée à nouveau chaque année.

2.6 « période de rétroactivité » (retroactive period)

période commençant à la date d'effet de la majoration rétroactive de la rémunération et se terminant le jour où elle est approuvée.

3.0 Administration de la rémunération au rendement

3.1 Les augmentations à l'intérieur de l'échelle ~~entrant en vigueur au 1^{er} avril 2012~~ sont déterminées par ce régime de rémunération au rendement. ~~Après cette date,~~ Les augmentations à l'intérieur de l'échelle pour les juristes de niveaux LP-01, LP-02 et LP-03 seront faites sous le régime de l'échelle de rémunération par échelons fixes, **tel qu'indiqué à l'Appendice A.**

3.2 Les montants forfaitaires de la prime au rendement ~~payable le 1^{er} avril 2012~~ sont déterminés par ce régime de rémunération au rendement. ~~À compter du 10 mai 2013,~~ Les juristes de niveaux LP-01, LP-02 et LP-03 dont les salaires sont au maximum de l'échelle de rémunération par échelons fixes ~~continueront d'être~~ **sont** éligibles aux montants forfaitaires de la prime au rendement sous ce régime de rémunération au rendement. ~~Pour le rendement durant l'année fiscale se terminant le 31 mars 2013, les montants forfaitaires de la prime au rendement seront payés le 10 mai 2013. Après cette date,~~ Les primes au rendement seront payées dans les 120 jours suivant la fin de l'exercice de chaque année pour le rendement de l'année fiscale précédente. Les dépenses consacrées aux augmentations à l'intérieur de l'échelle et aux primes de rendement sont contrôlées par un budget ministériel qu'il ne faut pas dépasser.

4.0 Augmentations à l'intérieur de l'échelle

~~4.1 Il sera accordé chaque année une augmentation à l'intérieur de l'échelle jusqu'à concurrence du taux normal, en pourcentage du traitement individuel, selon le barème suivant pour les diverses cotes de rendement :~~

~~Pour les LP-02 et LP-03 : le 1^{er} avril 2012~~

~~Supérieur : 7 %~~

~~Entièrement satisfaisant : 4,6 %~~

~~Insatisfaisant : 0 %~~

~~Impossible à déterminer : 0 %~~

~~Pour les LP-01 : le 1^{er} avril 2012 et le 1^{er} octobre 2012~~

~~Supérieur : 7 %~~

~~Entièrement satisfaisant : 4,6 %~~

~~Insatisfaisant : 0 %~~

~~Impossible à déterminer : 0 %~~

4.1 Les augmentations à l'intérieur de l'échelle pour les juristes de niveaux LP-01, LP-02 et LP-03 seront faites sous le régime de l'échelle de rémunération par échelons fixes, tel qu'indiqué à l'Appendice A.

4.2 Une augmentation au rendement à l'intérieur de l'échelle ne peut en aucun cas être autorisée pour un employé dont le rendement a été coté « ~~ne rencontre pas~~ » « **insatisfaisant ».**

~~4.3 Des cotes de rendement globales doivent être utilisées pour faciliter les décisions concernant la détermination des primes à verser à chaque employé.~~

~~4.4 4.3 Le budget ministériel consacré à la rémunération au rendement se limite à cinq pour cent (5 %) de la masse salariale du groupe au 31 mars. Seuls les employés qui font partie de l'effectif le 31 mars et 1er avril sont admissibles aux fins du présent exercice. Un juriste de niveau LP-01 doit être dans un poste admissible le 30 septembre 2012 pour recevoir une augmentation le 1^{er} octobre 2012. Les employés qui sont en congé non payé, en congé de maternité ou en congé parental, qui ne seraient pas normalement considérés comme faisant partie de l'effectif, sont réputés être admissibles aux fins de la présente politique.~~

~~4.5 Les primes de rendement ne doivent pas dépasser sept pour cent (7 %) du traitement d'un employé (augmentation à l'intérieur de l'échelle et montants forfaitaires). Pour être admissible à un montant forfaitaire, l'employé doit avoir obtenu au moins la cote « entièrement satisfaisant ».~~

~~4.6 Les primes de rendement pour les employés rémunérés en deçà du taux normal doivent être considérées comme des augmentations du traitement de base à l'intérieur de l'échelle de~~

~~traitement existante. Lorsque le calcul d'une prime de rendement donne un traitement qui excède le taux normal, la différence doit être versée sous forme de montant forfaitaire unique.~~

4.7 4.4 Les **employés juristes** en formation linguistique à temps plein sont considérés comme faisant partie de l'effectif et sont admissibles à un paiement aux termes du présent régime.

5.0 Primes de rendement

5.1 Une prime de rendement sera accordée à un **employé juriste** dont le rendement a été coté entièrement satisfaisant ou supérieur, et dont le traitement est déjà au taux normal. ~~ou vient d'atteindre le taux normal par suite d'une augmentation à l'intérieur de l'échelle, ou, qui à compter du 10 mai 2013 et par la suite, le traitement est au maximum de l'échelle de rémunération par échelons fixes, et qui fait partie de l'effectif le 31 mars et le 1er avril.~~ Ces montants forfaitaires doivent être mérités à nouveau chaque année.

5.2 Le paiement forfaitaire de la prime au rendement sera :

~~Le 1^{er} avril 2012 :~~

~~Rendement supérieur : 7 % du salaire~~

~~Rendement entièrement satisfaisant : 4,6 % du salaire~~

~~Le 10 mai 2013 et par la suite :~~

Rendement supérieur : jusqu'à 7 % du salaire

Rendement entièrement satisfaisant : jusqu'à 4,6 % du salaire

5.3 Des cotes de rendement globales doivent être utilisées pour faciliter les décisions concernant la détermination des primes à verser à chaque juriste.

6.0 Exceptions

6.1 Groupe Praticien du droit (LP-01)

6.1.1 Le rendement des juristes classés au niveau LP-01 sera évalué semestriellement et une augmentation à l'intérieur de l'échelle en fonction du rendement peut être accordée selon les taux indiqués **à l'Appendice A ci-haut**. Les primes de rendement (montants forfaitaires) ne sont versées qu'une fois par année.

7.0 Application combinée de l'augmentation à l'intérieur de l'échelle et de la prime de rendement

7.1 Certains employés cotés entièrement satisfaisants ou supérieurs atteindront leur taux normal avec des augmentations à l'intérieur de l'échelle qui seront inférieures aux montants prévus dans les lignes directrices. Dans ces cas-là, les administrateurs généraux accorderont une prime de rendement en sus de l'augmentation à l'intérieur de l'échelle. La combinaison des deux (2) montants ne peut dépasser les montants prévus : sept pour cent (7 %) du traitement

pour un rendement supérieur et quatre virgule six pour cent (4,6 %) du traitement pour un rendement entièrement satisfaisant.

8.0 Rémunération au rendement pour les employés en congé non payé

8.1 Les employés qui ont pris un congé non payé pour tout l'exercice financier et qui n'étaient pas revenus au travail le 31 mars de cet exercice financier ne sont pas admissibles à une augmentation au rendement. Il ne faut pas inclure leur traitement dans les calculs budgétaires.

8.2 Les employés qui ont pris un congé non payé pendant une partie de l'exercice financier pourraient être admissibles à une augmentation au rendement s'ils font partie de l'effectif depuis assez longtemps pour qu'on puisse effectuer une évaluation du rendement valable. La rémunération au rendement doit être proportionnelle à la période depuis laquelle l'employé fait à nouveau partie de l'effectif.

9.0 Rémunération au rendement pour un employé touchant une rémunération d'intérim

9.1 Un employé qui touche une rémunération d'intérim pour une affectation temporaire dans un groupe et niveau assujetti au présent régime est admissible à la rémunération au rendement au niveau supérieur lorsque les conditions suivantes sont remplies :

9.1.1 Le taux de rémunération au niveau de titularisation a atteint le maximum de l'échelle et l'employé n'est plus admissible aux augmentations d'échelon ou aux augmentations au rendement à l'intérieur de l'échelle au niveau de titularisation; ou une augmentation d'échelon ou une augmentation au rendement à l'intérieur de l'échelle au niveau de titularisation ne change pas le taux de rémunération d'intérim et l'employé s'acquitte des fonctions de niveau supérieur de façon entièrement satisfaisante ou mieux;

9.1.2 L'employé qui fait partie de l'effectif en tant qu'intérimaire le 31 mars et occupe un poste le 1er avril tel que décrit au paragraphe 3.1 de la présente politique, est admissible aux fins du présent exercice. Un membre du groupe qui est en congé non payé, en congé de maternité ou en congé parental, qui ne serait pas normalement considéré comme faisant partie de l'effectif, est réputé être admissible aux fins ~~du présent régime de la présente politique~~;

9.2 La date du début de l'affectation intérimaire ne modifie en rien l'admissibilité de l'employé à la rémunération au rendement lorsqu'il remplit ces conditions. L'augmentation au rendement peut être calculée au prorata, en fonction de la durée de l'affectation intérimaire.

9.3 Les employés en affectation intérimaire qui sont admissibles à la rémunération au rendement sont compris dans le calcul du budget ~~de l'organisation du ministère~~.

10.0 Employés non admissibles

10.1 Si pendant la période de révision une augmentation d'échelon ou une augmentation à l'intérieur de l'échelle de traitement du niveau de titularisation donne lieu à une augmentation de traitement au moment du nouveau calcul de la rémunération d'intérim, l'employé n'est pas admissible à la rémunération au rendement en vertu du présent régime, et il n'est pas compté dans le calcul du budget.

11.0 Restrictions

11.1 Les augmentations à l'intérieur de l'échelle et les primes de rendement versées en vertu du présent régime ne doivent en aucun cas dépasser, pour la cote de rendement, les pourcentages indiqués sous les paragraphes 4.1 et 5.2 ci-haut mentionnés. De même, les ~~ministères~~ **organisations** ne peuvent dépasser leur budget d'ensemble pour rendement exceptionnel.

12.0 Avantages salariaux

12.1 Une prime de rendement fait partie du traitement pour la période à l'égard de laquelle elle est versée. Une prime de rendement versée l'année de la retraite, mais se rattachant à l'année précédant la retraite, est comptée intégralement dans le calcul de la moyenne du traitement sur cinq ans aux fins de la pension. Cependant, il n'en est pas tenu compte dans le calcul du niveau de protection au titre des prestations salariales comme la prestation supplémentaire de décès et les assurances.

12.2 Les primes de rendement ne sont pas non plus considérées comme faisant partie du traitement aux fins des prestations de cessation d'emploi comme l'indemnité de départ et le paiement des congés annuels accumulés, ni aux fins des calculs du traitement en cas de promotion ou de mutation.

13.0 Autorisation

13.1 ~~Le sous-ministre ou~~ l'administrateur général est autorisé à déterminer les augmentations du traitement et à accorder les primes de rendement tel que prescrites dans le présent régime.

13.2 Lorsque les circonstances d'un cas individuel sont exceptionnelles, au point qu'une **ministère organisation** estime qu'il y a lieu d'aller plus loin que ~~les lignes directrices du le régime de l'administration des traitements~~, ~~le sous-ministre~~ **l'administrateur général** doit obtenir l'approbation écrite préalable du Secrétariat du Conseil du Trésor.

14.0 Confidentialité

14.1 Selon la politique gouvernementale, seuls les renseignements concernant l'échelle de traitement peuvent être communiqués. Le traitement précis des personnes visées par un régime de rémunération au rendement ne peut être communiqué qu'aux fonctionnaires dont le travail exige qu'ils aient accès à ces renseignements.

APPENDICE « I »

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ASSOCIATION DES JURISTES DE JUSTICE CONCERNANT LES CONGÉS POUR AFFAIRES SYNDICALES, RECOUVREMENT DES COÛTS

Le présent protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre le Conseil du Trésor du Canada (l'employeur) et l'Association des juristes de justice (l'AJJ) qui prévoit la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts afférents au congé pour affaires syndicales.

Les parties s'entendent sur ce protocole d'entente en raison des préoccupations que suscite la mise en œuvre du système de paye Phénix sur le plan de l'administration des congés non payés pour affaires syndicales.

Le congé accordé à un employé en vertu des clauses suivantes de la convention collective : 11.01(1)(a), 11.01(l)(b), 11.05, 11.06, 11.08 et 11.09(1) sera payé durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier.

Le présent protocole vise à adapter la procédure à suivre par les employés prenant un congé en vertu des clauses susmentionnées, soit un maximum cumulatif de trois (3) mois par exercice financier. Pour tout congé dépassant le total cumulatif de trois (3) mois au cours d'un exercice financier, le processus reprendra les termes actuels de la convention collective. Ce protocole n'aura aucun effet sur les droits et obligations de congés excédant trois (3) mois.

L'AJJ rembourse ensuite à l'employeur le salaire total ainsi versé, y compris les indemnités s'il y a lieu, pour chaque jour-personne, en plus d'un montant égal à six pour cent (6 %) du salaire total versé pour chaque jour-personne, somme qui représente la cotisation de l'employeur pour les avantages sociaux acquis par l'employé au travail pendant la période du congé payé approuvé aux termes du présent protocole.

Tous les deux mois, et dans les cent vingt (120) jours suivant la fin de la période de congé pertinente, le ministère ou l'organisme d'embauche facturera à l'AJJ le montant qui lui est dû en vertu de cette entente. Le montant des salaires bruts et le nombre de jours de congé pris par chaque employé figureront dans le relevé.

L'AJJ convient de rembourser la facture au ministère ou à l'organisme dans les soixante (60) jours suivant la date de la facture.

Le présent protocole d'entente expire le 9 mai ~~2022~~ 2026.

ANNEXE C
ÉLÉMENTS CONVENUS ET SIGNÉS DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS
POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE LP

RÉFÉRENCES AUX « EMPLOYÉS » VS. JURISTES

Les parties conviennent de remplacer les références aux « employés » par des références aux « juristes » dans l'ensemble de la convention collective à des fins de cohérence. Les parties s'entendent sur les changements spécifiques à apporter lors de la préparation de la convention collective révisée pour sa signature.

MODIFICATION DES RÉFÉRENCES DE LA REINE AU ROI

Suite au décès de la reine Elizabeth II et à l'accession du roi Charles III en tant que régent, l'employeur propose de mettre à jour ces références.

Aucune modification requise à la version française.

ARTICLE 2
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :

(...)

n. « **conjoint de fait** » (**common-law partner**)

désigne la personne qui ~~vit~~ **cohabite** avec le juriste dans une relation conjugale depuis une période continue d'au moins un (1) an.

(...)

ARTICLE 12
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

(...)

~~12.07 L'employeur convient de continuer, comme par le passé avec d'autres syndicats, à effectuer sur présentation de documents appropriés, des retenues destinées à d'autres fins.~~

(...)

Re-numéroter en conséquence

**ARTICLE 13
DURÉE DU TRAVAIL**

(...)

13.01 Ce qui suit s'applique aux juristes des niveaux LP-01 et LP-02 :

(...)

- e. Un juriste dont l'employeur exige qu'il soit en disponibilité durant une période précise doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone ~~connu~~, une **adresse courriel ou autre méthode de communication convenues** et être en mesure de retourner au travail le plus rapidement possible **si contacté en cas de rappel**.

(...)

13.02 Les alinéas suivants s'appliquent aux juristes des niveaux LP-03, LP-04 et LP-05. À compter du 1^{er} avril 2013, les alinéas (i), (j) et (k) s'appliqueront à tous les juristes.

(...)

- e. Un juriste dont l'employeur exige qu'il soit en disponibilité durant une période précise doit pouvoir être joint au cours de cette période à un numéro de téléphone ~~connu~~, une **adresse courriel ou autre méthode de communication convenues** et être en mesure de retourner au travail le plus rapidement possible **si contacté en cas de rappel**.

(...)

ARTICLE 16
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

16.01 Sous réserve du paragraphe 16.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les juristes:

- a. le jour de l'An,
- b. le Vendredi saint,
- c. le lundi de Pâques,
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e. la fête du Canada,
- f. la fête du Travail,
- g. **la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation,**
- h. ~~g~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- i. ~~h~~ le jour du Souvenir,
- j. ~~i~~ le jour de Noël,
- k. ~~j~~ l'Après-Noël,
- l. ~~k~~ un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour férié provincial ou municipal dans la région où le juriste travaille, ou le premier (1er) lundi d'août, dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour supplémentaire n'existe pas, et
- m. ~~l~~ un jour supplémentaire tel que proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009).

(...)

ARTICLE 17
CONGÉS ANNUELS PAYÉS

17.13 Congé au moment de la cessation de l'emploi

Lorsque le juriste décède ou cesse par ailleurs d'être juriste, lui-même ou sa succession reçoit un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel ~~et de~~ ~~congé d'ancienneté~~ payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier applicable à sa classification autorisée juste avant la cessation de son emploi.

ARTICLE 19
AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Supprimer les références à « chaque semaine ».

Ceci s'applique aux dispositions suivantes :

19.04 Indemnité de maternité

(...)

c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- i. dans le cas d'une juriste assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour ~~chaque semaine du~~ **le** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

(...)

19.07 Indemnité parentale

(...)

Option 2 - Prestations parentales prolongées :

I. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(...)

- iv. lorsqu'un juriste a divisé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales avec un autre employé du régime d'assurance-emploi pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, ce juriste a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) ~~pour chaque semaine,~~ moins tout autre cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 19.04(c)(iii) pour le même enfant;

(...)

Les parties conviennent que ces changements ne donneront pas lieu à des paiements ou ajustements rétroactifs. Une fois que la nouvelle convention collective sera signée, ces changements feront partie de la mise en œuvre qui s'effectuera de manière prospective. Pour plus de précision, ces changements entreront en vigueur conformément aux échéanciers de mise en œuvre de la convention collective tel qu'indiqués à l'Appendice E.

ARTICLE 32 JURISTES À TEMPS PARTIEL

Jours fériés désignés

32.05 Le juriste à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours fériés désignés mais reçoit plutôt une prime de quatre virgule ~~deux-cinq six~~ pour cent (~~4,25~~ **4,6** %) pour toutes les heures normales effectuées pendant la période d'emploi à temps partiel.

- a. Dans l'éventualité où un autre jour était proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa 16.01 m), cette prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.
- b. La date d'entrée en vigueur de l'augmentation de point de pourcentage sera dans les cent quatre-vingt (180) jours suivant la proclamation de l'autre jour comme jour férié national par une loi du Parlement, mais ne sera pas plus tôt que la date à laquelle le jour férié est observé pour la première fois.

APPENDICE « F »

~~PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ASSOCIATION DES JURISTES DE JUSTICE CONCERNANT SUR LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS~~

Les parties conviennent de supprimer l'appendice « F » et de le réserver pour utilisation future, au besoin.

NOUVEL APPENDICE**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'ASSOCIATION DES JURISTES DE JUSTICE SUR LES SOLUTIONS DE SIMPLIFICATION DE LA PAYE**

Le présent protocole d'entente (PE) a pour objectif de confirmer l'engagement des parties de poursuivre leurs efforts visant à identifier des solutions de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye. Les parties reconnaissent que cet exercice peut s'étendre au-delà de la conclusion de la négociation de la présente convention collective.

Compte tenu de l'engagement commun des parties à l'égard de ces efforts continus, elles peuvent, par consentement mutuel, se prévaloir de l'article 30 si une révision est nécessaire pour appuyer une (1) ou plusieurs solutions.

Les efforts de simplification de l'administration des ressources humaines (RH) et de la paye porteront sur divers sujets, y compris mais sans s'y limiter :

- affectations intérimaires;
- encaissement des congés;
- paiements rétroactifs;
- indemnités;
- définitions générales;
- taux de rémunération annuel;
- temps supplémentaire;
- cotisations syndicales.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou au moment de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première (1ère) éventualité, à moins que les parties en conviennent autrement.