

FAQ

1. Quels sont les facteurs pris en compte dans le calcul de la rémunération dans la fonction publique fédérale?

Les articles 148 et 175 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* donnent des indications sur le calcul de la rémunération dans la fonction publique fédérale. La Loi mentionne cinq facteurs qui devraient être pris en compte :

- La nécessité d'offrir une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public;
- La nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;
- la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;
- La nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;
- L'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.

Le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, a également un *Cadre des politiques de gestion de la rémunération* au sein de l'administration publique fédérale. La gestion de la rémunération est guidée par quatre grands principes :

- **Comparabilité externe** : la rémunération doit être comparable, mais non supérieure, à celle consentie pour un travail similaire sur les marchés du travail pertinents;
- **Relativité interne** : la rémunération doit correspondre à la valeur relative attribuée par l'employeur au travail accompli;
- **Rendement individuel / de groupe** : la rémunération doit récompenser le rendement, s'il y a lieu et si possible, en fonction des contributions individuelles ou de groupe aux résultats obtenus.

- **Capacité de payer** : la rémunération doit être abordable, compte tenu des engagements pris de fournir des services aux Canadiens, de la situation financière et de l'état de l'économie canadienne.

2. Pourquoi était-il nécessaire de restructurer le régime de rémunération des LP?

Il existait depuis 1990 un régime de rémunération des LP à deux vitesses. Dans ce régime, les LP de Toronto étaient mieux payés que les LP nationaux. La grille salariale supérieure de Toronto est parfois appelée « différentiel de Toronto ». La situation actuelle est la suivante :

- Les LP-02 sur la grille salariale de Toronto comptent trois échelons fixes de plus aux échelons supérieurs de la grille. L'échelon fixe maximal des LP-02 sur la grille salariale de Toronto est **supérieur de 23 964 \$** à l'échelon fixe maximal des LP-02 sur la grille salariale nationale, d'après les taux de rémunération de 2021 actuellement en vigueur.
- Les LP-03 sur la grille salariale de Toronto comptent deux échelons fixes de plus aux échelons supérieurs de la grille. L'échelon fixe maximal des LP-03 sur la grille salariale de Toronto est **supérieur de 26 427 \$** à l'échelon fixe maximal des LP-03 sur la grille salariale nationale, d'après les taux de rémunération de 2021 actuellement en vigueur.
- L'échelle salariale des LP-04 de Toronto est plus élevée que celle des LP-04 nationaux. Le sommet de l'échelle salariale des LP-04 de Toronto est **supérieur de 17 227 \$** au sommet de l'échelle salariale des LP-04 nationaux, d'après les taux de rémunération de 2021 actuellement en vigueur.
- Les grilles salariales des LP-00, des LP-01 et des LP-05 nationaux et de Toronto sont identiques.

Cet écart de rémunération a un impact négatif à long terme sur les revenus de toute une vie active et sur les pensions des LP-02, des LP-03 et des LP-04 nationaux. Voici un lien avec une comparaison des grilles salariales nationale et de Toronto ([lien](#)).

Un rappel historique aide à comprendre comment nous en sommes arrivés à cette situation. De 1987 à 1990, le Bureau régional de l'Ontario (BRO) du ministère de la Justice à Toronto a connu de sérieux problèmes de recrutement et de maintien en poste. Les juristes quittaient le BRO à un rythme inquiétant et le MJ avait du mal à en recruter de nouveaux. Beaucoup de juristes du MJ au BRO acceptaient des postes dans l'administration ontarienne, où les taux de rémunération étaient plus élevés.

Malgré son opposition historique à des taux de rémunération régionaux, le Conseil du Trésor a décidé de régler le problème de recrutement et de maintien en poste du BRO en approuvant un taux de rémunération régional pour le BRO le 6 juin 1990. Le coût de la vie à Toronto n'entrait pas en ligne de compte dans cette décision.

Le nouveau taux de rémunération régional de Toronto signifiait que les juristes du MJ des niveaux LP-02, LP-03 et LP-04 travaillant à Toronto et dans les bureaux satellites de la région allaient gagner de 12 000 \$ à 16 000 \$ de plus par an que leurs collègues ailleurs dans le pays payés selon l'échelle nationale du MJ.

Le taux de rémunération régional de Toronto devait être temporaire, être examiné chaque année et se fondre à nouveau un jour dans l'échelle salariale nationale unique des juristes fédéraux. Cependant, les mesures législatives imposant des restrictions salariales ont eu pour effet de maintenir le taux de rémunération régional de Toronto jusqu'à présent.

L'histoire du taux de rémunération régional de Toronto est examinée en détail dans *Babcock v. Canada (A.G.)*, 2005 BCSC 513 aux par. 40-169 et dans Andrij Roman Kowalsky, *Unionization at Justice Canada: A Case Study* (thèse de doctorat, faculté de droit Osgoode Hall, Université York, 2015), p. 99-134.

L'AJJ s'était fixé comme objectif à long terme d'établir un taux de rémunération national unique pour tous les LP et de parvenir à une comparabilité salariale avec les juristes du gouvernement de l'Ontario. Il était nécessaire de remédier aux inégalités d'une structure salariale à deux vitesses pour les juristes. Il aura fallu attendre 34 ans. L'employeur, qui a refusé d'envisager un taux de rémunération national unique dans toutes les autres séries de négociations collectives, s'est, cette fois, déclaré ouvert à un taux de rémunération national unique pour les LP en échange de la fin des études conjointes sur la rémunération de l'AJJ et du SCT.

Dans cette série de négociations collectives, l'AJJ est parvenue à une entente de principe qui rétablit une structure de rémunération équitable pour les LP et une comparabilité avec la rémunération des juristes du gouvernement de l'Ontario. Il en résulte des avantages pour les LP nationaux et de Toronto, non seulement en établissant un taux de rémunération national unique pour tous les LP, mais aussi en améliorant la mobilité des LP de Toronto qui ne s'exposent plus à la perspective d'un passage à la grille salariale nationale inférieure s'ils acceptent un poste dans une autre région.

3. Pourquoi l'entente ne prévoit-elle pas une parité salariale avec l'Ontario?

Comme nous l'expliquons ci-dessus, la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* parle de la nécessité de parvenir à une rémunération à la fois **comparable**, équitable et raisonnable. Les spécialistes de la rémunération estiment généralement que la rémunération est comparable si l'écart qu'elle présente avec celle du comparateur raisonnable est de 5 à 10 %. Comme nous l'indiquons ailleurs, nous pensons que l'accord sur la rémunération prévu dans l'entente de principe permet cette comparabilité.

4. Pourquoi la convention collective n'est-elle pas rétroactive à mai 2018?

L'AJJ a négocié pied à pied avec le Conseil du Trésor pour arriver à un accord de rémunération rétroactif à 2018. De nombreuses options ont été envisagées avec l'employeur pour y parvenir. L'employeur a certes écouté et examiné les propositions de l'AJJ sur la rétroactivité, mais il les a toutes rejetées,

principalement à cause du coût important qu'entraînerait cette rétroactivité. Il est finalement devenu évident que l'accord conclu aurait été compromis si l'AJJ avait insisté sur la rétroactivité à 2018.

En outre, si les études conjointes sur la rémunération avaient été menées à terme et que la question de la rémunération avait été soumise à l'arbitrage, la possibilité d'une rétroactivité à mai 2018 était limitée. L'arbitre pouvait, entre autres options, accorder un pourcentage de rajustement **économique applicable uniformément à tous les niveaux de LP** à compter de mai 2018. Cette option aurait empêché d'arriver à une rémunération comparable à celle obtenue par l'entente de principe.

5. Est-ce que les LP recevront une rémunération rétroactive?

Oui. Les LP recevront une rémunération rétroactive au 10 mai 2022.

6. Est-ce que tous les LP recevront une augmentation de salaire?

Oui. Tous les LP (Toronto et nationaux) recevront des augmentations de salaire totalisant 12,5 % (13,14 % une fois cumulées) sur les quatre années d'application de la nouvelle convention collective.

Il se peut que les LP-02 et les LP-03 au dernier échelon reçoivent une augmentation supplémentaire en fonction de leur passage à un nouvel échelon dans la grille salariale nationale unique. Il est possible aussi que certains LP-04 nationaux reçoivent une augmentation supplémentaire si leur taux de rémunération actuel est inférieur au taux de rémunération minimum dans la nouvelle grille salariale unique.

7. Pourquoi l'AJJ n'a-t-elle pas terminé les études conjointes sur la rémunération?

L'entente de principe prévoit à la page 9 qu'il est mis fin aux études conjointes sur la rémunération et qu'elles ne se poursuivront pas. Le passage à la nouvelle grille salariale unique (auparavant, grille salariale de Toronto) et les augmentations salariales totalisant 12,5 % répondent aux préoccupations relatives au rajustement au marché et à la rémunération pour cette série de négociations collectives.

L'AJJ est d'avis que la reconnaissance par l'employeur du fait que les juristes du gouvernement de l'Ontario représentent un comparateur raisonnable pour la rémunération des LP est, en fait, un meilleur résultat que ce qui aurait pu être obtenu dans les études conjointes sur la rémunération qui auraient comparé la rémunération des LP de nombreuses provinces canadiennes (dont beaucoup rémunèrent mal leurs juristes), ainsi qu'à des comparateurs internes du secteur public.

En tout cas, l'AJJ s'inquiétait du temps qu'il faudrait pour terminer les études conjointes sur la rémunération, notamment au vu des années de travail investies sans même arriver à s'entendre sur la méthodologie et à recueillir toutes les données. L'employeur a laissé entendre qu'il faudrait peut-être **cinq ans ou plus** pour terminer ces études et un arbitrage qui pourrait s'ensuivre. Notre propre analyste

de recherche reconnaissait que c'était possible. Certaines études sur la rémunération et certains exercices sur l'équité salariale ont nécessité des décennies de procédures. **Si, à l'issue de ce litige, il avait été décidé que les rajustements ne seraient pas rétroactifs, cela aurait représenté une perte de salaire massive pour nos membres.**

Enfin, les facteurs législatifs évoqués ci-dessus représentaient un obstacle potentiel qui risquait d'être défavorable aux membres, et le résultat des études sur la rémunération était loin d'être certain.

8. Dans combien de temps la convention collective entrera-t-elle en vigueur?

La mise en œuvre de la nouvelle convention collective sera régie par le modèle de protocole d'entente entre l'AJJ et l'employeur, qui figure aux pages 13-14 de l'entente de principe. La nouvelle convention collective sera mise en œuvre dans les délais suivants :

- 180 jours après la signature de la convention collective pour les éléments potentiels relatifs aux augmentations de rémunération (p. ex. l'évolution des salaires et d'autres éléments de la rémunération), lorsqu'un traitement manuel n'est pas nécessaire;
- 180 jours après la signature de la convention collective pour les montants rétroactifs payables aux LP, lorsqu'un traitement manuel n'est pas nécessaire;
- 460 jours après la signature de la convention collective pour les augmentations de rémunération et les montants rétroactifs nécessitant un traitement manuel.

Cela dit, nous croyons savoir que d'autres conventions collectives conclues en 2023 (p. ex. celle de l'AFPC) ont été mises en œuvre en trois mois environ.

9. Qui a mené la négociation avec l'employeur au nom de l'AJJ?

Le Comité de négociation de l'AJJ a mené les négociations et la négociation collective avec l'employeur. Le Comité de négociation se compose de son président et d'autres membres du conseil d'administration nommés par ce dernier.

En plus du président, le Comité de négociation comprenait des membres LP-02 du conseil d'administration représentant la région de la capitale nationale, les Territoires du Nord-Ouest, le Bureau régional de l'Ontario, le Manitoba, le Bureau régional du Québec et la Colombie-Britannique. Le comité comptait également un membre suppléant représentant le Bureau régional de l'Atlantique.

Les obligations du Comité de négociation sont définies dans le mandat approuvé par le conseil d'administration.

10. Pouvez-vous donner quelques exemples sur la transition?

Les exemples suivants devraient être lus parallèlement à la nouvelle grille salariale nationale.

LP-01 NATIONAUX ET DE TORONTO

Exemple de transition de LP-01 nationaux et de Toronto (étape 1)

Les grilles salariales des LP-01 nationaux et de Toronto sont identiques. À l'étape 1, les LP-01 nationaux et de Toronto (deux augmentations d'échelons par an) passeront à la nouvelle grille salariale unique comme suit :

- La rémunération selon la grille salariale de 2021 s'élève à 82 430 \$.
- Passage à l'étape 1 de la nouvelle grille salariale unique, avec effet au 10 mai 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 86 381 \$.
- Passage à l'étape 2 le 1^{er} juin 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 90 443 \$.
- Passage à l'étape 3 le 2 décembre 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 94 694 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 98 022 \$, avec effet au 10 mai 2023.
- Passage à l'étape 4 le 1^{er} juin 2023, avec un nouveau taux de rémunération de 102 630 \$.
- Passage à l'étape 5 le 2 décembre 2023, avec un nouveau taux de rémunération de 107 453 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 109 876 \$, avec effet au 10 mai 2024.
- Passage à l'étape 6 le 1^{er} juin 2024, avec un nouveau taux de rémunération de 115 039 \$.
- Passage à l'étape 7 le 2 décembre 2024, avec un nouveau taux de rémunération de 120 446 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 122 855 \$, avec effet au 10 mai 2025.
- Passage à l'étape 8 le 1^{er} juin 2025, avec un nouveau taux de rémunération de 128 628 \$.
- TOTAL DE L'AUGMENTATION PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE : **46 198 \$**.

COMPARAISON DES LP-02 NATIONAUX ET DE TORONTO DE NIVEAU INTERMÉDIAIRE

Exemple de transition de LP-02 nationaux (étape 5)

Un LP-02 national à l'étape 5 dont la date anniversaire est le 15 juillet passera à la nouvelle grille salariale unique comme suit :

- La rémunération selon la grille salariale de 2021 s'élève à 138 053 \$.
- Passage à l'étape 5 de la nouvelle grille salariale unique, avec effet au 10 mai 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 145 114 \$.
- Passage à l'étape 6 le 15 juillet 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 151 934 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 157 275 \$, avec effet au 10 mai 2023.
- Passage à l'étape 7 le 15 juillet 2023 avec un nouveau taux de rémunération de 164 667 \$.

- Nouveau taux de rémunération de 168 381 \$, avec effet au 10 mai 2024.
- Passage à l'étape 8 le 15 juillet 2024, avec un nouveau taux de rémunération de 176 294 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 179 820 \$, avec effet au 10 mai 2025.
- Passage à l'étape 9 le 15 juillet 2025, avec un nouveau taux de rémunération de 188 274 \$.
- TOTAL DE L'AUGMENTATION PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE : **50 221 \$.**

Exemple de transition de LP-02 de Toronto (étape 5)

Un LP-02 de Toronto à l'étape 5 dont la date anniversaire est le 15 juillet passera à la nouvelle grille salariale unique comme suit :

- La rémunération selon la grille salariale de 2021 s'élève à 138 476 \$.
- Passage à l'étape 5 de la nouvelle grille salariale unique, avec effet au 10 mai 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 145 114 \$.
- Passage à l'étape 6 le 15 juillet 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 151 934 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 157 275 \$, avec effet au 10 mai 2023.
- Passage à l'étape 7 le 15 juillet 2023, avec un nouveau taux de rémunération de 164 667 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 168 381 \$, avec effet au 10 mai 2024.
- Passage à l'étape 8 le 15 juillet 2024, avec un nouveau taux de rémunération de 176 294 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 179 820 \$, avec effet au 10 mai 2025.
- Passage à l'étape 9 le 15 juillet 2025, avec un nouveau taux de rémunération de 188 274 \$.
- TOTAL DE L'AUGMENTATION PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE : **49 798 \$.**

COMPARAISON DES LP-02 NATIONAUX ET DE TORONTO AU DERNIER ÉCHELON FIXE

Exemple de transition de LP-02 nationaux (étape 8)

Un LP-02 national à l'étape 8 (dernier échelon fixe) avec trois années ou plus de service à ce niveau passera à la nouvelle grille salariale unique comme suit :

- La rémunération selon la grille salariale de 2021 s'élève à 158 449 \$.
- Passage à l'étape 11 de la nouvelle grille salariale unique, avec effet au 10 mai 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 191 157 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 197 877 \$, avec effet au 10 mai 2023.
- Nouveau taux de rémunération de 202 339 \$, avec effet au 10 mai 2024.
- Nouveau taux de rémunération de 206 385 \$, avec effet au 10 mai 2025.
- TOTAL DE L'AUGMENTATION PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE : **47 936 \$.**

Exemple de transition de LP-02 de Toronto (étape 11)

Un LP-02 de Toronto à l'étape 8 (dernier échelon fixe) passera à la nouvelle grille salariale unique comme suit :

- La rémunération selon la grille salariale de 2021 s'élève à 182 413 \$.
- Passage à l'étape 11 de la nouvelle grille salariale unique, avec effet au 10 mai 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 191 157 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 197 877 \$, avec effet au 10 mai 2023.
- Nouveau taux de rémunération de 202 339 \$, avec effet au 10 mai 2024.
- Nouveau taux de rémunération de 206 385 \$, avec effet au 10 mai 2025.
- TOTAL DE L'AUGMENTATION PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE : **23 972 \$**.
(Il est à noter que l'augmentation totale pour les LP-02 de Toronto (étape 11) est inférieure à celle des LP-02 nationaux (étape 8) parce que la rémunération des LP-02 de Toronto est déjà supérieure à celle des LP-02 nationaux (c.-à-d. 182 413 \$ contre 158 449 \$ pour les LP-02 nationaux).

COMPARAISON DES LP-03 NATIONAUX ET DE TORONTO DE NIVEAU INTERMÉDIAIRE

Exemple de transition de LP-03 nationaux (étape 4)

Un LP-03 national à l'étape 4 dont la date anniversaire est le 15 juillet passera à la nouvelle grille salariale unique comme suit :

- La rémunération selon la grille salariale de 2021 s'élève à 159 790 \$.
- Passage à l'étape 4 de la nouvelle grille salariale unique, avec effet au 10 mai 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 175 800 \$.
- Passage à l'étape 5 le 15 juillet 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 184 063 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 190 533 \$, avec effet au 10 mai 2023.
- Passage à l'étape 6 le 15 juillet 2023 avec un nouveau taux de rémunération de 199 486 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 203 985 \$, avec effet au 10 mai 2024.
- Passage à l'étape 7 le 15 juillet 2024, avec un nouveau taux de rémunération de 213 573 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 217 845 \$, avec effet au 10 mai 2025.
- Passage à l'étape 8 le 15 juillet 2025, avec un nouveau taux de rémunération de 228 083 \$.
- TOTAL DE L'AUGMENTATION PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE : **68 293 \$**.

Exemple de transition de LP-03 de Toronto (étape 4)

Un LP-03 de Toronto à l'étape 4 dont la date anniversaire est le 15 juillet passera à la nouvelle grille salariale unique comme suit :

- La rémunération selon la grille salariale de 2021 s'élève à 167 758 \$.
- Passage à l'étape 4 de la nouvelle grille salariale unique, avec effet au 10 mai 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 175 800 \$.
- Passage à l'étape 5 le 15 juillet 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 184 063 \$.

- Nouveau taux de rémunération de 190 533 \$, avec effet au 10 mai 2023.
- Passage à l'étape 6 le 15 juillet 2023 date un nouveau taux de rémunération de 199 486 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 203 985 \$, avec effet au 10 mai 2024.
- Passage à l'étape 7 le 15 juillet 2024, avec un nouveau taux de rémunération de 213 573 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 217 845 \$, avec effet au 10 mai 2025.
- Passage à l'étape 8 le 15 juillet 2025, avec un nouveau taux de rémunération de 228 083 \$.
- TOTAL DE L'AUGMENTATION PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE : **60 325 \$.**

COMPARAISON DES LP-03 NATIONAUX ET DE TORONTO AU DERNIER ÉCHELON FIXE

Exemple de transition de LP-03 nationaux (étape 6)

Un LP-03 national à l'étape 6 (dernier échelon fixe) avec deux années ou plus de service à ce niveau passera à la nouvelle grille salariale unique comme suit :

- La rémunération selon la grille salariale de 2021 s'élève à 175 163 \$.
- Passage à l'étape 8 de la nouvelle grille salariale unique, avec effet au 10 mai 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 211 254 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 218 679 \$, avec effet au 10 mai 2023.
- Nouveau taux de rémunération de 223 611 \$, avec effet au 10 mai 2024.
- Nouveau taux de rémunération de 228 083 \$, avec effet au 10 mai 2025.
- TOTAL DE L'AUGMENTATION PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE : **52 920 \$.**

Exemple de transition de LP-03 de Toronto (étape 8)

Un LP-03 de Toronto à l'étape 8 (dernier échelon fixe) passera à la nouvelle grille salariale unique comme suit :

- La rémunération selon la grille salariale de 2021 s'élève à 201 590 \$.
- Passage à l'étape 8 de la nouvelle grille salariale unique, avec effet au 10 mai 2022, avec un nouveau taux de rémunération de 211 254 \$.
- Nouveau taux de rémunération de 218 679 \$, avec effet au 10 mai 2023.
- Nouveau taux de rémunération de 223 611 \$, avec effet au 10 mai 2024.
- Nouveau taux de rémunération de 228 083 \$, avec effet au 10 mai 2025.
- TOTAL DE L'AUGMENTATION PENDANT LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE : **26 496 \$.**

(Il est à noter que l'augmentation totale pour les LP-03 de Toronto (étape 8) est inférieure à celle des LP-03 nationaux (étape 6) parce que la rémunération des LP-03 de Toronto est déjà supérieure à celle des LP-03 nationaux (c.-à-d. 201 590 \$ contre 175 163 \$ pour les LP-03 nationaux).

Où se situent les stagiaires en droit et les juristes LP-01 dans l'entente de principe?

L'échelon maximal de l'échelle salariale de nos stagiaires en droit LP-00 passera de 90 745 \$ à 98 438 \$ (grille salariale de 2023), ce qui est supérieur de 30 % au dernier échelon des stagiaires en droit du gouvernement de l'Ontario (75 781 \$). À la fin des quatre années d'application de la convention collective, le dernier échelon fixe des LP-00 sera de 102 671 \$.

Cependant, le problème, ce n'est pas ce que nos stagiaires en droit pourraient être payés, mais ce qu'ils sont payés. Dans la plupart des régions du pays, ils sont payés moins de 53 000 \$.

Comme nous le disons dans les documents relatifs à la ratification, l'AJJ redoublera d'efforts auprès des ministères employeurs pour obtenir que les stagiaires en droit perçoivent un salaire comparable à celui des stagiaires en droit du gouvernement de l'Ontario.

En application des taux de rémunération de 2023, l'échelon maximal de la grille salariale des LP-01 est de 123 325 \$ – ce qui est inférieur de 4 % au CC1 de l'Ontario qui sert de comparateur (128 050 \$). Nous aurions aimé arriver à des taux de rémunération plus élevés pour les LP-01, mais nous étions limités par la comparabilité et la nécessité d'obtenir l'accord du Conseil du Trésor.

Cela dit, les LP-01 deviendront LP-02 s'ils restent dans la fonction publique. Ils bénéficieront alors grandement de l'amélioration de l'échelle salariale des LP-02. Je demande donc à nos LP-01 de prendre en compte les avantages futurs de l'entente de principe à leur promotion au niveau LP-02 dont la grille salariale ira de 127 825 \$ à 202 339 \$ à compter du 10 mai 2024.

De plus, l'AJJ réclame et continue de réclamer des améliorations au programme de progression de LP-01 à LP-02 en se fondant sur les nombreux commentaires recueillis lors de notre récent sondage. Notre objectif est d'accélérer les promotions au niveau LP-02. Nous recommandons que les LP-01 soient promus lorsqu'ils possèdent les compétences voulues, plutôt que de faire attendre tout le monde quatre ans (que les compétences soient acquises ou pas).

Qu'en est-il des questions relatives à la transition?

Certains membres ont soulevé des questions sur le passage à une grille de rémunération unique. Nombre de ces questions concernent des situations particulières liées à des promotions, des affectations intérimaires, etc. D'autres questions concernent le passage des LP-04 nationaux à la nouvelle grille de rémunération unique.

Il est courant que ce genre de questions se pose lorsque l'on gère la mise en œuvre d'une augmentation de rémunération aussi importante dans le cadre d'un passage à une grille salariale plus équitable. Cela arrive régulièrement dans les exercices d'évaluation de postes et d'équité salariale. Les parties font normalement de leur mieux pour réduire au minimum les problèmes importants.

L'AJJ sera en contact avec l'employeur pour discuter d'une façon juste et raisonnable de régler ces questions.