Praticien du droit (LP)

Convention entre le Conseil du Trésor et l'Association des juristes de justice

Groupe : Praticien du droit (tous les employés)

Date d'expiration : le 9 mai 2022

La présente convention s’applique aux classifications suivante(s) :

Code	Groupe
214	Praticien du droit (LP)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Conditions d'emploi et relations de travail
219 avenue Laurier Ouest
Ottawa ON K1A 0R5

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée
par le président du Conseil du Trésor, 2019

Ce document est disponible sur le site du gouvernement du Canada à
www.tbs-sct.gc.ca/agreements-conventions/index-fra.aspx

Numéro de catalogue : BT42-214/2022F-PDF
ISBN : 978-0-660-33000-6

Association des juristes de Justice
300-2725 promenade Queensview
Ottawa ON K1Z 8P9

Table des matières

Article 1 : objet de la convention et reconnaissance 4

Article 2 : interprétation et définitions 4

Article 3 : textes officiels 6

Article 4 : interprétation de la convention collective 6

Article 5 : droits de la direction 6

Article 6 : droits des juristes 6

Article 7 : représentants 6

Article 8 : champ d'application 7

Article 9 : information 7

Article 10 : utilisation des installations de l'employeur 8

Article 11 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'association ou pour d'autres activités liées à la LRTSPF 9

Article 12 : précompte des cotisations syndicales 12

****Article 13 : durée du travail 13**

Article 14 : temps de déplacement (supprimé à compter du 1er avril 2013) 15

Article 15 : administration de la rémunération 15

Article 16 : jours fériés désignés payés 17

****Article 17 : congés annuels payés 18**

Article 18 : congé de maladie payé 21

****Article 19 : autres congés payés ou non payés 22**

Administration de l'indemnité parentale 29

Option 1 - Indemnité parentale standard : 31

Option 2 - Prestations parentales prolongées : 33

Article 20 : promotion professionnelle 42

Article 21 : congés, généralités 45

****Article 22 : indemnité de départ 46**

Article 23 : appréciation du rendement et dossiers du juriste 47

Article 24 : procédure de règlement des griefs 48

Article 25 : consultation mixte 57

Article 26 : sécurité et hygiène 57

Article 27 : références d'emploi 58

Article 28 : droits d'inscription..... 58

Article 29 : indemnité de vêtements de cour 58

Article 30 : remise en négociation de la convention 58

Article 31 : les ententes du Conseil national mixte 58

Article 32 : juristes à temps partiel 59

Article 33 : exposé de fonctions 62

Article 34 : sécurité d'emploi 62

Article 35 : normes de discipline 62

Article 36 : élimination de la discrimination 62

****Article 37 : avantages sociaux 63**

****Article 38 : durée de la convention 65**

****Appendice « A »..... 67**

LP - Groupe Praticien du droit Taux de rémunération annuels (UIN 21400 et 21401) (en dollars) 67

****Appendice « B »..... 81**

Politique sur l'administration de la rémunération au rendement des juristes de niveaux LP-01, LP-02 et LP-03 81

Appendice « C » 88

Politique sur l'administration de la rémunération au rendement des juristes de niveaux LP-04 et LP-05 88

Appendice « D » 107

Bureaux 107

****Appendice « E »..... 108**

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 108

****Appendice « F » 112**

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 112

Principes clés 113

****Appendice « G » 115**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Association des juristes de justice concernant le harcèlement en milieu de travail 115

****Appendice « H » 116**

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) 116

****Appendice « I » 120**

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 120

Article 1 : objet de la convention et reconnaissance

1.01 La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les juristes et l'Association, l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des juristes assujettis à la présente convention.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada, d'appliquer des normes professionnelles et de favoriser le bien-être des juristes et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation.

1.03 L'employeur reconnaît l'Association comme l'unique agent négociateur de tous les juristes de l'unité de négociation désignée à l'alinéa 2.01(a), et convient de négocier collectivement conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF).

Article 2 : interprétation et définitions

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

a. **« unité de négociation »** (bargaining unit)

désigne tout le personnel de l'employeur faisant partie du groupe Praticien de droit décrit dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le douzième (12e) jour de septembre 2007 et tel que modifié le 7 juillet 2014 par le Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF);

b. **« emploi continu »** (continuous employment)

s'entend au sens de la Directive sur les conditions d'emploi dans sa version à la date de la signature de la présente convention;

c. **« taux de rémunération journalier »** (daily rate of pay)

désigne le taux de rémunération hebdomadaire du juriste divisé par cinq (5);

d. **« jour de repos »** (day of rest)

par rapport au juriste, désigne un jour autre qu'un jour férié désigné payé où le juriste n'est pas habituellement obligé d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que celle d'être en congé;

e. **« jour férié désigné payé »** (designated pay holiday)

désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01 le jour désigné comme jour férié dans la présente convention;

f. **« employeur »** (Employer)

désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor et désigne aussi toute autre personne autorisée à exercer les pouvoirs du Conseil du Trésor;

g. **« zone d'affectation »** (headquarters area)

s'entend au sens de la Directive sur les voyages;

h. **« taux de rémunération horaire »** (hourly rate of pay)

désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un juriste à plein temps divisé par trente-sept virgule cinq (37,5);

i. **« Association »** (Association)

désigne l'Association des juristes de justice;

j. **« mise en disponibilité »** (lay-off)

désigne la cessation de l'emploi du juriste en raison d'un manque de travail ou parce qu'une fonction a cessé d'exister;

k. **« congé »** (leave)

désigne l'absence autorisée de son travail;

l. **« cotisations syndicales »** (membership dues)

désigne les cotisations établies en application des statuts et des règlements de l'Association à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à l'Association et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance, ni cotisation spéciale;

m. **« taux de rémunération hebdomadaire »** (weekly rate of pay)

désigne le taux de rémunération annuel du juriste divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176);

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

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

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :

a. si elles sont définies dans la LRTSPF, ont le sens qui leur est donné dans cette loi, et
b. si elles sont définies dans la Loi d'interprétation, mais non dans la LRTSPF, ont le sens qui leur est donné dans la Loi d'interprétation.

2.03 Dans la présente convention collective, le terme « juriste » vise tous les employés assujettis à cette présente convention. Pour plus de certitude, il s'entend en outre des notaires de la province du Québec, ainsi que des stagiaires en droit.

Article 3 : textes officiels

3.01 Les textes anglais et français de la présente convention sont officiels.

Article 4 : interprétation de la convention collective

4.01 En cas de différend sur l'interprétation d'un paragraphe ou d'un article de la présente convention, il est convenu entre les parties de se réunir dans un délai raisonnable afin de rechercher une solution au problème posé. Le présent article n'empêche pas un juriste d'avoir recours à la procédure de règlement des griefs prévue dans la présente convention.

Article 5 : droits de la direction

5.01 L'Association reconnaît que l'employeur retient toutes les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, fait diminuer, déléguer ou modifier par la présente convention.

5.02 L'employeur agit raisonnablement, équitablement et de bonne foi dans l'administration de la présente convention collective.

(Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition des paragraphes 5.01 et 5.02 en vigueur le 1er novembre 2009)

Article 6 : droits des juristes

6.01 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tous autres droits d'un juriste qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

Article 7 : représentants

7.01 L'employeur reconnaît à l'Association le droit de nommer des juristes comme représentants.

7.02 L'employeur et l'Association déterminent, d'un commun accord, le domaine de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organisation des services et de la répartition des juristes dans les lieux de travail. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

7.03 L'Association communique promptement par écrit à l'employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants.

7.04 Congé des représentants

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé au juriste pour lui permettre de s'acquitter de ses fonctions de représentant dans les locaux de l'employeur. Lorsque, dans l'exercice de ses fonctions, le représentant doit quitter son lieu de travail habituel, il doit, dans la mesure du possible, aviser son surveillant de son retour. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

Article 8 : champ d'application

8.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Association, aux juristes et à l'employeur.

8.02 Dans la présente convention, les mots du genre masculin s'appliquent aussi au genre féminin.

Article 9 : information

9.01 L'employeur convient de communiquer trimestriellement à l'Association une liste de tous les juristes de l'unité de négociation. La liste en question donne le nom, le ministère employeur, le lieu du travail et la classification du juriste et doit être fournie dans le mois qui suit la fin du trimestre. Dès que possible, l'employeur convient d'ajouter à la liste ci-dessus la date de nomination des nouveaux juristes. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

9.02 L'employeur convient de remettre à chaque juriste un exemplaire de la convention collective et de toute modification qui y est apportée. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, l'accès à la version électronique de la présente convention peut être accordé aux employés. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou pas pratique, l'employé recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective.

9.03 Sur demande écrite du juriste, l'employeur fournit dans un délai qui convient aux deux (2) parties les ententes du Conseil national mixte décrites au paragraphe 30.03 qui ont des conséquences directes sur les conditions d'emploi du juriste. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner au juriste le moyen d'avoir accès à ces ententes en mode électronique.

9.04 L'employeur convient de remettre à chaque nouveau juriste une trousse d'information préparée et fournie par l'Association. Cette trousse d'information doit être approuvée au préalable par l'employeur. L'employeur se réserve le droit de refuser de distribuer toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

9.05 L'employeur fournit à l'Association, au moins une fois par mois, une liste de tous les changements apportés aux postes exclus actuels, y compris de tout poste qui ne sera plus exclu et tout poste dont l'exclusion a été proposée. Cette information comprend la justification de toute proposition d'exclusion, le numéro de poste et les noms des titulaires de ces postes, le ministère ou l'organisme employeur et l'unité organisationnelle, ainsi que l'emplacement géographique du juriste. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

Article 10 : utilisation des installations de l'employeur

10.01 Accès d'un représentant de l'Association

Un représentant accrédité de l'Association peut être autorisé à pénétrer dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Association et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Il doit alors obtenir de l'employeur, chaque fois, la permission d'entrer dans les lieux en question. Cette permission ne doit pas être refusée sans motif valable.

10.02 Tableaux d'affichage

L'employeur réserve un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, y compris les tableaux d'affichage électroniques s'ils sont disponibles, à l'usage de l'Association pour l'affichage d'avis officiels, dans des endroits facilement accessibles aux juristes et déterminés par l'employeur et l'Association. Les avis ou autres documents doivent être préalablement approuvés par l'employeur, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Association et les activités sociales et récréatives. L'employeur a le droit de refuser l'affichage de toute information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.

10.03 Documentation de l'Association

L'employeur continue, comme par le passé, de mettre à la disposition de l'Association des endroits précis, dans ses locaux, pour déposer des quantités raisonnables de documentation de l'Association.

Article 11 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'association ou pour d'autres activités liées à la LRTSPF

11.01 Séances de la CRTESPF

1. **Plaintes déposées devant la CRTESPF en application de l'article 190(1) de la LRTSPF**

   Lorsque les nécessités du service le permettent, dans le cas de plaintes déposées devant la CRTESPF conformément à l'article 190(1) de la LRTSPF alléguant une contravention des articles 157, 186(1)(a), 186(1)(b), 186(2)(a)(i), 186(2)(b), 187, 188(a) ou 189(1) de la LRTSPF, l'employeur accorde un congé payé :

   a. au juriste qui dépose une plainte en son nom propre devant la CRTESPF,
      et
   b. au juriste qui intervient au nom d'un juriste qui dépose une plainte ou au nom de l'Association qui dépose une plainte.

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

2. **Demandes d'accréditation, objections et interventions concernant les demandes d'accréditation**

   Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé :

   a. au juriste qui représente l'Association dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,
      et
   b. au juriste qui présente des objections personnelles à une accréditation. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

3. **Juriste cité comme témoin**

   L'employeur accorde un congé payé :

   a. au juriste cité comme témoin par la CRTESPF,
      et
   b. lorsque les nécessités du service le permettent, au juriste cité comme témoin par un autre juriste ou par l'Association. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

11.02 Séances d'un conseil d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public ou en vertu d'un autre mode de règlement des différends

1. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé au juriste qui représente l'Association devant un conseil d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou qui participe à un autre mode de règlement des différends. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

2. **Juriste cité comme témoin**
   L'employeur accorde un congé payé au juriste cité comme témoin par un conseil d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou dans le cadre d'un autre mode de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé au juriste cité comme témoin par l'Association. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

11.03 Arbitrage

1. **Juriste constitué partie**
   Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé au juriste qui s'est constitué partie. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)
2. **Juriste faisant fonction de représentant**
   Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé au représentant d'un juriste qui s'est constitué partie. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)
3. **Juriste cité comme témoin**
   Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé au témoin cité par un juriste qui s'est constitué partie. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

11.04 Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

1. **Juriste qui présente un grief**

   Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde au juriste :

   a. dans le cas où il convoque à une réunion le juriste qui a présenté le grief, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation du juriste, et la qualité d'« employé au travail », lorsqu'elle se tient à l'extérieur de cette zone;
      et
   b. lorsque le juriste qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'employeur, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation du juriste, et un congé non payé, lorsqu'elle se tient à l'extérieur de cette zone. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

2. **Juriste qui fait fonction de représentant**
   Lorsque le juriste désire représenter à une réunion avec l'employeur un autre juriste qui a présenté un grief, l'employeur accorde au représentant lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé, lorsque la réunion se tient dans la zone d'affectation, et un congé non payé, lorsqu'elle se tient à l'extérieur de cette zone. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

3. **Étude des griefs**
   Lorsque, dans le cadre de la présentation d'un grief, le juriste a demandé ou est obligé de se faire représenter par l'Association et que le juriste mandaté par l'Association désire discuter du grief avec ce juriste, le juriste et son représentant bénéficient à cette fin, lorsque les nécessités du service le permettent, d'un congé payé d'une durée raisonnable, lorsque la discussion a lieu dans la zone d'affectation du juriste, et d'un congé non payé lorsqu'elle se tient à l'extérieur de cette zone. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

11.05 Réunions de négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé au juriste qui assiste aux réunions de négociations contractuelles au nom de l'Association. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

11.06 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé au juriste qui assiste aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

11.07 Réunions entre l'Association et la direction

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé au juriste qui participe à une réunion avec la direction au nom de l'Association. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

11.08 Réunions du conseil d'administration et congrès de l'Association

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé au juriste qui assiste aux réunions du conseil d'administration et aux congrès de l'Association. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

11.09 Cours de formation des représentants

1. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux juristes qui ont été nommés représentants par l'Association, pour suivre un cours de formation dirigé par l'Association et qui se rapporte aux fonctions d'un représentant.
2. Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé aux juristes nommés représentants par l'Association, pour assister à des séances de formation concernant les relations entre l'employeur et les juristes, parrainées par l'employeur. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

Article 12 : précompte des cotisations syndicales

12.01 L'employeur déduit de la rémunération de tous les juristes membres de l'unité de négociation un montant égal au montant des cotisations syndicales.

12.02 L'Association informe l'employeur par écrit de la déduction autorisée qui doit être effectuée pour chaque juriste.

12.03 Aux fins de l'application du paragraphe 12.01, les retenues sur la rémunération du juriste se font à partir du premier jour du mois suivant l'embauche dans la mesure où il existe une rémunération. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

12.04 N'est pas assujetti au présent article le juriste qui convainc l'Association du bien-fondé de sa demande et affirme dans une déclaration sous serment qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association d'employés, et qu'il versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration sous serment du juriste soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux concerné. L'Association informe l'employeur selon le cas.

12.05 Aucune association d'employés, au sens de l'article 2 de la LRTSPF, autre que l'Association, n'est autorisée à faire déduire de la rémunération des juristes de l'unité de négociation, par l'employeur, des cotisations syndicales et/ou d'autres sommes.

12.06 Les sommes déduites conformément au paragraphe 12.01 sont remises à l'Association dans un délai raisonnable après la date de leur retenue et sont accompagnées des détails qui identifient chaque juriste et les retenues effectuées en son nom. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

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.

12.08 L'Association convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas de toute réclamation ou responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, qui se limite alors au montant des cotisations syndicales non versées.

12.09 Lorsqu'il est reconnu d'un commun accord qu'une erreur a été commise, l'employeur s'efforce de la corriger dans les deux (2) périodes de paye qui suivent la reconnaissance de l'erreur.

**Article 13 : durée du travail

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

**

13.01 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. 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.
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 Les alinéas suivants s'appliquent aux juristes des niveaux LP-03, LP-04 et LP-05. À compter du 1er 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.
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. 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.
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. 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)

13.03 Remboursement des frais de repas

Tout juriste qui est appelé par l'employeur à faire des heures supplémentaires au-delà de la pause-repas ou qui travaille au moins trois heures un jour de repos ou un jour férié désigné payé peut se faire rembourser les frais de un 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 les voyages.

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

Article 14 : temps de déplacement (supprimé à compter du 1er avril 2013)

À compter du 1er avril 2013, cet article est supprimé de la convention collective.

Article 15 : administration de la rémunération

15.01 Sous réserve des paragraphes 15.02 à 15.08 inclusivement, les conditions régissant l'application de la rémunération aux juristes ne sont pas modifiées par la présente convention.

15.02 Tout juriste a droit pour services rendus à :

a. la rémunération qui est indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel il est nommé si la classification coïncide avec celle qui est précisée dans son certificat de nomination,
   ou
b. à la rémunération qui est indiquée à l'appendice « A », pour la classification du poste précisée dans son certificat de nomination si cette classification et celle du poste auquel il est nommé ne coïncident pas.

15.03 Rémunération

a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates précisées.
b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :

   i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rétroactivité » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération ainsi que les recalculs connexes tels que précisés dans la Directive sur les conditions d'emploi dans la fonction publique s'appliquent aux juristes, aux anciens juristes ou, en cas de décès, à la succession des anciens juristes qui faisaient partie de l'unité de négociation Praticien du droit pendant la période de rétroactivité;

iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que le juriste recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 15.03(b) pour un montant de un dollar (1 $) ou moins.

15.04 Seuls les taux de rémunération et la rémunération du temps supplémentaire qui ont été versés au juriste au cours de la période de rétroactivité seront calculés de nouveau et la différence entre le montant versé d'après les anciens taux de rémunération et le montant payable d'après les nouveaux taux sera versée au juriste.

15.05 Rémunération provisoire

a. Lorsque, à la demande de l'employeur, le juriste doit remplir une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur ou d'un poste de gestion par intérim pendant une période d'au moins six (6) jours ouvrables consécutifs, le juriste touche une rémunération provisoire calculée à compter de la date à laquelle il a commencé à remplir les fonctions du poste d'un niveau de classification supérieur ou d'un poste de gestion comme s'il y avait été nommé, pendant la période au cours de laquelle il remplit ces fonctions.

b. Lorsqu'une journée désignée comme un jour férié payé survient pendant le délai ouvrant droit au paiement de la rémunération provisoire, le jour férié est considéré comme un jour de travail aux fins dudit délai.

15.06 La politique sur l'administration de la rémunération au rendement de l'appendice « B » s'applique aux juristes des niveaux LP-01, LP-02 et LP-03 et, la politique sur l'administration de la rémunération au rendement de l'appendice « C » s'applique aux juristes des niveaux LP-04 et LP-05.

15.07 Administration de la paye

Lorsque deux (2) ou plusieurs des événements suivants surviennent à la même date, à savoir une nomination, une augmentation d'échelon de rémunération, une révision de rémunération, le taux de rémunération du juriste est calculé dans l'ordre suivant :

a. il reçoit son augmentation d'échelon de rémunération;
b. son taux de rémunération est révisé;
c. son taux de rémunération à la nomination est fixé conformément à la présente convention.

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. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâce,
h. le jour du Souvenir,
i. le jour de Noël,
j. l'Après-Noël,
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
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)

16.02 Le juriste, qui est absent en congé non payé à la fois son jour de travail qui précède et son jour de travail qui suit immédiatement le jour férié désigné payé, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf dans le cas du juriste qui bénéficie d'un congé non payé en vertu de l'article 11 : congé payé ou non payé pour les affaires de l'Association ou pour d'autres activités liées à la LRTSPF.

16.03 Jour férié qui tombe un jour de repos

Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en vertu du paragraphe 16.01 coïncide avec le jour de repos du juriste, le jour férié est reporté au premier (1er) jour de travail normal du juriste qui suit son jour de repos.

16.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé à l'égard du juriste est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 16.03 :

a. le travail que le juriste effectue le jour où tombait le jour férié reporté est tenu pour du travail exécuté un jour de repos,
et
b. le travail que le juriste effectue le jour auquel le jour férié a été reporté est tenu pour du travail exécuté un jour férié.

16.05 Jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour férié désigné payé pour un juriste coïncide avec un jour de congé payé ou est déplacé par suite de l'application du paragraphe 16.03, le jour férié désigné payé n'est pas compté comme un jour de congé.

16.06 Pour plus de précision, les juristes qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures à taux régulier pour ce jour férié désigné payé.

**Article 17 : congés annuels payés

17.01 La période de référence pour congé annuel s'étend du 1er avril au 31 mars inclusivement.

17.02 Acquisition de crédits de congés annuels

Le juriste acquiert, pour chaque mois civil d'un exercice financier au cours duquel il touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures, des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes :

a. neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) au tarif normal du juriste jusqu'au mois où survient son cinquième (5e) anniversaire de service;
b. douze heures virgule cinq (12,50) au tarif normal du juriste à partir du mois où survient son cinquième (5e) anniversaire de service;
c. treize heures virgule sept cinq (13,75) au tarif normal du juriste à partir du mois où survient son quinzième (15e) anniversaire de service;
d. quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) au tarif normal du juriste à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;
e. quinze heures virgule six deux cinq (15,625) au tarif normal du juriste à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;

f. seize heures virgule huit sept cinq (16,875) au tarif normal du juriste à partir du mois où survient son vingt-cinquième (25e) anniversaire de service;
g. dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) au tarif normal du juriste à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service.

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

Le paragraphe 17.03 est une disposition de protection des droits acquis

17.03 Les juristes occupant actuellement un poste de niveau LP-03, LP-04 ou LP-05 et ayant droit ou pouvant avoir droit à vingt-cinq (25) jours de congé avant d'avoir accumulé dix-huit (18) années de service continuent de bénéficier de vingt-cinq (25) jours de congé comme avant. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

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 bénéfice 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 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 1er avril 2012 et à l'avenir.

17.05 Attribution des congés annuels payés

a. Les juristes doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les acquièrent.
b. L'employeur se réserve le droit de fixer la date des congés annuels payés du juriste mais doit, sous réserve des nécessités du service, faire tout effort raisonnable :

    i. pour accorder les congés annuels payés en des tranches et à des moments conformes aux vœux du juriste;
    ii. pour ne pas rappeler le juriste au travail après son départ en congé annuel payé.

17.06 Le juriste a droit à des congés annuels payés selon les crédits qu'il a acquis; toutefois, le juriste qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier d'un nombre de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

17.07 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un juriste se voit accorder :

a. un congé de deuil,
   ou
b. un congé de maladie sur production d'un certificat médical,
   ou
c. un congé payé pour comparution en vertu des dispositions de l'alinéa 19.15(c),

la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si le juriste le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

17.08 Report et épuisement de congés annuels

a. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un juriste n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés au taux de rémunération journalier du juriste calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
b. Nonobstant l'alinéa (a), si, à la date de signature de la présente convention ou à la date où le juriste est assujetti à la présente convention, il a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisées acquises au cours des années antérieures, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisées ou payées au plus tard le 31 mars de chaque année jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un (1) versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier du juriste selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

17.09 Dès le 31 mars, à la demande du juriste et à la discrétion de l'employeur, les crédits de congé annuel excédant cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent être payés au taux de rémunération journalier du juriste, calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination de son poste d'attache le 31 mars.

17.10 Rappel de congé annuel payé

Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, le juriste est rappelé au travail, il est remboursé des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il engage pour :

a. se rendre à son lieu de travail,
   et

b. retourner à l'endroit d'où il a été rappelé s'il retourne immédiatement en congé annuel payé après avoir exécuté les tâches pour lesquelles il a été rappelé,

après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

17.11 Le juriste n'est pas tenu pour être en congé annuel payé au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes du paragraphe 17.10, au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

17.12 Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel prévue au calendrier et autorisée au préalable par écrit, le juriste touché est remboursé de la fraction non remboursable des frais que lui ont occasionnés les contrats de vacances qu'il a signés et les réservations qu'il a faites pour la période en question, sous réserve de la présentation de tout document d'attestation que l'employeur peut exiger. Le juriste doit faire tout en son possible pour restreindre les pertes qu'il a subies et fournir à l'employeur la preuve des efforts qu'il a faits à cette fin.

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.

17.14 Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ

Lorsque le juriste le demande, l'employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1re) année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité et sa dixième (10e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

Article 18 : congé de maladie payé

18.01 Crédits

Tout juriste acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

18.02 Tout juriste bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

a. qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,
   et
b. qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

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

18.03 Le juriste ne peut obtenir un congé de maladie payé au cours d'une période durant laquelle il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

18.04 Lorsqu'un juriste bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident du travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins de la comptabilisation des crédits de congé de maladie, que le juriste n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

18.05

a. Lorsque le juriste n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 18.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.
b. Nonobstant ce qui précède, le juriste de niveau LP-04 et LP-05 qui n'a pas suffisamment de crédits de congé de maladie payés pour couvrir toute la période de sa maladie peut se faire accorder par l'employeur, à la discrétion de celui-ci, une avance de crédits de congé de maladie d'au plus cent trente (130) jours ouvrables. Les crédits ainsi avancés ne sont pas recouvrés des crédits de congé de maladie gagnés par la suite.

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

18.06 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par le juriste indiquant qu'il a été incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure est tenue, lorsqu'elle est remise à l'employeur, pour satisfaire aux exigences de l'alinéa 18.02(a).

L'employeur peut obtenir n'importe quand une opinion médicale de Santé Canada ou de son représentant autorisé sur l'aptitude du juriste à s'acquitter de la totalité ou d'une partie de ses fonctions. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

**Article 19 : autres congés payés ou non payés

19.01 En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu du présent article, le juriste peut être tenu de fournir une preuve satisfaisante des circonstances motivant ces demandes.

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 :

   i. est admissible à une période de congé de deuil de sept (7) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Au cours de cette période, lui sont payés les jours qui ne sont pas des jours normaux de repos du juriste;
   ii. en outre, le juriste peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès.

**

b. 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. 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 beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un grand-parent de l'époux.
d. 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 l'alinéa 19.02(a).

19.03 Congé de maternité non payé

a. La juriste qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b. Nonobstant l'alinéa (a) :

   i. si la juriste n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que son nouveau-né est hospitalisé,
   ou
   ii. si la juriste a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

   la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa (a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle la juriste n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

c. La prolongation décrite à l'alinéa (b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
d. L'employeur peut exiger de la juriste un certificat médical attestant son état de grossesse.
e. La juriste dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

   i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
   ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 18 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 18 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

f. Sauf exception valable, la juriste doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

19.04 Indemnité de maternité

a. La juriste qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i), pourvu qu'elle :

   i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,

ii. fournisse à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'employeur,
et

iii. signe une entente avec l'employeur par laquelle elle s'engage :

**

A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

**

C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(période non travaillée après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, la juriste dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

b. Pour les besoins des divisions (a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de la juriste ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).

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 délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
   ii. pour chaque semaine pendant laquelle la juriste reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et les prestations de maternité moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles elle aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,
   et
   iii. la juriste ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

d. À la demande de la juriste, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.04(c)(i) est calculé de façon estimative et sera avancé à la juriste. Des corrections sont faites lorsque la juriste fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
e. L'indemnité de maternité à laquelle la juriste a droit se limite à celle prévue à l'alinéa (c) ci-dessus, et la juriste n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou à la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (c) est :

   i. dans le cas de la juriste à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
   ii. dans le cas de la juriste qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de la juriste par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa (f) est le taux auquel la juriste a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
h. Nonobstant l'alinéa (g), et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de la juriste qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède

immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'elle touchait ce jour-là.

i. Si la juriste devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de la juriste.

19.05 Indemnité de maternité spéciale pour les juristes totalement invalides

a. La juriste qui :

   i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 19.04(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
   et

   ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 19.04(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 19.04(a)(iii),

   reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa 19.05(a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

b. La juriste reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 19.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 19.05(a)(i).

**

19.06 Congé parental non payé

a. Le juriste qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :

   i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
   ou
   ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

   commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

b. Le juriste qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :

   i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard),
   ou
   ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

   commençant le jour où l'enfant lui est confié.

c. Nonobstant les alinéas (a) et (b) ci-dessus, à la demande du juriste et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas (a) et (b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.

d. Nonobstant les alinéas (a) et (b) :

   i. si le juriste n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
   ou
   ii. si le juriste a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

   la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle le juriste n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

e. Le juriste qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

f. L’employeur peut :

   i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande du juriste;
   ii. accorder au juriste un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
   iii. demander au juriste de présenter un certificat de naissance ou une preuve d’adoption de l’enfant.

g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l’« emploi continu » aux fins de l’indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l’augmentation d’échelon de rémunération.

**

19.07 Indemnité parentale

En vertu du régime d’assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux options :

- Option 1 : prestations parentales standard, alinéas 19.07(c) à (k),
  ou
- Option 2 : prestations parentales prolongées, alinéas 19.07 (l) à (t).

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d’assurance parentale (RQAP), l’indemnité parentale n’est payable qu’en vertu de l’option 1 : prestations parentales standard.

Administration de l’indemnité parentale

a. Le juriste qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas (c) à (i) ou (l) à (r), pourvu qu’il ou elle :

   i. compte six (6) mois d’emploi continu avant le début du congé parental non payé,
   ii. fournisse à l’employeur la preuve qu’il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d’adoption de l’assurance-emploi ou du Régime québécois d’assurance parentale à l’égard d’un emploi assurable auprès de l’employeur,
   et

iii. signe avec l'employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :

A. à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 19.04(a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque le juriste a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période visée à l'article 19.04(a)(iii)(B), le cas échéant;

C. à rembourser à l'employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé-e, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$\text{(indemnité reçue)} \times \frac{\text{(période non travaillée, telle que précisée en (B), après son retour au travail)}}{\text{[Période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, le juriste dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

b. Pour les besoins des divisions (a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail du juriste ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).

Option 1 - Indemnité parentale standard :

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

i. dans le cas du juriste en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 19.06(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;

ii. pour chaque semaine pendant laquelle le juriste touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles le juriste aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

iii. dans le cas d'une juriste ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et soit employé par la suite est toujours en congé parental non payé, ce juriste est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période jusqu'à de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

iv. lorsqu'un juriste a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, ce juriste est admissible à un autre congé parental indemnité pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;

v. le juriste ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé, est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite

période pour chaque semaine, à moins que ladite juriste n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 19.04(c)(iii) pour le même enfant.

vi. lorsqu'un juriste a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines 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, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de leur taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période cet employé a déjà reçu l'indemnité d'une semaine prévue aux paragraphes 19.04(c)(iii) et 19.07(c)(v) pour le même enfant;

d. À la demande du juriste, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.07(c)(i) est calculé de façon estimative et sera avancé au juriste. Des corrections seront faites lorsque le juriste fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

e. Les indemnités parentales auxquelles le juriste a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et le juriste n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle pourrait avoir à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (c) est :

i. dans le cas du juriste à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

ii. dans le cas du juriste qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal du juriste par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux auquel le juriste a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

h. Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas du juriste qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux qu'il touchait ce jour-là.

i. Si le juriste devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait ses prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée du juriste.

k. Le maximum payable pour une combinaison d’indemnité de maternité et parentale standard partagée ne dépasse pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 - Prestations parentales prolongées :

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

   i. dans le cas du juriste en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 19.06(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l’assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l’assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l’indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
   ii. pour chaque semaine pendant laquelle le juriste touche des prestations parentales ou d’adoption de l’assurance-emploi, est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d’adoption de l’assurance-emploi qu’il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l’indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d’argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d’adoption auxquelles le juriste aurait eu droit s’il n’avait pas gagné de sommes d’argent supplémentaires pendant cette période;
   iii. lorsqu'un juriste a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une indemnité parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l’indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'indemnité prévue au sous-alinéa 19.04(c)(iii) pour le même enfant;
   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;

m. À la demande du juriste, le paiement dont il est question au sous-alinéa 19.07(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
n. Les indemnités parentales auxquelles le juriste a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (l), et le juriste n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est :

    i. dans le cas du juriste à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
    ii. dans le cas du juriste qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal d'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel le juriste a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas du juriste qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental ou du congé parental partagé non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
r. Si le juriste devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
s. Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée du juriste.
t. Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) jours pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

19.08 Indemnité parentale spéciale pour les juristes totalement invalides

a. Le juriste qui :

    i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 19.07(a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction

publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
et

ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 19.07(a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 19.07(a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où le juriste ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa 19.08(a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

b. Le juriste reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 19.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles il ou elle aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa 19.08(a)(i).

19.09 Rendez-vous chez le médecin pour les juristes enceintes

a. Une période raisonnable de temps libre payé d'au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures est accordée à une juriste enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.
b. Lorsque la juriste doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

**

19.10 Congé non payé pour s'occuper de la famille

Sous réserve des nécessités du service, le juriste bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

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 (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou du conjoint de fait), le petit-fils ou la petite-fille, du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile 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;
b. le juriste doit en informer l'employeur, par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel

congé, à moins qu'un tel avis ne puisse être donné à cause de circonstances urgentes ou imprévisibles;

c. un congé accordé en vertu du présent paragraphe est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
d. la durée totale des congés accordés au juriste en vertu du présent paragraphe ne peut être supérieure à cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

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

19.11 Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles selon les modalités suivantes :

a. Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé au juriste pour ses obligations personnelles.
b. Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé au juriste pour ses obligations personnelles.
c. Le juriste a droit à un (1) congé non payé pour les obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas (a) et (b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un (1) congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'employeur.
d. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (a) ci-dessus du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
e. Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (b) ci-dessus du présent paragraphe, est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel auxquels le juriste a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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

19.12 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

a. À la demande du juriste, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé au juriste dont le conjoint est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé au juriste dont le conjoint est déménagé temporairement.
b. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe est déduit du calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux

fins du congé annuel auxquels a droit le juriste, sauf lorsque la durée du congé est de moins de trois (3) mois. Le temps consacré à ce congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**

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.

c. Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas (b)(i), (ii) et (iii) ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'un exercice financier. Sept virgule cinq (7,5) 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.

19.14 Congé pour bénévolat

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 1er novembre 2009)

19.15 Congé payé pour comparution

Un congé payé est accordé à tout juriste qui n'est ni en congé non payé, ni en congé d'éducation, ni en état de suspension et qui est obligé :

a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
b. de faire partie d'un jury;
   ou
c. d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :

   i. dans une cour de justice ou sur son autorisation ou devant un jury d'accusation,
   ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
   iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste,
   iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui,
   ou
   v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui.

19.16 Congé payé de sélection de personnel

Lorsqu'un juriste prend part comme candidat à un processus de sélection de personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens de la LRTSPF, il a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période complémentaire que l'employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

Le présent paragraphe s'applique également aux processus de sélection du personnel ayant trait aux mutations.

19.17 Congé payé pour accident de travail

Tout juriste bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'il est déterminé par une commission provinciale des accidents de travail que ce juriste est incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a. d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'une faute de conduite volontaire de la part du juriste,
b. d'une maladie résultant de la nature de son emploi,
   ou
c. d'une exposition aux risques inhérents à l'exécution de son travail,

si le juriste convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il reçoit en règlement de toute demande de règlement faite relativement à cette blessure, maladie ou exposition pour pertes de rémunération subies, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle le juriste ou son agent a versé la prime.

19.18 Obligations religieuses

a. L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins du juriste qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
b. Le juriste peut, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire, un congé non payé pour d'autres motifs pour remplir ses obligations religieuses.
c. Nonobstant l'alinéa 19.18(b), à la demande du juriste et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé au juriste afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. 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.
d. Le juriste qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

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.

19.20 Réaffectation ou congés liés à la maternité

a. La juriste enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)
b. La demande dont il est question à l'alinéa (a) est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'employeur peut obtenir un avis médical auprès de Santé Canada ou de son mandataire autorisé. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)
c. La juriste peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande présentée conformément à l'alinéa 19.20(a); toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, la juriste a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'employeur :

   i. modifie ses tâches, ou la réaffecte,
   ou
   ii. l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

d. L'employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de la juriste ou la réaffecte.
e. Lorsque l'employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de la juriste ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'employeur en informe la juriste par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

f. Sauf exception valable, la juriste qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

**

19.21 Congé de proche aidant

a. Un juriste qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations de proche aidant d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
b. Le congé sans solde décrit au paragraphe 19.21(a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
c. Un juriste qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes du juriste est refusée, l'alinéa 19.21(a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où le juriste en est avisé(e).
e. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**

19.22 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'unjuriste ou l'enfant d'un juriste subit de la part 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 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.
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 20 : promotion professionnelle

20.01 Généralités

Les parties reconnaissent que, pour maintenir et accroître leurs connaissances professionnelles, les juristes doivent, de temps à autre, avoir la possibilité d'assister ou de participer aux activités de promotion professionnelle décrites dans le présent article. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

20.02 Congé d'éducation

a. Tout juriste peut bénéficier d'un congé d'éducation non payé d'une durée variable pouvant aller jusqu'à un (1) an et renouvelable par accord commun, en vue de suivre, dans un établissement d'enseignement reconnu, des études supplémentaires ou spécialisées dans une discipline où une préparation spéciale est nécessaire pour lui permettre de mieux remplir ses fonctions, ou en vue d'entreprendre des études dans un domaine qui nécessite une formation, afin de pouvoir rendre les services exigés ou envisagés par l'employeur.
b. Tout juriste en congé d'éducation non payé, aux termes du présent paragraphe, bénéficie d'une allocation tenant lieu de salaire allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son traitement de base. Le montant de l'allocation est laissé à la discrétion de

l'employeur. L'allocation de congé d'éducation peut être réduite lorsque le juriste touche une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien. Dans ces cas-là, le montant de la réduction ne doit pas dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

c. Les allocations que reçoit le juriste peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues pendant la période du congé d'éducation. Le juriste est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel ou du non-maintien des allocations.
d. À titre de condition d'octroi d'un congé d'éducation, le juriste doit, sur demande, donner avant le début du congé un engagement par écrit portant qu'il reprendra son service auprès de l'employeur pendant une période minimale égale à la période de congé accordée. Si le juriste, sauf avec la permission de l'employeur :

    i. abandonne le cours d'études,
    ii. ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du cours d'études, ou
    iii. cesse d'occuper son emploi, sauf pour cause de décès ou de mise en disponibilité, avant l'expiration de la période durant laquelle il s'est engagé à travailler après son cours d'études,

    il doit rembourser à l'employeur toutes les indemnités reçues en vertu du présent paragraphe et versées au cours de son congé d'éducation ou toute autre somme inférieure fixée par l'employeur.

20.03 Participation aux conférences et aux congrès

a. Les parties à la présente convention reconnaissent que l'assistance ou la participation aux conférences, congrès, symposiums, ateliers et autres réunions de même nature favorise le maintien de normes professionnelles élevées.
b. Pour bénéficier d'un échange de connaissances et d'expérience, le juriste doit avoir, à l'occasion, la possibilité d'assister aux conférences et aux congrès reliés à son domaine de spécialisation.
c. L'employeur peut accorder un congé payé et rembourser les frais raisonnables, y compris les frais d'inscription, pour assister à ces réunions.
d. Le juriste qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'employeur pour représenter les intérêts de ce dernier est réputé être au travail et, le cas échéant, en voyage. L'employeur paye les frais d'inscription à la conférence ou au congrès auquel le juriste est tenu d'assister.
e. Tout juriste invité à participer à une conférence ou à un congrès à titre officiel, par exemple pour prononcer une allocution officielle ou donner un cours rattaché à son domaine d'emploi, peut bénéficier d'un congé payé à cette fin et peut, en outre, se faire rembourser les frais d'inscription à la conférence ou au congrès ainsi que ses dépenses de voyage raisonnables.
f. Le juriste n'a pas droit à une rémunération en vertu de l'article 14 : temps de déplacement, à l'égard des heures pendant lesquelles il assiste à une conférence ou à

un congrès ni à l'égard du temps nécessaire pour s'y rendre et en revenir, sauf en vertu des dispositions de l'alinéa (d).

20.04 Perfectionnement professionnel

a. Les parties à la présente convention partagent le désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux juristes, à l'occasion, la possibilité :

   i. de participer aux ateliers de travail, aux cours de courte durée ou aux programmes hors service semblables pour tenir à jour leurs connaissances et leurs compétences dans leurs domaines respectifs,
   ii. d'effectuer des recherches ou d'accomplir un travail se rattachant à leurs programmes de recherches normaux dans des établissements ou des lieux autres que ceux de l'employeur,
   iii. d'effectuer dans leur domaine de spécialisation des recherches non expressément rattachées aux projets de travail qui leur sont confiés lorsque, de l'avis de l'employeur, ces recherches sont nécessaires pour permettre aux juristes de mieux remplir leur rôle actuel.

b. Sous réserve de l'approbation de l'employeur, le juriste bénéficie d'un congé payé pour participer aux activités décrites à l'alinéa 20.04(a).
c. En vertu du présent paragraphe, le juriste peut demander, n'importe quand, de suivre un programme de perfectionnement professionnel et l'employeur peut choisir, n'importe quand, d'y faire participer un juriste.
d. Lorsque l'employeur choisit un juriste pour qu'il suive un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe, il doit consulter le juriste avant de déterminer le lieu et la durée du programme de travail ou d'études à entreprendre.
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 1er novembre 2009)
f. Le juriste qui suit un programme de perfectionnement professionnel en vertu du présent paragraphe peut se faire rembourser ses frais de déplacement raisonnables et tous les autres frais que l'employeur juge justifiés. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

20.05 Critères de sélection

a. Après avoir tenu des consultations avec l'Association, l'employeur établit des critères de sélection tenant compte des contraintes budgétaires et opérationnelles pour accorder

des congés en vertu des paragraphes 20.02, 20.03 et 20.04. Sur demande, une copie de ces critères est remise à un juriste et/ou au représentant de l'Association.

b. Les parties à la présente convention collective reconnaissent les avantages mutuels qui peuvent découler de la consultation sur la promotion professionnelle. À cette fin, sur demande, l'employeur consultera l'Association comme il est stipulé à l'article 25 : consultation mixte.

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

20.06 Congé d'examen payé

Il peut être accordé un congé payé au juriste pour lui permettre de se présenter à un examen pendant ses heures normales de travail. L'employeur n'accorde ce congé que s'il est d'avis que le cours donnant lieu à l'examen se rapporte directement aux fonctions du juriste ou améliore sa compétence.

Article 21 : congés, généralités

21.01

a. Lorsqu'un juriste devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
b. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire du juriste pour la journée en question.
c. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans le paragraphe 19.02, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

21.02 Lorsque le décès ou une mise en disponibilité met fin à son emploi, le juriste qui a bénéficié de plus de jours de congé annuel ou de congé de maladie payé qu'il en a acquis est réputé avoir acquis le nombre de jours de congé payé dont il a bénéficié.

21.03 Le juriste conserve le solde des congés payés portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il devient assujetti à celle-ci.

21.04 Le juriste n'acquiert aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé, en congé d'éducation ou sous le coup d'une suspension.

21.05 Le juriste ne peut bénéficier de deux (2) genres de congé payé différents à l'égard de la même période.

21.06 Sauf disposition contraire dans la présente convention, lorsqu'un congé non payé est accordé à un juriste pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la

maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels; le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**Article 22 : indemnité de départ

22.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 22.02, le juriste touche une indemnité de départ calculée en fonction de son taux de rémunération hebdomadaire :

a. **Mise en disponibilité**

   i. Dans les cas d'une première (1re) mise en disponibilité survenant après le 28 novembre 1969, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1re) année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365).

   ii. Dans le cas d'une deuxième (2e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente survenant après le 28 novembre 1969, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ aux termes du sous-alinéa 22.01(a)(i).

b. **Décès**
   Si le juriste décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

c. **Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

   i. Lorsque le juriste justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité, conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il reçoit une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365). L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

ii. Lorsque le juriste justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence, conformément aux dispositions de l'alinéa 12(1)(d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il touche une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365). L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

**

22.02 La période d'emploi continu utilisée pour le calcul des indemnités de départ payables au juriste en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une somme forfaitaire en tenant lieu d'un congé de retraite. En aucun cas, les indemnités de départ maximales prévues dans cet article ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision, le montant versé suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démissions et retraite) en vertu des paragraphes 22.04 à 22.07 de l'appendice « H » ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration de ce paragraphe.

22.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit le juriste conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, juste avant la fin de son emploi.

**

22.04 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'appendice « H ».

Article 23 : appréciation du rendement et dossiers du juriste

23.01 Aux fins du présent article :

a. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement du juriste signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par un surveillant portant sur la façon dont le juriste s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
b. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement du juriste est consignée sur le formulaire prescrit par l'employeur.

23.02

a. Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement du juriste, ce dernier doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois rempli, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature du juriste sur son formulaire d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit.

   Une copie du formulaire d'évaluation du juriste lui est remise au moment de sa signature.

b. Les représentants de l'employeur qui évaluent le rendement du juriste doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période sur laquelle porte l'évaluation.

23.03 Lorsqu'un juriste n'est pas d'accord avec l'évaluation et/ou l'appréciation de son travail, il a le droit de fournir au(x) gestionnaires(s) ou au(x) comité(s) d'évaluation et/ou d'appréciation des arguments écrits de nature contraire.

23.04 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite du juriste est versé à son dossier au personnel, le juriste doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu.

Article 24 : procédure de règlement des griefs

24.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les sujets qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 15.0 des règlements du CNM.

24.02 Les parties reconnaissent l'importance des discussions informelles entre les juristes et leurs surveillants afin de régler des problèmes sans devoir recourir à un grief formel. Lorsque les parties conviennent par écrit de recourir au système de gestion informelle des conflits institué aux termes de l'article 207 de la LRTSPF, les délais prévus dans l'article 24 : procédure de règlement des griefs sont suspendus jusqu'à ce que l'une des parties avise l'autre du contraire par écrit.

24.03 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.

24.04 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et le juriste et, s'il y a lieu, le représentant de l'Association.

24.05 Lorsque les dispositions de l'un des paragraphes 24.07, 24.24 et 24.38 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet d'oblitération postale et l'on considère que l'employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé.

De même, l'employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

24.06 Le grief du juriste n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur.

24.07 Griefs individuels

Le juriste qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

a. l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et
b. remet au juriste un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

24.08 Présentation d'un grief

a. Sous réserve des alinéas (b) à (g), le juriste peut présenter un grief si le juriste estime être lésé :

    i. par l'interprétation ou l'application, à son égard :

        A. soit d'une disposition d'une loi ou d'un règlement, ou d'une ordonnance ou d'un autre instrument établi ou émis par l'employeur et portant sur les conditions d'emploi,
        ou
        B. soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

    ou
    ii. par toute circonstance ou question ayant une incidence sur ses conditions d'emploi.

b. Le juriste ne peut présenter un grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
c. Malgré l'alinéa (b), le juriste ne peut présenter un grief individuel relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
d. Le juriste ne peut présenter un grief individuel relativement à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale à moins d'obtenir l'autorisation de l'Association et d'être représenté par cette dernière.
e. Le juriste qui, relativement à toute question, se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'employeur ne peut présenter un grief

individuel relativement à cette question si la politique stipule expressément que le juriste qui se prévaut de cette procédure ne peut présenter un grief individuel en vertu du présent article.

f. Le juriste ne peut présenter de grief individuel portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
g. Pour l'application de l'alinéa (f), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

24.09 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de trois (3) paliers :

a. palier 1 : premier (1er) palier de direction;
b. palier 2 : palier intermédiaire;
c. palier final : sous-ministre (ou l'équivalent) ou son représentant autorisé.

24.10 Représentants

a. L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les juristes assujettis à la procédure le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté.
b. Cette information est communiquée aux juristes au moyen d'avis affichés par l'employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les juristes auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'employeur et l'Association.

24.11 Le juriste qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Association. L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

24.12 Au premier (1er) palier de la procédure, le juriste peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 24.07 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle le juriste est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

24.13 Le juriste peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier (1er) palier :

a. si le juriste est insatisfait de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours qui suivent la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'employeur au juriste;
   ou
b. si l'employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 24.14, dans les trente (30) jours qui suivent celui où il a présenté le grief au palier précédent.

24.14 L'employeur répond au grief d'un juriste, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation du grief au palier en question, et dans les trente (30) jours qui suivent lorsque le grief est présenté au palier final.

24.15 Lorsque l'Association représente le juriste dans la présentation du grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant de l'Association et au juriste une copie de sa décision.

24.16 Si un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et ne peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage, la décision rendue à l'égard du grief au dernier palier est définitive et exécutoire, et aucune autre mesure ne peut être prise en vertu de la LRTSPF.

24.17 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'employeur et le juriste et, s'il y a lieu, l'Association, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

24.18 Lorsque l'employeur rétrograde ou licencie un juriste pour un motif déterminé aux termes des alinéas 12(1)(c), (d) ou (e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

24.19 Le juriste peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

24.20 Le juriste qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins que le juriste ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

24.21 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener le juriste à renoncer au grief ou à s'abstenir d'exercer le droit du juriste de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

24.22 Renvoi à l'arbitrage

a. Le juriste peut, dans les trente (30) jours qui suivent, renvoyer à l'arbitrage un grief individuel qui a été présenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, y compris le dernier, et qui n'a pas été réglé à sa satisfaction si le grief porte sur :

   i. l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
   ii. une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
   iii. une rétrogradation ou un licenciement aux termes de l'alinéa 12(1)(d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour rendement insuffisant, ou aux termes de l'alinéa 12(1)(e) de ladite loi pour tout autre motif qui ne se rapporte pas à l'indiscipline ou à l'inconduite;
   iv. la mutation sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique sans son consentement alors que celui-ci était nécessaire.

b. La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
c. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée à l'alinéa(b).
d. Aucune disposition de l'alinéa (a) ne peut être interprétée ou appliquée de manière à permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel portant sur :

   i. un licenciement aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique; ou
   ii. une mutation aux termes de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, sauf s'il s'agit d'une mutation du juriste qui a présenté le grief.

24.23 Avant de renvoyer à l'arbitrage un grief individuel portant sur une question visée au sous-alinéa 24.22(a)(i), le juriste doit d'abord obtenir l'accord de l'Association.

24.24 Griefs collectifs

L'Association peut présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs et le transmet au chef de service qui, immédiatement :

a. l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et
b. remet à l'Association un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

24.25 Présentation d'un grief collectif

a. L'Association peut présenter un grief collectif au nom des juristes de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.
b. Afin de présenter le grief, l'Association doit d'abord obtenir le consentement de chacun des juristes visés de la manière prévue par règlement. Le consentement du juriste ne vaut que pour le grief collectif à l'égard duquel il est demandé.
c. Le grief collectif doit se rapporter à des juristes d'un seul secteur de l'administration publique fédérale.
d. L'Association ne peut présenter un grief collectif si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
e. Malgré l'alinéa (d), l'Association ne peut présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
f. Si, relativement à toute question, un juriste se prévaut de la procédure de traitement des plaintes prévue par une politique de l'employeur, l'Association ne peut l'inclure parmi les juristes pour le compte desquels elle présente un grief collectif relativement à cette question si la politique stipule expressément que le juriste qui se prévaut de cette procédure ne peut prendre part à un grief collectif en vertu du présent article.
g. L'Association ne peut présenter de grief collectif portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
h. Pour l'application de l'alinéa (g), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

24.26 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de trois (3) paliers :

a. palier 1 : premier (1er) palier de direction;
b. palier 2 : palier intermédiaire;
c. palier final : sous-ministre (ou l'équivalent) ou son représentant autorisé.

24.27 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à l'Association le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

24.28 L'Association a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

24.29 Au premier (1er) palier de la procédure, l'Association peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 24.24, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25e) jour qui

suit la date à laquelle les juristes s'estimant lésés sont notifiés ou du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif.

24.30 L'Association peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

a. si elle est insatisfaite de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours qui suivent la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'employeur à l'Association;
   ou
b. si l'employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 24.31, dans les trente (30) jours qui suivent celui où l'Association a présenté le grief au palier précédent.

24.31 L'employeur répond au grief de l'Association, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief au palier en question, et dans les trente (30) jours qui suivent lorsque le grief est présenté au dernier palier.

24.32 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'employeur et l'Association peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

24.33 L'Association peut retirer un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

24.34 Retrait d'un grief collectif

a. Le juriste visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Association que le juriste ne désire plus y souscrire.
b. L'Association fournit aux représentants de l'employeur autorisés à traiter le grief une copie de l'avis reçu aux termes de l'alinéa (a).
c. Une fois l'avis reçu par l'Association, celle-ci ne peut plus poursuivre le grief à l'égard du juriste.

24.35 Si l'Association néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, elle est réputée avoir renoncé à son grief, à moins qu'elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

24.36 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'Association à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

24.37 Renvoi à l'arbitrage

a. L'Association peut, dans les trente (30) jours qui suivent, renvoyer un grief collectif à l'arbitrage s'il a été présenté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, y compris le dernier, et que ce grief n'a pas été réglé à sa satisfaction.
b. La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief collectif en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
c. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée à l'alinéa (b).

24.38 Griefs de principe

Tant l'employeur que l'Association peut présenter un grief au palier prescrit de la procédure de règlement des griefs et l'adresse au représentant de l'Association ou de l'employeur, selon le cas, autorisé à traiter les griefs au palier approprié. La partie qui reçoit le grief remet à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

24.39 Présentation d'un grief de principe

a. Tant l'employeur que l'Association peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou de la décision arbitrale relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.
b. L'employeur ou l'Association ne peut présenter de grief de principe si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
c. Malgré l'alinéa (b), l'employeur ou l'Association ne peut présenter de grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.
d. L'Association ne peut présenter de grief de principe portant sur une mesure prise en vertu d'une instruction, d'une directive ou d'un règlement établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.
e. Pour l'application de l'alinéa (d), tout décret du gouverneur en conseil constitue une preuve concluante de ce qui y est énoncé au sujet des instructions, directives ou règlements établis par le gouvernement du Canada, ou au nom de celui-ci, dans l'intérêt de la sécurité du pays ou de tout État allié ou associé au Canada.

24.40 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum d'un (1) palier.

24.41 L'employeur et l'Association désignent un représentant et communiquent l'un à l'autre le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

24.42 Tant l'employeur que l'Association peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 24.38, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'employeur ou l'Association, selon le cas, est notifié ou du jour où il ou elle a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

24.43 L'employeur et l'Association répondent normalement au grief dans les quinze (15) jours qui suivent sa présentation.

24.44 Tant l'employeur que l'Association, le cas échéant, peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

24.45 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employeur ou l'Association à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

24.46 Renvoi à l'arbitrage

a. La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent.
b. La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.
c. La Commission canadienne des droits de la personne peut, dans le cadre de l'arbitrage, présenter ses observations relativement à la question soulevée à l'alinéa (b).

24.47 Arbitrage accéléré

Les parties conviennent que tout grief arbitrable peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

a. À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
b. Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Association présente à la CRTESPF la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
c. Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
d. Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
e. La CRTESPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
f. Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes

sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTESPF.

g. L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours qui suivent l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
h. La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

Article 25 : consultation mixte

25.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.

25.02 Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties.

25.03 Lorsque c'est possible, l'employeur consulte les représentants de l'Association au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.

25.04 Réunions du Comité consultatif mixte

Les comités consultatifs sont composés d'un nombre mutuellement acceptable de juristes et de représentants de l'employeur qui se rencontrent à un moment qui convient aux parties. Les réunions des comités ont habituellement lieu dans les locaux de l'employeur durant les heures de travail.

25.05 Les juristes qui sont membres permanents des comités consultatifs mixtes ne subissent pas de pertes de leur rémunération habituelle du fait de leur présence à ces réunions avec la gestion, y compris un temps de déplacement raisonnable, le cas échéant.

25.06 Les comités consultatifs mixtes ne doivent pas s'entendre sur des éléments qui modifieraient les dispositions de la présente convention collective.

Article 26 : sécurité et hygiène

26.01 L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des juristes. L'employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Association sur ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident du travail.

Article 27 : références d'emploi

27.01 Sur demande du juriste, l'employeur donne à un employeur éventuel des références personnelles qui indiquent la durée du service du juriste, ses principales fonctions et responsabilités et l'exécution de ces fonctions.

Article 28 : droits d'inscription

28.01 L'employeur rembourse au juriste les cotisations ou les droits d'inscription qu'il a versés à une ou plusieurs associations professionnelles lorsque ces versements sont nécessaires pour répondre à une exigence professionnelle posée par l'employeur pour remplir les fonctions ou responsabilités assignées.

Article 29 : indemnité de vêtements de cour

29.01 Lorsqu'il est tenu régulièrement de porter des vêtements de cour pour s'acquitter de ses fonctions, le juriste a droit au remboursement du coût d'un ensemble complet de vêtements de cour, jusqu'à concurrence de mille deux cents dollars (1 200 $), à condition que l'employeur ne lui ait versé aucun montant pour ces articles au cours des cinq (5) années précédentes. Les articles de remplacement sont remboursés lorsque les articles existants sont en mauvais état. Les juristes doivent assumer eux-mêmes le coût des vêtements perdus. En outre, ils ont droit au remboursement du coût d'une chemise neuve par année, jusqu'à concurrence de cent dollars (100 $). Lorsque les circonstances individuelles le justifient, et avec l'approbation de l'employeur, le juriste a droit également au remboursement du coût de vêtements de cour supplémentaires dont il a raisonnablement besoin, y compris des chemises. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

Article 30 : remise en négociation de la convention

30.01 La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier la présente convention, elle doit donner à l'autre partie un avis de toute modification proposée et les parties doivent se réunir pour discuter de cette proposition au plus tard un (1) mois civil après la réception d'un tel avis.

Article 31 : les ententes du Conseil national mixte

31.01 Les ententes conclues par le Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées après le 6 décembre 1978 feront partie de la présente convention collective, sous réserve de la LRTSPF et de toute loi du Parlement qui, selon le cas, a été ou peut être établie en application d'une loi stipulée à l'article 113 de la LRTSPF.

31.02 Les clauses du CNM qui peuvent être inscrites dans une convention collective sont celles que les parties à l'accord du CNM ont désignées comme telles ou à l'égard desquelles le

président de la CRTESPF a rendu une décision en application de l'alinéa (c) du protocole d'accord du CNM qui a pris effet le 6 décembre 1978.

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*

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.

Article 32 : juristes à temps partiel

32.01 Définition

L'expression « juriste à temps partiel » désigne une personne dont l'horaire normal de travail compte en moyenne moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais n'est pas inférieur à celui mentionné dans la LRTSPF.

32.02 Généralités

Les juristes à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention dans la même proportion qui existe entre leurs heures de travail hebdomadaires normales prévues à l'horaire et celles des juristes à plein temps, sauf indication contraire dans la présente convention.

32.03 Les juristes à temps partiel sont rémunérés au taux de rémunération horaire pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.

32.04 Les congés ne peuvent être accordés :

a. que pendant les périodes au cours desquelles les juristes doivent selon l'horaire remplir leurs fonctions;
   ou
b. que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

32.05 Jours fériés désignés

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

32.06 Sous réserve de l'article 13 : durée du travail, lorsque le juriste à temps partiel est tenu de travailler un jour prévu comme étant un jour férié désigné payé pour les juristes à plein temps au paragraphe 16.01 de la présente convention, il est rémunéré au taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées un jour férié.

32.07 Heures supplémentaires

Nonobstant le paragraphe 32.02, les juristes à temps partiel des niveaux LP-01 et LP-02 ont droit à la rémunération des heures supplémentaires en vertu des dispositions du paragraphe 13.01 Durée du travail. Les juristes à temps partiel des niveaux LP-03, LP-04 et LP-05 n'ont pas droit à la rémunération des heures supplémentaires en vertu de l'article 13 : durée du travail.

32.08 Congé annuel

Le juriste à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi selon les années de service dans le paragraphe 17.01, ces crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

a. lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf heures virgule trois sept cinq (9,375) par mois, .250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail du juriste, par mois;
b. lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze heures virgule cinq (12,5) par mois, .333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail du juriste, par mois;
c. lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize heures virgule sept cinq (13,75) par mois, .367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail du juriste, par mois;
d. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze heures virgule trois sept cinq (14,375) par mois, .383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail du juriste, par mois;

e. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze heures virgule six deux cinq (15,625) par mois, .417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail du juriste, par mois;
f. lorsque le nombre d'années de service donne droit à seize heures virgule huit sept cinq (16,875) par mois, .450 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail du juriste, par mois;
g. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit heures virgule sept cinq (18,75) par mois, .500 multiplié par le nombre d'heures de la semaine de travail du juriste, par mois.

32.09 Congés de maladie

Le juriste à temps partiel acquiert des congés de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins deux (2) fois le nombre d'heures de sa semaine de travail normale.

32.10 Administration des congés annuels et des congés de maladie

a. Aux fins de l'application des paragraphes 32.08 et 32.09, lorsque le juriste n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles.
b. Le juriste qui travaille à la fois à temps partiel et à plein temps au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ni de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un juriste à plein temps.

32.11 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 22 : indemnité de départ, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose de périodes d'emploi à plein temps et à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ sera établie et les périodes à temps partiel seront regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multipliera la période équivalente d'années complètes à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein conformément à la classification afin de calculer l'indemnité de départ.

32.12 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans le paragraphe 32.11 est le taux de rémunération hebdomadaire auquel le juriste a droit conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, immédiatement avant sa cessation d'emploi.

Article 33 : exposé de fonctions

33.01 Sur demande écrite, tout juriste a droit à un exposé complet et à jour des fonctions et des responsabilités de son poste, y compris le niveau de classification du poste et la cote numérique de chaque facteur, et à un organigramme montrant la situation du poste dans l'organisation.

Article 34 : sécurité d'emploi

34.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque juriste d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

Article 35 : normes de discipline

35.01 Lorsqu'il existe, par écrit, des normes de discipline ministérielles, l'employeur convient de fournir à chaque juriste et à l'Association suffisamment de renseignements à ce sujet.

35.02 Lorsque le juriste est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, le juriste a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Association à cette réunion. Dans la mesure du possible, le juriste reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

35.03 Toute note disciplinaire consignée dans tout dossier concernant un juriste sera retirée et ne sera plus prise en compte dans quelque but que ce soit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire connexe n'ait été prise pendant cette période. Cette période sera automatiquement prolongée par la durée de tous congés non payés. En outre, l'employeur convient de ne pas se fonder sur un document ou une notation négative concernant la conduite ou le rendement d'un juriste qui n'a pas été communiqué par écrit au juriste à l'époque. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

Article 36 : élimination de la discrimination

36.01 Il n'y a aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un juriste du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique ou nationale, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, une condamnation pour laquelle le juriste a été gracié ou son adhésion au syndicat, ou son activité dans l'Association.

36.02 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

**Article 37 : avantages sociaux

37.01 Les juristes bénéficient de la protection et des prestations suivantes en matière d'assurance.

a. **Assurance-maladie complémentaire**

Tous les juristes sont couverts par le Régime de soins de santé de la fonction publique conformément à la Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique du CNM.

Les juristes de niveaux LP-03, LP-04 et LP-05 ont droit à une protection entièrement payée par l'employeur, conformément à l'annexe VI du Régime de soins de santé de la fonction publique.

b. **Assurance-soins dentaires**

Tous les juristes sont couverts par le Régime de soins dentaires de la fonction publique, lequel est prévu pour les employés des ministères et des organismes admissibles de la fonction publique fédérale (régime du CNM).

c. **Assurance-vie**

Juristes de niveaux LP-00, LP-01 et LP-02 :

Assurance-vie de base (traitement annuel arrondi à la tranche de mille dollars [1 000 $] la plus proche) et assurance-vie supplémentaire (montant additionnel égal au traitement annuel arrondi à la tranche de mille dollars [1 000 $] la plus proche) soumise aux mêmes modalités que le Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) - Régime principal. Les primes seront payables par le juriste au même taux que celui du RACGFP - Régime principal.

Juristes de niveaux LP-03, LP-04 et LP-05 :

i. Assurance-vie de base (montant égal à deux [2] fois le traitement annuel arrondi à la tranche de mille dollars [1 000 $]) soumise aux mêmes modalités que le RACGFP - Régime des cadres supérieurs. Les primes seront payables par l'employeur.
ii. Assurance-vie supplémentaire (montant additionnel égal au traitement annuel arrondi à la tranche de mille dollars [1 000 $] la plus proche) soumise aux mêmes modalités que le RACGFP - Régime des cadres supérieurs. Les primes seront payables par le juriste au même taux que celui du RACGFP - Régime des cadres supérieurs.
iii. Assurance-vie après la retraite égale au traitement annuel (rajusté au multiple supérieur de deux cent cinquante dollars [250 $]) à la date du départ à la retraite et soumise aux mêmes modalités que le RACGFP - Régime des cadres supérieurs. Les primes seront payables par l'employeur.

d. **Assurance-mort accidentelle et mutilation (MA et M)**

Juristes de niveaux LP-00, LP-01 et LP-02 :

Prestation maximale de deux cent cinquante mille dollars (250 000 $) par tranche de vingt-cinq mille dollars (25 000 $) et soumise aux mêmes modalités que le RACGFP - Régime principal.

Les primes sont payées par le juriste au même taux que le RACGFP - Régime principal.

Juristes de niveaux LP-03, LP-04 et LP-05 :

Prestation maximale de deux cent cinquante mille dollars (250 000 $) et soumise aux mêmes modalités que le RACGFP - Régime des cadres supérieurs.

Les primes sont payées par l'employeur.

e. **Assurance pour personnes à charge**

Juristes de niveaux LP-00, LP-01 et LP-02 :

Assurance-vie et assurance MA et M pour personnes à charge conformément au RACGFP - Régime principal.

Les primes sont payées par le juriste au même taux que celui du RACGFP - Régime principal.

Juristes de niveaux LP-03, LP-04 et LP-05 :

Assurance-vie et assurance MA et M pour personnes à charge conformément au RACGFP - Régime des cadres supérieurs.

Les primes sont payées par l'employeur.

f. **Assurance-invalidité de longue durée**

Tous les juristes seront couverts en vertu du régime principal du RACGFP.

Les juristes de niveaux LP-00, LP-01 et LP-02 paient quinze pour cent (15 %) des primes et l'employeur assume le restant soit quatre-vingt-cinq pour cent (85 %).

Pour les juristes de niveaux LP-03, LP-04 et LP-05, les primes requises sont à la charge de l'employeur.

**

g. **Stationnement**

À compter du 5 septembre 2019, la date de la signature de la présente convention, les juristes qui bénéficient actuellement de ce paragraphe aux niveaux LP-03, LP-04 et LP-05 sont protégés par des droits acquis.

Pour les juristes de niveaux LP-03, LP-04 et LP-05, l'employeur paie cinquante pour cent (50 %) de :

i. des frais mensuels que font payer les parcs de stationnement appartenant à l'État; ou
ii. des frais mensuels de stationnement commerciaux, jusqu'à concurrence du montant maximal payable aux termes du sous-alinéa (i).

Aux endroits où, à compter du 28 avril 2006, cet avantage était offert aux juristes du niveau LP-01 ou LP-02, il continue de l'être « seulement aux titulaires actuels de ces postes ». (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, dispositions des alinéas 37.01(a) à 37.01(g) en vigueur le 1er novembre 2009)

**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.

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

Signée à Ottawa, le 5e jour du mois de septembre 2019.

Le Conseil du Trésor du Canada

Sandra Hassan
Luc Presseau
Allison Shatford
Lynn Lovett
Anne-Marie Ranger
Anny Blondeau
Christian Roy
Claude Alain
Isabelle Niquette
Shaun O'Leary
Virginie Emiel-Wildhaber

L'Association des juristes de justice

Ursula Hendel
David McNairn
Nadine Silverman
Kevin Staska
Karen Truscott
Gilese Turner

**Appendice « A »

LP - Groupe Praticien du droit Taux de rémunération annuels (UIN 21400 et 21401) (en dollars)

Légende

$) En vigueur à compter du 10 mai 2017
X)* Ajustement salarial en vigueur à compter du 10 mai 2018
A)* En vigueur à compter du 10 mai 2018
Y)* Ajustement salarial en vigueur à compter du 10 mai 2019
B)* En vigueur à compter du 10 mai 2019
C) En vigueur à compter du 10 mai 2020
D) En vigueur à compter du 10 mai 2021

I : Toutes les régions sauf Toronto (UIN 21400)

LP-00 (échelons 1 à 6)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 10 mai 2017	38 395	40 198	42 090	44 067	46 139	48 307
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	38 702	40 520	42 427	44 420	46 508	48 693
A)* 10 mai 2018	39 476	41 330	43 276	45 308	47 438	49 667
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	39 555	41 413	43 363	45 399	47 533	49 766
B)* 10 mai 2019	40 346	42 241	44 230	46 307	48 484	50 761
C) 10 mai 2020	40 951	42 875	44 893	47 002	49 211	51 522
D) 10 mai 2021	41 565	43 518	45 566	47 707	49 949	52 295

LP-00 (échelons 7 à 12)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
$) 10 mai 2017	50 577	52 954	55 442	58 050	60 777	63 634
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	50 982	53 378	55 886	58 514	61 263	64 143
A)* 10 mai 2018	52 002	54 446	57 004	59 684	62 488	65 426
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	52 106	54 555	57 118	59 803	62 613	65 557
B)* 10 mai 2019	53 148	55 646	58 260	60 999	63 865	66 868
C) 10 mai 2020	53 945	56 481	59 134	61 914	64 823	67 871
D) 10 mai 2021	54 754	57 328	60 021	62 843	65 795	68 889

LP-00 (échelons 13 à 16)

En vigueur	Échelon 13	Échelon 14	Échelon 15	Échelon 16
$) 10 mai 2017	66 624	69 756	73 035	76 468
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	67 157	70 314	73 619	77 080
A)* 10 mai 2018	68 500	71 720	75 091	78 622
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	68 637	71 863	75 241	78 779
B)* 10 mai 2019	70 010	73 300	76 746	80 355
C) 10 mai 2020	71 060	74 400	77 897	81 560
D) 10 mai 2021	72 126	75 516	79 065	82 783

LP-00 (échelons 17 et 18)

En vigueur	Échelon 17	Échelon 18
$) 10 mai 2017	80 061	83 823
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	80 701	84 494
A)* 10 mai 2018	82 315	86 184
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	82 480	86 356
B)* 10 mai 2019	84 130	88 083
C) 10 mai 2020	85 392	89 404
D) 10 mai 2021	86 673	90 745

* Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice E, sous forme de montant forfaitaire. Plus particulièrement :

a. les augmentations de la première année (c'est-à-dire « X » et « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,0 % et à un rajustement salarial de 0,8 %, pour une augmentation totale composée de 2,816 % des taux du 10 mai 2017;
b. les augmentations de la deuxième année (c'est-à-dire « Y » et « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,0 % et un rajustement salarial de 0,2 %, soit une augmentation totale composée de 5,082 % des taux du 10 mai 2017.

LP-01 (échelons 1 à 6)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 10 mai 2017	76 142	79 722	83 468	87 392	91 500	95 799
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	76 751	80 360	84 136	88 091	92 232	96 565
A)* 10 mai 2018	78 286	81 967	85 819	89 853	94 077	98 496
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	78 443	82 131	85 991	90 033	94 265	98 693
B)* 10 mai 2019	80 012	83 774	87 711	91 834	96 150	100 667
C) 10 mai 2020	81 212	85 031	89 027	93 212	97 592	102 177
D) 10 mai 2021	82 430	86 306	90 362	94 610	99 056	103 710

LP-01 (échelons 7 et 8)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
$) 10 mai 2017	100 302	105 015
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	101 104	105 855
A)* 10 mai 2018	103 126	107 972
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	103 332	108 188
B)* 10 mai 2019	105 399	110 352
C) 10 mai 2020	106 980	112 007
D) 10 mai 2021	108 585	113 687

* Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice E, sous forme de montant forfaitaire. Plus particulièrement :

a. les augmentations de la première année (c'est-à-dire « X » et « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,0 % et à un rajustement salarial de 0,8 %, pour une augmentation totale composée de 2,816 % des taux du 10 mai 2017;
b. les augmentations de la deuxième année (c'est-à-dire « Y » et « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,0 % et un rajustement salarial de 0,2 %, soit une augmentation totale composée de 5,082 % des taux du 10 mai 2017.

LP-02 (échelons 1 à 6)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 10 mai 2017	106 120	111 108	116 329	121 796	127 522	133 514
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	106 969	111 997	117 260	122 770	128 542	134 582
A)* 10 mai 2018	109 108	114 237	119 605	125 225	131 113	137 274
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	109 326	114 465	119 844	125 475	131 375	137 549
B)* 10 mai 2019	111 513	116 754	122 241	127 985	134 003	140 300
C) 10 mai 2020	113 186	118 505	124 075	129 905	136 013	142 405
D) 10 mai 2021	114 884	120 283	125 936	131 854	138 053	144 541

LP-02 (échelons 7 et 8)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
$) 10 mai 2017	139 791	146 361
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	140 909	147 532
A)* 10 mai 2018	143 727	150 483
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	144 014	150 784
B)* 10 mai 2019	146 894	153 800
C) 10 mai 2020	149 097	156 107
D) 10 mai 2021	151 333	158 449

* Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice E, sous forme de montant forfaitaire. Plus particulièrement :

a. les augmentations de la première année (c'est-à-dire « X » et « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,0 % et à un rajustement salarial de 0,8 %, pour une augmentation totale composée de 2,816 % des taux du 10 mai 2017;
b. les augmentations de la deuxième année (c'est-à-dire « Y » et « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,0 % et un rajustement salarial de 0,2 %, soit une augmentation totale composée de 5,082 % des taux du 10 mai 2017.

LP-03 (échelons 1 à 6)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 10 mai 2017	128 601	134 645	140 974	147 600	154 538	161 801
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	129 630	135 722	142 102	148 781	155 774	163 095
A)* 10 mai 2018	132 223	138 436	144 944	151 757	158 889	166 357
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	132 487	138 713	145 234	152 061	159 207	166 690
B)* 10 mai 2019	135 137	141 487	148 139	155 102	162 391	170 024
C) 10 mai 2020	137 164	143 609	150 361	157 429	164 827	172 574
D) 10 mai 2021	139 221	145 763	152 616	159 790	167 299	175 163

* Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice E, sous forme de montant forfaitaire. Plus particulièrement :

a. les augmentations de la première année (c'est-à-dire « X » et « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,0 % et à un rajustement salarial de 0,8 %, pour une augmentation totale composée de 2,816 % des taux du 10 mai 2017;
b. les augmentations de la deuxième année (c'est-à-dire « Y » et « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,0 % et un rajustement salarial de 0,2 %, soit une augmentation totale composée de 5,082 % des taux du 10 mai 2017.

LP-04

En vigueur	Échelle
$) 10 mai 2017	144 710 à 183 819
X)*En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	145 868 à 185 290
A)*10 mai 2018	148 785 à 188 996
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	149 083 à 189 374
B)*10 mai 2019	152 065 à 193 161
C) 10 mai 2020	154 346 à 196 058
D) 10 mai 2021	156 661 à 198 999

* Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice E, sous forme de montant forfaitaire. Plus particulièrement :

a. les augmentations de la première année (c'est-à-dire « X » et « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,0 % et à un rajustement salarial de 0,8 %, pour une augmentation totale composée de 2,816 % des taux du 10 mai 2017;
b. les augmentations de la deuxième année (c'est-à-dire « Y » et « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,0 % et un rajustement salarial de 0,2 %, soit une augmentation totale composée de 5,082 % des taux du 10 mai 2017.

LP-05

En vigueur	Échelle
$) 10 mai 2017	167 770 à 205 260
X)*En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	169 112 à 206 902
A)*10 mai 2018	172 494 à 211 040
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	172 839 à 211 462
B)*10 mai 2019	176 296 à 215 691
C) 10 mai 2020	178 940 à 218 926
D) 10 mai 2021	181 624 à 222 210

* Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice E, sous forme de montant forfaitaire. Plus particulièrement :

a. les augmentations de la première année (c'est-à-dire « X » et « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,0 % et à un rajustement salarial de 0,8 %, pour une augmentation totale composée de 2,816 % des taux du 10 mai 2017;
b. les augmentations de la deuxième année (c'est-à-dire « Y » et « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,0 % et un rajustement salarial de 0,2 %, soit une augmentation totale composée de 5,082 % des taux du 10 mai 2017.

II : Toronto (UIN 21401)

LP-00 (échelons 1 à 6)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 10 mai 2017	38 395	40 198	42 090	44 067	46 139	48 307
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	38 702	40 520	42 427	44 420	46 508	48 693
A)* 10 mai 2018	39 476	41 330	43 276	45 308	47 438	49 667
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	39 555	41 413	43 363	45 399	47 533	49 766
B)* 10 mai 2019	40 346	42 241	44 230	46 307	48 484	50 761
C) 10 mai 2020	40 951	42 875	44 893	47 002	49 211	51 522
D) 10 mai 2021	41 565	43 518	45 566	47 707	49 949	52 295

LP-00 (échelons 7 à 12)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
$) 10 mai 2017	50 577	52 954	55 442	58 050	60 777	63 634
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	50 982	53 378	55 886	58 514	61 263	64 143
A)* 10 mai 2018	52 002	54 446	57 004	59 684	62 488	65 426
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	52 106	54 555	57 118	59 803	62 613	65 557
B)* 10 mai 2019	53 148	55 646	58 260	60 999	63 865	66 868
C) 10 mai 2020	53 945	56 481	59 134	61 914	64 823	67 871
D) 10 mai 2021	54 754	57 328	60 021	62 843	65 795	68 889

LP-00 (échelons 13 à 16)

En vigueur	Échelon 13	Échelon 14	Échelon 15	Échelon 16
$) 10 mai 2017	66 624	69 756	73 035	76 468
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	67 157	70 314	73 619	77 080
A)* 10 mai 2018	68 500	71 720	75 091	78 622
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	68 637	71 863	75 241	78 779
B)* 10 mai 2019	70 010	73 300	76 746	80 355
C) 10 mai 2020	71 060	74 400	77 897	81 560
D) 10 mai 2021	72 126	75 516	79 065	82 783

LP-00 (échelons 17 et 18)

En vigueur	Échelon 17	Échelon 18
$) 10 mai 2017	80 061	83 823
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	80 701	84 494
A)* 10 mai 2018	82 315	86 184
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	82 480	86 356
B)* 10 mai 2019	84 130	88 083
C) 10 mai 2020	85 392	89 404
D) 10 mai 2021	86 673	90 745

* Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice E, sous forme de montant forfaitaire. Plus particulièrement :

a. les augmentations de la première année (c'est-à-dire « X » et « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,0 % et à un rajustement salarial de 0,8 %, pour une augmentation totale composée de 2,816 % des taux du 10 mai 2017;
b. les augmentations de la deuxième année (c'est-à-dire « Y » et « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,0 % et un rajustement salarial de 0,2 %, soit une augmentation totale composée de 5,082 % des taux du 10 mai 2017.

LP-01 (échelons 1 à 6)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 10 mai 2017	76 142	79 722	83 468	87 392	91 500	95 799
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	76 751	80 360	84 136	88 091	92 232	96 565
A)* 10 mai 2018	78 286	81 967	85 819	89 853	94 077	98 496
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	78 443	82 131	85 991	90 033	94 265	98 693
B)* 10 mai 2019	80 012	83 774	87 711	91 834	96 150	100 667
C) 10 mai 2020	81 212	85 031	89 027	93 212	97 592	102 177
D) 10 mai 2021	82 430	86 306	90 362	94 610	99 056	103 710

LP-01 (échelons 7 et 8)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
$) 10 mai 2017	100 302	105 015
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	101 104	105 855
A)* 10 mai 2018	103 126	107 972
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	103 332	108 188
B)* 10 mai 2019	105 399	110 352
C) 10 mai 2020	106 980	112 007
D) 10 mai 2021	108 585	113 687

* Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice E, sous forme de montant forfaitaire. Plus particulièrement :

a. les augmentations de la première année (c'est-à-dire « X » et « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,0 % et à un rajustement salarial de 0,8 %, pour une augmentation totale composée de 2,816 % des taux du 10 mai 2017;
b. les augmentations de la deuxième année (c'est-à-dire « Y » et « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,0 % et un rajustement salarial de 0,2 %, soit une augmentation totale composée de 5,082 % des taux du 10 mai 2017.

LP-02 (échelons 1 à 6)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 10 mai 2017	106 446	111 448	116 687	122 172	127 913	133 925
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	107 298	112 340	117 620	123 149	128 936	134 996
A)* 10 mai 2018	109 444	114 587	119 972	125 612	131 515	137 696
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	109 663	114 816	120 212	125 863	131 778	137 971
B)* 10 mai 2019	111 856	117 112	122 616	128 380	134 414	140 730
C) 10 mai 2020	113 534	118 869	124 455	130 306	136 430	142 841
D) 10 mai 2021	115 237	120 652	126 322	132 261	138 476	144 984

LP-02 (échelons 7 à 9)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
$) 10 mai 2017	140 220	146 809	153 711
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	141 342	147 983	154 941
A)* 10 mai 2018	144 169	150 943	158 040
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	144 457	151 245	158 356
B)* 10 mai 2019	147 346	154 270	161 523
C) 10 mai 2020	149 556	156 584	163 946
D) 10 mai 2021	151 799	158 933	166 405

LP-02 (échelons 10 et 11)

En vigueur	Échelon 10	Échelon 11
$) 10 mai 2017	160 934	168 498
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	162 221	169 846
A)* 10 mai 2018	165 465	173 243
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	165 796	173 589
B)* 10 mai 2019	169 112	177 061
C) 10 mai 2020	171 649	179 717
D) 10 mai 2021	174 224	182 413

* Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice E, sous forme de montant forfaitaire. Plus particulièrement :

a. les augmentations de la première année (c'est-à-dire « X » et « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,0 % et à un rajustement salarial de 0,8 %, pour une augmentation totale composée de 2,816 % des taux du 10 mai 2017;
b. les augmentations de la deuxième année (c'est-à-dire « Y » et « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,0 % et un rajustement salarial de 0,2 %, soit une augmentation totale composée de 5,082 % des taux du 10 mai 2017.

LP-03 (échelons 1 à 6)

En vigueur	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6
$) 10 mai 2017	135 014	141 361	148 004	154 960	162 244	169 868
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	136 094	142 492	149 188	156 200	163 542	171 227
A)* 10 mai 2018	138 816	145 342	152 172	159 324	166 813	174 652
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	139 094	145 633	152 476	159 643	167 147	175 001
B)* 10 mai 2019	141 876	148 546	155 526	162 836	170 490	178 501
C) 10 mai 2020	144 004	150 774	157 859	165 279	173 047	181 179
D) 10 mai 2021	146 164	153 036	160 227	167 758	175 643	183 897

LP-03 (échelons 7 et 8)

En vigueur	Échelon 7	Échelon 8
$) 10 mai 2017	177 853	186 212
X)* En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	179 276	187 702
A)* 10 mai 2018	182 862	191 456
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	183 228	191 839
B)* 10 mai 2019	186 893	195 676
C) 10 mai 2020	189 696	198 611
D) 10 mai 2021	192 541	201 590

* Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice E, sous forme de montant forfaitaire. Plus particulièrement :

a. les augmentations de la première année (c'est-à-dire « X » et « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,0 % et à un rajustement salarial de 0,8 %, pour une augmentation totale composée de 2,816 % des taux du 10 mai 2017;
b. les augmentations de la deuxième année (c'est-à-dire « Y » et « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,0 % et un rajustement salarial de 0,2 %, soit une augmentation totale composée de 5,082 % des taux du 10 mai 2017.

LP-04

En vigueur	Échelle
$) 10 mai 2017	144 710 à 183 819
X)*En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	145 868 à 185 290
A)*10 mai 2018	148 785 à 188 996
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	149 083 à 189 374
B)*10 mai 2019	152 065 à 193 161
C) 10 mai 2020	154 346 à 196 058
D) 10 mai 2021	156 661 à 198 999

* Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice E, sous forme de montant forfaitaire. Plus particulièrement :

a. les augmentations de la première année (c'est-à-dire « X » et « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,0 % et à un rajustement salarial de 0,8 %, pour une augmentation totale composée de 2,816 % des taux du 10 mai 2017;
b. les augmentations de la deuxième année (c'est-à-dire « Y » et « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,0 % et un rajustement salarial de 0,2 %, soit une augmentation totale composée de 5,082 % des taux du 10 mai 2017.

LP-05

En vigueur	Échelle
$) 10 mai 2017	167 770 à 205 260
X)*En vigueur à compter du 10 mai 2018 - Ajustement salarial	169 112 à 206 902
A)*10 mai 2018	172 494 à 211 040
Y)* En vigueur à compter du 10 mai 2019 - Ajustement salarial	172 839 à 211 462
B)*10 mai 2019	176 296 à 215 691
C) 10 mai 2020	178 940 à 218 926
D) 10 mai 2021	181 624 à 222 210

* Les taux de rémunération seront rajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est avant la date du rajustement salarial sont versées conformément à l'Appendice E, sous forme de montant forfaitaire. Plus particulièrement :

a. les augmentations de la première année (c'est-à-dire « X » et « A ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à une augmentation économique de 2,0 % et à un rajustement salarial de 0,8 %, pour une augmentation totale composée de 2,816 % des taux du 10 mai 2017;
b. les augmentations de la deuxième année (c'est-à-dire « Y » et « B ») : versées sous forme de montant forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de la première année plus l'augmentation économique de 2,0 % et un rajustement salarial de 0,2 %, soit une augmentation totale composée de 5,082 % des taux du 10 mai 2017.

Administration du rajustement de la rémunération (UIN 21400 et 21401)

Remarque concernant la rémunération

Structure d'échelles salariales

1. Les juristes des niveaux LP-00 à LP-03 (taux nationaux ou taux de Toronto) seront rémunérés, aux dates d'effet applicables de rajustement des taux de rémunération, selon le régime de rémunération par échelons fixes indiqué (X), (A), (Y), (B), (C) ou (D) juste au-dessous de son ancien taux.
2. À compter du 10 mai 2018, tous les juristes des niveaux LP-04 à LP-05 (taux nationaux ou taux de Toronto) se verront accorder une augmentation économique au taux de zéro virgule huit pour cent (0,8 %) depuis l'échelle de taux « $ », arrondie au multiple le plus près d'un dollar, et à l'intérieur des limites figurant à la ligne « X ».
3. À compter du 10 mai 2018, tous les juristes des niveaux LP-04 à LP-05 (taux nationaux ou taux de Toronto) se verront accorder une augmentation économique au taux de deux pour cent (2 %) depuis l'échelle de taux « X », arrondie au multiple le plus près d'un dollar, et à l'intérieur des limites figurant à la ligne « A ».
4. À compter du 10 mai 2019, et avant l'application de toute autre révision de la paye prenant effet à cette date, tous les juristes des niveaux LP-04 à LP-05 (taux nationaux ou taux de Toronto) se verront accorder une augmentation au taux de zéro virgule deux pour cent (0,2 %) depuis l'échelle de taux « A », arrondie au multiple le plus près d'un dollar, et à l'intérieur des limites figurant à la ligne « Y ».
5. À compter du 10 mai 2019, tous les juristes des niveaux LP-04 à LP-05(taux nationaux ou taux de Toronto) se verront accorder une augmentation économique au taux de deux pour cent (2 %) depuis l'échelle de taux « Y », arrondie au multiple le plus près d'un dollar, et à l'intérieur des limites figurant à la ligne « B ».

6. À compter du 10 mai 2020, tous les juristes des niveaux LP-04 à LP-05 (taux nationaux ou taux de Toronto) se verront accorder une augmentation économique au taux de un virgule cinq pour cent (1,5 %) depuis l'échelle de taux « B », arrondie au multiple le plus près d'un dollar, et à l'intérieur des limites figurant à la ligne « C ».
7. À compter du 10 mai 2021, tous les juristes des niveaux LP-04 à LP-05 (taux nationaux ou taux de Toronto) se verront accorder une augmentation économique au taux de un virgule cinq pour cent (1,5 %) depuis l'échelle de taux « C », arrondie au multiple le plus près d'un dollar, et à l'intérieur des limites figurant à la ligne « D ».
8. Des taux de rémunération des étudiants en stage sont administrés conformément aux taux en vigueur des LP-00.

    - En ce qui concerne les taux de rémunération LP-00, l'expression « étudiants en stage » désigne tout titulaire d'un « baccalauréat en common law (LL.B.) », d'un « baccalauréat en droit civil (LL.L.) » ou d'une désignation Juris Doctor (J.D.), qui est admissible au barreau de l'une des provinces ou l'un des territoires du Canada dès la fin de son stage et des cours d'admission au barreau et, ayant été nommé pour une durée déterminée en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.
    - L'employeur recouvrera un montant partiel ou le montant total du salaire versé à l'employé qui suit un programme de préparation au barreau si celui-ci :

        - démissionne ultérieurement avant d'avoir satisfait aux exigences d'octroi de la licence;
        - refuse une offre d'emploi du ministère et accepte un emploi ailleurs au moment de son admission au barreau;
          ou
        - quand il est admis au barreau et qu'on lui offre un poste après son apprentissage et qu'il ne travaille pas durant une période minimale équivalente à la période qui a été payée pour suivre le cours de préparation au barreau et passer les examens d'octroi de la licence.

9. Aucun juriste ne touche moins que le taux de rémunération prévu dans son échelle salariale, à moins que son rendement ait été évalué « insatisfaisant », dans ce cas le juriste demeurera à son taux de rémunération actuel, qui pourrait être inférieur au taux minimum dans l'échelle salariale.

Mouvement salarial à l'intérieur de l'échelle

10. Les mouvements salariaux à l'intérieur de l'échelle pour tous les juristes aux niveaux LP-04 et LP-05 continueront d'être régis par les régimes de rémunération au rendement de l'appendice « C ».

Régime de rémunération par échelons fixes pour les LP-00, LP-01, LP-02 et LP-03

11. L'augmentation d'échelon de rémunération pour les juristes aux niveaux LP-00, LP-01, LP-02 et LP-03 sera au taux suivant dans l'échelle de rémunération par échelons fixes.
12. Un juriste dont le rendement a été évalué « insatisfaisant » n'est pas éligible à une augmentation d'échelon.

Administration de l'augmentation par échelons fixes de rémunération pour les LP-00, LP-01, LP-02 et LP-03

13. Les juristes qui sont éligibles aux niveaux LP-00, LP-01, LP-02 et LP-03 qui ont été nommés à leur poste LP présent avant le 31 mars 2013 et qui auraient été éligibles pour une augmentation à l'intérieur de l'échelle au 1er avril 2013 sous l'ancien régime de rémunération au rendement continueront de se voir accorder une augmentation d'échelon de rémunération le 10 mai.
14. La période d'augmentation de rémunération pour tous les juristes aux niveaux LP-00, LP-02 et LP-03 est de douze (12) mois et de six (6) mois pour les juristes aux niveaux LP-01.
15. Un juriste nommé dans son poste avant le 31 mars 2013, mais qui n'a pas occupé son poste pour une période suffisante permettant d'évaluer son rendement par le 31 mars 2013, recevra une augmentation à la date anniversaire de sa nomination, ou, dans le cas d'un juriste de niveau LP-01, six (6) mois de sa date de nomination.

**Appendice « B »

Politique sur l'administration de la rémunération au rendement des juristes de niveaux LP-01, LP-02 et LP-03

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

Partie 1

1.0 Objectif 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 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 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 Exclusions

4.1 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 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 Exigences de la politique

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

5.2 Ils doivent :

5.2.1 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 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 Surveillance

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

6.1.1 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 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 Les augmentations totales au rendement ne dépassent pas la cible approuvée de cinq pour cent (5 %).

7.0 Références

7.1 *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.

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 1er 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.

**

3.2 Les montants forfaitaires de la prime au rendement payable le 1er 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 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 1er avril 2012

Supérieur : 7 %
Entièrement satisfaisant : 4,6 %
Insatisfaisant : 0 %
Impossible à déterminer : 0 %

Pour les LP-01 : le 1er avril 2012 et le 1er octobre 2012

Supérieur : 7 %
Entièrement satisfaisant : 4,6 %
Insatisfaisant : 0 %
Impossible à déterminer : 0 %

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 ».

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 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 1er 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 Les employés 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 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 1er 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

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 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 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 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 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'un ministère estime qu'il y a lieu d'aller plus loin que les lignes directrices du régime de l'administration des traitements, le sous-ministre 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 « C »

Politique sur l'administration de la rémunération au rendement des juristes de niveaux LP-04 et LP-05

La politique sur l'administration de la rémunération au rendement, en vigueur à compter du 9 mai 2006, s'applique aux juristes des niveaux LP-04 et LP-05 pour la durée de la décision arbitrale du groupe Praticien du droit publiée le 23 octobre 2009. (Décision arbitrale datée du 23 octobre 2009, disposition en vigueur le 1er novembre 2009)

Directives sur le Programme de gestion du rendement (PGR) pour les cadres supérieurs - En vigueur le 1er avril 2004

Table des matières

- Préambule
- Entrée en vigueur
- Application
- Objectifs du programme
- Principes directeurs du PGR
- Éléments obligatoires du PGR
- Entente de rendement signée
- Engagements permanents
- Engagements clés
- Mesures de rendement
- Format
- Révision du rendement et des ententes de rendement
- Attestation de l'administrateur général
- Évaluation et critères d'évaluation
- Définitions des niveaux de rendement
  - Niveau 4 (anciennement a dépassé, a surpassé)
  - Niveau 3 (anciennement a atteint, atteint)
  - Niveau 2 (anciennement a atteint en partie)
  - Niveau 1 : N'a pas atteint
  - Niveau 0 : N'a pu être évalué
- Effets de l'évaluation du rendement sur la rémunération
- Salaire de base et progression dans l'échelle salariale
- Rémunération « à risque » et bonis
- Budget
- Reddition de comptes
- Cycle d'examen du rendement
- Conséquences en cas de non-respect
- Rôles et responsabilités
- Demandes de renseignements
- Annexe A : exemple d'entente de rendement

Annexe B : exemple de lettre d'attestation
Annexe C : rapport annuel sur le PGR

Dans le présent document, le générique masculin est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

Préambule

Note : Les instructions pour l'administration des primes de rendement du PGR se trouvent dans la politique sur l'administration des traitements pour le Groupe de la direction.

Dans son rapport de 1998, le Comité consultatif sur le maintien en poste et la rémunération du personnel de direction recommandait la mise en œuvre d'un programme de gestion du rendement pour les cadres supérieurs, en tant qu'outil pour appuyer aussi bien l'atteinte des résultats que pour réviser la rémunération des cadres supérieurs.

La gestion du rendement est un processus consistant à planifier, gérer, améliorer, développer, appuyer, évaluer et récompenser le rendement; elle est liée à d'autres initiatives clés des ministères et organismes en ressources humaines : planification des ressources humaines (y compris de la relève), gestion de carrière, formation et perfectionnement, etc.

Le PGR est :

- Un élément clé d'une stratégie efficace en ressources humaines afin d'attirer, conserver et rémunérer les cadres supérieurs dans la fonction publique fédérale;
- Un outil de gestion clé pour :
    - arrimer, à tous les niveaux, la responsabilité individuelle aux stratégies et aux priorités opérationnelles du gouvernement;
    - communiquer les attentes et les priorités concernant les plans d'activités et l'application des compétences en leadership;
    - s'assurer que les cadres supérieurs donnent suite à leurs engagements et responsabilités;
    - appuyer la planification organisationnelle axée sur les résultats, ainsi que la mesure du rendement, la reddition de comptes et la responsabilisation;
    - s'assurer que les cadres supérieurs comprennent les priorités de l'organisation et savent en quoi ils doivent contribuer à les réaliser;
    - appuyer le développement individuel de compétences en leadership dans la fonction publique;
    - appuyer les initiatives horizontales dans un même ministère ou touchant plusieurs ministères, organismes, juridictions et niveaux de gouvernement ou parties prenantes externes, en reconnaissant le travail d'équipe dans les ententes de rendement des cadres supérieurs.

- Un élément essentiel de la rémunération totale des membres du Groupe de la direction, dont la rémunération doit refléter le rendement.

Entrée en vigueur

Les présentes directives entrent en vigueur le 1er avril 2004.

Application

Les présentes directives s'appliquent aux organismes de la fonction publique employant des personnes appartenant aux groupes professionnels et aux niveaux indiqués dans la politique sur l'administration des traitements pour le Groupe de la direction.

Objectifs du programme

Les objectifs du Programme de gestion du rendement (PGR) pour les cadres supérieurs sont les suivants :

- appuyer un régime de gestion basé sur les valeurs et l'éthique ainsi que sur des compétences en leadership clairement définies;
- encourager l'excellence du rendement en reconnaissant et récompensant, d'une part, l'atteinte de résultats arrimés aux plans d'activités et/ou aux priorités de l'organisation et, d'autre part, la manifestation de compétences en leadership dans la fonction publique ainsi que de valeurs et d'éthique;
- fournir un cadre permettant une approche fiable et équitable pour gérer le rendement.

Principes directeurs du PGR

Les principes de respect et de justice gouvernent l'exercice de l'autorité dans la gestion du rendement des cadres supérieurs. Ils permettent de reconnaître et de respecter le droit des employés à :

- une idée claire de ce que l'on attend d'eux;
- une rétroaction périodique sur leur rendement;
- l'occasion d'apprendre et de se perfectionner afin d'améliorer leur rendement.

Le PGR pour les cadres supérieurs est un outil permettant une approche fiable et équitable de gestion et d'évaluation du rendement. Il est conçu pour appuyer une évaluation et une différentiation objectives des niveaux de rendement dans le groupe de la direction.

Éléments obligatoires du PGR

Entente de rendement signée

Le Programme de gestion du rendement oblige toute personne recevant une rémunération de cadre supérieur à signer une entente de rendement.

L'entente de rendement :

- arrime les plans d'activités et les priorités de l'organisation aux engagements de l'individu; l'établissement des ententes de rendement doit être intégré au cycle annuel de planification des activités du ministère;

- documente la manière dont le cadre supérieur et celui dont il relève conviennent ensemble du quoi (résultats) et du comment (compétences en leadership) gouvernant l'évaluation du rendement du cadre supérieur pour la durée du cycle d'examen du rendement.

Les engagements à inclure chaque année dans l'entente de rendement sont déterminés à partir des intrants suivants :

- les priorités du gouvernement;
- les priorités du greffier du Conseil privé en tant que chef de la fonction publique;
- les plans et priorités de chaque ministère et organisme;
- les besoins individuels de perfectionnement, y compris, s'il y a lieu, le développement de compétences en leadership.

Lien principal entre le cadre supérieur et les plans d'activités de l'organisation, l'entente de rendement de l'administrateur général adjoint doit s'arrimer aux plans ministériels, assurer l'uniformité de certains engagements permanents et définir ainsi le « programme général » des cadres supérieurs pour l'organisation.

Les ententes de rendement pour chaque niveau suivant doivent démontrer le déploiement des engagements, chacun d'eux constituant, dans le domaine de responsabilités du relevant, une opérationnalisation des engagements du supérieur.

Pour être valide, l'entente de rendement entre le cadre supérieur et celui dont il relève doit contenir les éléments suivants :

1. des engagements permanents*;
2. des engagements clés*;
3. des mesures de rendement permettant d'évaluer la réussite en matière d'engagements et de compétences en leadership;
4. une évaluation écrite des résultats obtenus durant le cycle d'examen du rendement ainsi que du niveau de compétences manifestées pour le leadership;
5. la signature du cadre supérieur et de celui dont il relève attestant l'approbation des engagements.

*Les postes constitués uniquement d'un projet spécial ou d'une affectation particulière ne contiennent normalement que des engagements permanents. On peut envisager une exception lorsque l'ampleur et la complexité du mandat justifient des engagements clés. Les ententes de rendement peuvent être révisées tout au long du cycle d'examen du rendement, à la suite, par exemple, d'un changement dans les priorités ou de rétroaction.

Il est possible qu'un cadre supérieur connaisse plusieurs ententes de rendement au cours d'un cycle d'examen du rendement : changement d'emploi, nouvelle affectation, nomination d'un nouveau supérieur, etc. Chaque entente nouvelle ou révisée doit être signée.

Il est dans les pratiques exemplaires d'inclure dans l'entente de rendement un plan d'apprentissage personnel établissant les engagements en matière de formation et de perfectionnement, de même que les ressources nécessaires.

Engagements permanents

- Les engagements permanents sont les principaux résultats à obtenir par le cadre supérieur pour que le ministère puisse réaliser son mandat. Ils sont arrimés aux plans d'activités ou aux priorités du ministère et ils reflètent la description de travail.
- En outre, ils font partie des responsabilités continues du poste qui ne changent normalement pas d'une année à l'autre. Ils doivent constituer une représentation équilibrée des responsabilités fondamentales : gestion financière (budget), gestion des ressources humaines, planification des activités, réalisations en matière d'élaboration de politiques et de programmes opérationnels, perfectionnement, etc.
- Les engagements permanents doivent répondre aux critères suivants : Spécifiques (clairs), Mesurables, Atteignables (influence et contrôle), Résultats et Temps (SMART). Le cadre supérieur s'engage, pour la durée du cycle d'examen du rendement, aux résultats précisés pour chacun des engagements permanents.
- Un cadre supérieur peut préparer un plan personnel d'apprentissage, y inclure le développement de compétences en leadership et faire de ce plan un engagement permanent intégré à l'entente de rendement.
- Un cycle d'examen du rendement doit comporter au moins quatre et au plus sept engagements permanents.

Engagements clés

- Les engagements clés s'ajoutent aux engagements permanents. Eux aussi intégrés au cycle d'examen du rendement, ils peuvent résulter de changements concernant les plans d'activités, les priorités ministérielles ou les priorités du greffier du Conseil privé en tant que chef de la fonction publique. Ils ne sont pas faciles à réaliser, mais on peut y parvenir en y mettant des efforts.
- Les engagements clés changent normalement d'une année à l'autre.
- Un cycle d'examen du rendement doit comporter au moins un et au plus trois engagements clés.

Mesures de rendement

- Les mesures de rendement permettent à un observateur de savoir comment les résultats ont été obtenus durant le cycle d'examen du rendement. Elles définissent les normes concernant le niveau d'atteinte de ces résultats.
- Pour définir les mesures de rendement, on commence d'abord par établir des engagements SMART : Spécifiques (clairs), Mesurables, Atteignables (influence et contrôle), Résultats et Temps.

- Le choix d'une mesure de rendement suppose que l'on possède des données ou des informations quantitatives sur l'atteinte du rendement et que des efforts seront faits pour obtenir l'information définie dans la mesure.
- Si possible, les mesures de rendement devraient également décrire les niveaux de rendement qui vont au-delà des attentes.
- Les mesures de rendement doivent être définies au début du cycle d'examen du rendement, à l'établissement des engagements. Elles peuvent être ajustées au cours du cycle. Un engagement permanent ou clé doit comporter entre une et trois mesures.
- On doit évaluer les mesures de rendement afin de s'assurer qu'elles servent à mesurer les résultats véritablement attendus.

Format

Il n'y a pas de format prescrit pour l'entente de rendement; les ministères et les organismes ont de la latitude pour concevoir leur propre modèle ou méthode, en fonction de leurs besoins de planification et de reddition de comptes. Une entente de rendement doit comporter au minimum les éléments suivants :

- la désignation des parties;
- une zone signature;
- la date du cycle d'examen du rendement;
- les engagements permanents et les mesures de rendement;
- les engagements clés et les mesures de rendement;
- les résultats obtenus (à fournir à la fin du cycle);
- une évaluation descriptive (à fournir à la fin du cycle);
- une déclaration de confidentialité;
- Il est également recommandé de fournir une liste de contrôle simple pour démontrer que les engagements s'alignent sur les plans d'activités ministérielles et les priorités du greffier du Conseil privé.

L'annexe A des présentes directives contient un exemple d'entente de rendement répondant aux exigences minimales.

Révision du rendement et des ententes de rendement

Le cadre supérieur et celui dont il relève doivent revoir périodiquement l'entente de rendement et la modifier au besoin. Si des changements significatifs se sont produits, il faut modifier les engagements et leurs mesures.

À la fin du cycle d'examen du rendement, chacun est évalué en fonction des « résultats obtenus », sur la base des mesures établies pour les engagements. Les résultats sont inscrits dans l'entente de rendement, avec une cote pour les engagements permanents et une autre cote pour les engagements clés. Pour déterminer la cote, on doit prendre en considération la démonstration de compétences en leadership dans la réalisation de tous les engagements. Enfin, une évaluation descriptive globale du rendement, avec une recommandation de plan de carrière, doit être versée au dossier.

Le programme de gestion du rendement requiert en outre que l'administrateur général mette en place dans son organisation un ou des mécanismes de réexamen, tel un comité d'évaluation, afin d'assurer équité et fiabilité dans l'évaluation de tous les cadres supérieurs pour le cycle d'examen du rendement.

Attestation de l'administrateur général

Avant d'autoriser les paiements pour un cycle d'examen du rendement, l'administrateur général doit, avant le 30 juin, envoyer une lettre au Bureau de la Dirigeante principale des ressources humaines (l'employeur) dans laquelle il atteste personnellement :

- que chaque employé assujetti au PGR a signé une entente de rendement;
- que le ministère a établi un mécanisme de réexamen pour assurer équité et fiabilité dans l'évaluation des cadres supérieurs.

La lettre d'attestation doit également fournir le coût global des versements forfaitaires, en pourcentage du budget salarial pour les cadres supérieurs. On trouvera à l'annexe B un exemple de lettre d'attestation. La lettre peut être télécopiée à l'employeur.

L'employeur autorise le paiement lorsque toutes les conditions ci-dessus sont respectées.

Évaluation et critères d'évaluation

Chaque ministère et organisme doit établir des normes d'évaluation du rendement qui répondent à ses besoins. L'administrateur général doit les communiquer et expliquer clairement en quoi certains engagements sont plus ambitieux, importants ou essentiels que d'autres, eu égard à la mission de l'organisation.

Une évaluation doit contenir au minimum :

- une évaluation du rendement de chacun, d'après les compétences en leadership et au regard des engagements, y compris la manière dont les résultats ont été atteints;
- des entretiens avec le cadre supérieur; parmi les sujets abordés : rétroaction constructive ainsi que détermination des besoins et soutien en matière de perfectionnement et d'occasions d'apprentissage;
- un réexamen vertical et horizontal de toutes les évaluations dans l'organisation, pour assurer fiabilité et équité.

Définitions des niveaux de rendement

Les définitions suivantes pour les niveaux de rendement servent à évaluer le rendement au regard des engagements. On peut subdiviser les niveaux 2 à 4, à condition de fournir des définitions décrivant le niveau de rendement attendu et de les communiquer aux cadres supérieurs. On peut remplacer les titres, mais il faut alors établir leur correspondance avec les quatre titres existants, afin de faciliter la reddition de comptes.

Il est à noter que, pour l'exercice 2004-2005, on doit choisir, parmi les compétences en leadership à utiliser pour l'évaluation du rendement, celles qui comportent la dimension « valorisation et gestion des gens ». Pour 2005-2006, toutes les compétences en leadership sont révisées et comportent cette dimension.

Niveau 4 (anciennement a dépassé, a surpassé)

Ce niveau de rendement et les résultats obtenus peuvent être caractérisés par les énoncés suivants :

- a réalisé tous ses engagements et surpassé les attentes quant aux principaux engagements;
- fournit en toutes circonstances des résultats d'une qualité exceptionnelle pour les intervenants et l'organisation;
- sert d'exemple pour l'organisation en ce qui a trait aux compétences ministérielles et en leadership.

Niveau 3 (anciennement a atteint, a réussi, atteint)

Ce niveau de rendement et les résultats obtenus peuvent être caractérisés par les énoncés suivants :

- a réalisé tous ses engagements;
- contribue de façon marquée à la réussite des intervenants et de l'organisation;
- a nettement fait preuve des compétences ministérielles et en leadership.

Niveau 2 (anciennement a atteint en partie)

Ce niveau de rendement et les résultats obtenus peuvent être caractérisés par les énoncés suivants :

- a réalisé les engagements les plus importants, mais pas nécessairement la totalité des engagements;
- a besoin de perfectionnement dans certains domaines;
- doit améliorer ses compétences ministérielles et en leadership.

Niveau 1 : N'a pas atteint

Ce niveau de rendement et les résultats obtenus peuvent être caractérisés par l'un ou l'autre des énoncés suivants :

- a réalisé certains des engagements les plus importants, mais pas tous
  ou
- les résultats sont inférieurs aux normes attendues
  ou
- a eu constamment de la difficulté à faire preuve des compétences ministérielles et en leadership.

Note : il faut faire un suivi de ceux et celles qui sont cotés « N'a pas atteint ».

Niveau 0 : N'a pu être évalué

Ceux et celles qui reçoivent la mention « N'a pu être évalué » ont accès aux augmentations d'échelle, mais pas aux progressions dans l'échelle salariale ni aux versements forfaitaires.

Obtiennent cette mention ceux et celles qui n'ont pas eu d'occasions suffisantes pour réaliser leurs engagements (par exemple, ils ont disposé de moins de trois mois). Cela ne signifie pas que la personne en question n'a pas établi d'entente de rendement, mais simplement qu'elle n'a pas eu d'occasions suffisantes pour réaliser ses engagements. Il y a quatre cas auxquels la mention **N'a pu être évalué** peut s'appliquer, tant pour les engagements permanents que pour les engagements clés :

1. Arrivée récente dans la fonction publique.
2. Nomination récente depuis un autre groupe professionnel.
3. Non-cadre supérieur occupant un poste de cadre supérieur depuis moins de trois mois.
4. Employé absent durant une période significative du cycle d'examen du rendement (par exemple, congé non payé ou congé de maladie).

Il y a deux cas auxquels la mention **N'a pu être évalué** peut s'appliquer pour les engagements clés uniquement :

1. Un cadre supérieur en formation linguistique a un seul engagement permanent pendant la durée de sa formation : la présence aux cours de langue dans le but de satisfaire aux exigences linguistiques du poste. Comme il est alors réputé avoir réalisé ses engagements permanents et qu'il n'a pas d'engagements clés pendant la durée de sa formation, il reçoit, pour cette période, une mention **N'a pu être évalué** quant aux engagements clés.
2. Aucun engagement clé n'a été établi pour le cycle d'examen du rendement parce que, entre autres exemples, l'emploi de la personne a consisté à réaliser un seul projet ou mandat pendant le cycle d'examen du rendement.

Remarque sur la distribution des niveaux d'évaluation : il est admis qu'une distribution normale a pour résultat que cinq pour cent (5 %) de la population est cotée 1.

Effets de l'évaluation du rendement sur la rémunération

Le processus consistant à évaluer le rendement et à en appliquer les résultats à la rémunération doit avoir lieu dans les soixante (60) jours suivant la fin du cycle d'examen du rendement.

Les récompenses se présentent sous forme d'une progression dans l'échelle salariale et de versements forfaitaires.

Aucune récompense n'est autorisée en l'absence d'une entente de rendement signée.

Les administrateurs généraux ont de la latitude pour attribuer des récompenses convenant aux priorités et obligations de leur organisation, à condition de respecter les directives sur le PGR.

Pour déterminer le taux de progression dans l'échelle salariale et le versement forfaitaire, l'administrateur général doit considérer l'importance et l'impact des résultats atteints. Il doit considérer de manière égale aussi bien la nature des réalisations (le quoi) que la manière dont elles ont été accomplies (le comment).

Salaire de base et progression dans l'échelle salariale

Le cadre supérieur gagne un salaire de base pour la réalisation de ses engagements permanents.

La réalisation des engagements permanents et la manière dont les résultats ont été obtenus (démonstration des compétences en leadership) déterminent l'évaluation du rendement et, de ce fait, la progression dans l'échelle salariale, qui varie nécessairement en fonction du rendement évalué.

Rémunération « à risque » et bonis

En plus du salaire de base, les cadres supérieurs peuvent mériter une rémunération « à risque » et des bonis basés sur la réalisation de leurs engagements clés.

On ne peut accéder à la rémunération « à risque » ni aux bonis si l'on n'a pas d'abord satisfait aux attentes concernant les engagements permanents.

La réalisation des engagements clés et la manière dont les résultats ont été obtenus (démonstration des compétences en leadership) déterminent le montant des versements forfaitaires au titre de la rémunération « à risque » et du boni.

La rémunération « à risque » est un versement forfaitaire qui récompense :

- les EX-1 à EX-3 - jusqu'à sept pour cent (7 %) du salaire de base;
- les EX-4 et EX-5 - jusqu'à dix pour cent (10 %) du salaire de base.

Le boni est un versement forfaitaire qui récompense :

- les EX-1 à EX-3 - jusqu'à trois pour cent (3 %) de plus sur le salaire de base;
- les EX-4 et EX-5 - jusqu'à cinq pour cent (5 %) de plus sur le salaire de base.

Le boni est accessible uniquement à ceux et celles qui touchent le maximum de la rémunération « à risque », soit sept pour cent (7 %) (EX-1 à EX-3) ou dix pour cent (10 %) (EX-4 et EX-5).

La rémunération « à risque » et les bonis se méritent chaque année et n'augmentent pas le salaire de base.

Budget

Le budget pour la rémunération « à risque » et les bonis est prévu dans les niveaux de référence des ministères. Il totalise sept pour cent (7 %) du budget salarial au 31 mars pour les groupes professionnels et les niveaux auxquels s'appliquent les dispositions du PGR.

Si les résultats le justifient, un ministère peut dépasser son budget, mais à même ses niveaux de référence existants.

Une organisation comptant moins de dix (10) cadres supérieurs doit appliquer la stratégie budgétaire ci-dessous :

Nombre de cadres supérieurs	Nombre de « a surpassé »	Pourcentage du budget salarial au 31 mars (rémunération « à risque » et bonis)
1	1	10,0 %
2	1	8,5 %
3	1	8,0 %
4	1	7,7 %
5	1	7,6 %
6	1	7,5 %
7	2	7,4 %
8	2	7,3 %
9	2	7,3 %
10	2	7,0 %

Reddition de comptes

Chaque année, les ministères et organismes doivent soumettre à l'employeur :

1. Un rapport sur le PGR (instructions à l'annexe C).
2. Une fiche annuelle et triennale de surveillance et d'évaluation. Pour l'information triennale, le tiers des ministères et organismes fait rapport chaque année à tour de rôle. L'employeur les informera de l'échéancier et fournira formation et soutien. La présente exigence de reddition de comptes commence avec l'exercice 2005-2006.
3. Un examen de la qualité des ententes de rendement : sur demande, un ministère ou un organisme doit soumettre des copies des ententes.

Cycle d'examen du rendement

Le cycle d'examen du rendement pour le PGR commence le 1er avril et se termine le 31 mars.

Conséquences en cas de non-respect

Le non-respect des éléments obligatoires du Programme de gestion du rendement peut entraîner une mention du ministère ou de l'organisme dans le rapport annuel que le président de l'AGRHFPC adresse au Parlement sur la gestion des ressources humaines. Dans certains cas, il

peut y avoir modification ou retrait des pouvoirs de délégation et/ou récupération des sommes payées.

Rôles et responsabilités

Le tableau ci-après résume les rôles et responsabilités de certains intervenants clés à propos du PGR pour les cadres supérieurs.

Qui	Quoi
Greffier du Conseil privé	• Fixe les grandes priorités de la fonction publique, en consultation avec les sous-ministres. • Établit les ententes de rendement avec les sous-ministres. • Avec le Comité des hauts fonctionnaires et la collectivité des sous-ministres, se fait le champion des compétences en leadership dans la fonction publique du Canada et assure leur alignement avec les besoins actuels et futurs de celle-ci.
Bureau de la Dirigeante principale des ressources humaines (L'employeur)	• Établit les directives du PGR. • Fournit les instructions pour l'administration de la rémunération ainsi que les exigences en matière de rapports sur le PGR. • Conçoit une stratégie intégrée de mise en œuvre pour les compétences en leadership dans la fonction publique. • Autorise chaque année les administrateurs généraux ayant attesté de l'application des exigences du PGR à attribuer les récompenses aux employés concernés. • Conçoit et livre des sessions de formation sur le PGR, en consultation avec les ministères. • Surveille et évalue l'état et l'efficacité du PGR.
Administrateur général	• Planifie et gère le rendement de chaque cadre supérieur, et en rend compte. • Conçoit et communique des critères et des normes d'évaluation du rendement, en fonction des besoins spécifiques du ministère ou de l'organisme. • Établit des ententes de rendement avec ses relevants immédiats, sur la base des priorités de la fonction publique, des plans d'activités ministériels et des compétences en leadership dans la fonction publique. • Évalue les résultats obtenus par ses relevants immédiats à la fin de l'affectation ou du cycle, et fournit de la rétroaction. • Met en œuvre le programme annuel de gestion du rendement pour le ministère, en appliquant les définitions et directives du PGR. • Met en œuvre des processus efficaces et efficients pour assurer équité et fiabilité dans l'application du PGR. Ces processus

	doivent comprendre un mécanisme de réexamen et peuvent comprendre : o des processus simplifiés de planification et d'évaluation; o pour les ententes de rendement, une grille répondant aux exigences de la planification ministérielle des activités. • Met en œuvre des programmes et des processus d'évaluation du rendement. • Périodiquement et lorsque requis par l'employeur, évalue l'administration du PGR afin de s'assurer que l'organisation respecte les directives sur le PGR. • Envoie chaque année, au président de l'employeur, une lettre dans laquelle il atteste personnellement que les exigences du PGR ont été respectées pour le cycle d'examen du rendement, afin de recevoir l'autorisation d'attribuer aux personnes concernées la progression dans l'échelle salariale, la rémunération « à risque » et les bonis. • Au plus tard le 30 juin de chaque année, envoie à l'employeur un rapport sur l'application de la progression dans l'échelle salariale, de la rémunération « à risque » et des bonis. • Conserve copie des ententes de rendement signées, pour vérification par l'employeur.

Le tableau ci-après présente les rôles d'autres intervenants, afin d'assurer une bonne gestion du programme.

Qui	Quoi
Sous-ministre adjoint (SMA)	• Conçoit un plan d'activités pour son domaine de responsabilités. • Établit les engagements permanents et clés, les mesures de rendement et les interdépendances avec l'administrateur général. • Signe sa propre entente de rendement. • Établit et signe les ententes de rendement avec ses relevants directs. • À la fin de l'affectation ou du cycle d'activités, évalue les résultats obtenus par ses relevants directs et donne de la rétroaction • Communique les priorités à ses relevants directs.

Directeur general / directeur	• Conçoit un plan d'activités pour son domaine de responsabilité. • Établit les engagements permanents et clés, les mesures de rendement et les interdépendances avec celui dont il relève. • Signe l'entente de rendement. • Établit les ententes de rendement avec ses relevants directs. • À la fin de l'affectation ou du cycle d'activités, évalue les résultats obtenus par ses relevants directs et donne de la rétroaction. • Communique les priorités à ses relevants directs.
Chef des ressources humaines / Chef de la planification des activités ministérielles	• Conseille la haute direction sur l'harmonisation des processus PGR avec les processus de planification de rapport sur les plans et les priorités. • Fournit à la haute direction conseils et orientation sur les compétences en leadership et leur utilisation. • Conçoit et met en œuvre la stratégie ministérielle de formation sur la gestion du rendement pour les cadres supérieurs et intègre la formation PGR aux activités ministérielles d'orientation et de formation pour les cadres supérieurs. • Met en œuvre la politique sur l'administration des traitements pour le Groupe de la direction ainsi que les présentes directives.

Demandes de renseignements

Toute observation ou question concernant les présentes directives doit être adressée au fonctionnaire responsable de l'administration centrale du ministère, qui la transmettra au Bureau de la Dirigeante principale des ressources humaines.

Annexe A : exemple d'entente de rendement

Entente de rendement [AAAA à AAAA]

Entre : [Nom de l'employeur]

Et : [Nom de l'employé]

Signature :

Date :

L'entente a été revue aux dates suivantes :

Mi-parcours :

Changement de supérieur :

Changement d'affectation :

Liste de contrôle alignement

- **Priorités du greffier du Conseil privé**
- **Priorités de l'organisation** (Subdivision possible)

Engagements permanents (4 à 7 engagements)

- **Engagement**
  - **Gestion des ressources humaines :**
  - **Gestion financière :**
  - **Responsabilités du poste par rapport au mandat :**
    1. [Insérez une responsabilité du poste par rapport au mandat]
    2. [Insérez une responsabilité du poste par rapport au mandat]
    3. [Insérez une responsabilité du poste par rapport au mandat]
    4. [Insérez une responsabilité du poste par rapport au mandat]

- **Mesures de rendement** (1 à 3 par engagement)
  - **Gestion des ressources humaines :**
  - **Gestion financière :**
  - **Responsabilités du poste par rapport au mandat :**
    1. [Insérez une responsabilité du poste par rapport au mandat]
    2. [Insérez une responsabilité du poste par rapport au mandat]
    3. [Insérez une responsabilité du poste par rapport au mandat]
    4. [Insérez une responsabilité du poste par rapport au mandat]

- **Résultats atteints** (pour chaque engagement)
    - **Gestion des ressources humaines :**
    - **Gestion financière :**
    - **Responsabilités du poste par rapport au mandat :**
        1. [Insérez une responsabilité du poste par rapport au mandat]
        2. [Insérez une responsabilité du poste par rapport au mandat]
        3. [Insérez une responsabilité du poste par rapport au mandat]
        4. [Insérez une responsabilité du poste par rapport au mandat]

Liste de contrôle alignement

- **Priorités du greffer du Conseil privé**
- **Priorités de l'organisation** (Subdivision possible)

Engagements clés (1 à 3)

- **Engagement**
- **Measures de rendement** (1 à 3 par engagement)
- **Résultats atteints** (pour chaque engagement)

Évaluation

Évaluation descriptive :

Cote engagements permanents :

Cote engagements clés :

J'ai lu la présente évaluation :

Signatures :

Cadre supérieur :

Date

Supérieur :

Date

Les enseignements personnels sont protégés par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Ils sont versés au fichier central, Examen du rendement et évaluation des employés PSE 912. L'employeur peut utiliser le présent document à des fins de vérification, ou d'évaluation du programme.

Annexe B : exemple de lettre d'attestation

À télécopier au (613) 943-5205

(Date)

Bureau de la Dirigeante principale des ressources humaines
Direction des politiques de gestion des cadres supérieurs
Ottawa (Ontario)

Madame,

La présente atteste que toutes les exigences du Programme de gestion du rendement pour les cadres supérieurs de (nom du ministère ou de l'organisme) ont été respectées pour l'exercice (exercice) : chacun des cadres supérieurs a signé une entente de rendement et notre organisation a un mécanisme de réexamen afin d'assurer, pour tous et toutes, l'équité et la fiabilité de l'évaluation du rendement.

Nos prévisions de dépenses pour la rémunération « à risque » et les bonis s'élèvent à (%) du budget salarial des cadres supérieurs.

Toutes les exigences du PGR ayant été satisfaites, je sollicite votre autorisation pour que les sommes soient versées aux cadres supérieurs.

Veuillez agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Signature

(Prière de fournir un numéro de télécopieur pour la réponse)

Annexe C : rapport annuel sur le PGR

Le présent rapport doit être envoyé au plus tard le 30 juin de chaque année, pour tous les groupes et niveaux auxquels s'applique la politique sur l'administration des traitements pour le Groupe de la direction. Utiliser de préférence un fichier EXCEL.

Faire parvenir le rapport, sous niveau « PROTÉGÉ », à :

Analyste principale
Le Réseau du leadership
122, rue Bank
Ottawa (Ontario) K1A 0R5

Voici les données à inclure dans le rapport annuel sur le PGR :

Design. champ	Largeur	Contenu
MIN	3	Ministère
CIDP	8	Code d'identification de dossier personnel
NFAM	20	Nom de famille de l'employé
INIT	3	Initiales de l'employé
Sexe	1	1 Homme 2 Femme
EMP	1	Emplacement géographique du poste 1 Administration centrale 2 Autre
Class	6	Groupe et niveau (Pour un intérimaire, taper « A/ » devant la désignation; par exemple, A/EX-1)
TNorm	6	Taux normal au 31 mars (maximum de l'échelle)
SAL 31 mars	6	Salaire au 31 mars
EVA EP	1	Évaluation - engagements permanents 4 3 2 1 0
AUGM SAL Base	6	Augmentation en dollars du salaire de base (progression dans l'échelle salariale)
SAL Revise	6	Salaire de base après progression dans l'échelle salariale
SAL Final 1 avril	6	Salaire de base après progression dans l'échelle salariale et arrondissement

EVA EC * La mention « N'a pu être évalué » est **obligatoire** lorsqu'elle a également été utilisée pour les engagements permanents	1	Évaluation - engagements clés 4 3 2 1 0
FORF EC	6	Valeur en dollars du forfait par rapport aux engagements clés
MOTIF NPEE	1	Motif de la cote « N'a pu être évalué » 1 Arrivée récente dans la fonction publique 2 Cadre supérieur nommé récemment depuis un autre groupe de la FP 3 Non-cadre supérieur occupant un poste de cadre supérieur depuis moins de trois mois 4 Cadre supérieur absent durant une période significative du cycle (par exemple, formation linguistique, congé non payé, congé de maladie) 5 N'a pu être évalué - engagements clés uniquement : cadre supérieur en formation linguistique pour la durée entière du cycle (à combiner avec « a réalisé tous ses engagements permanents ») 6 N'a pu être évalué - engagements clés uniquement (cas 2) : pas d'engagements clés
CAT REMU REND (nouveauté 2004 à 2005)	1	1 Pas de rémunération « à risque » 2 Rémunération « à risque » 3 Boni
OBSERV	s.o.	Au besoin

Appendice « D »

Bureaux

Les parties tiendront des consultations au palier national, ou à tout autre palier sur lequel elles pourront s'entendre, au sujet de l'aménagement approprié des bureaux compte tenu (i) des responsabilités confiées aux membres de l'unité de négociation, particulièrement de leur obligation professionnelle d'assurer la confidentialité et le respect du privilège du secret professionnel du juriste et (ii) du contexte de la fonction publique fédérale.

**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. Calcul des paiements rétroactifs

   a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.
   b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
   c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :

      - le salaire du poste d'attache;
      - les promotions;
      - les mutations;
      - la rémunération d'intérim;
      - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
      - les heures supplémentaires travaillées;
      - l'indemnité de congé de maternité;
      - l'indemnité de congé parental;
      - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
      - l'indemnité de départ;
      - la rémunération pour le mois du décès;
      - la mesure de soutien à la transition;
      - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.

d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.
e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en œuvre

a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :

i. 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.
ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que 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(b)(i).
iii. 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 jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2(a)(ii) entrent en vigueur.

b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :

i. 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 des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel

que le congé non payé prolongé (par exemple, congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours

a. Un juriste qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c'est-à-dire le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de quatre cents dollars (400 $) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
b. Les juristes de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 $) n'ouvrant pas droit à pension; ces juristes auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 $) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre, jusqu'à concurrence d'un montant maximal total de neuf (9) paiements. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final. Il est entendu que le montant total maximal payable en vertu de ce paragraphe est de quatre cent cinquante dollars (450 $).
c. Si un juriste est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : le juriste ne recevra qu'une seule somme de quatre cents dollars (400 $) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3(b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 $), jusqu'à un paiement total maximal de quatre cent cinquante dollars (450 $).
d. Si l'employeur négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3(a) ou 3(b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), il indemnisera les membres de l'AJC pour la différence de façon administrativement réalisable.
e. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre les agents négociateurs de l'APC et le Conseil du Trésor du Canada en ce qui a trait aux dommages causés par le système de paye Phénix.
f. Les juristes pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
g. Les juristes recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle 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 doit consulter l'AJC au sujet du format de la ventilation détaillée.

h. Dans de telles circonstances, les juristes des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d’abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

**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

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente sur le mieux-être des employés conclue entre l'employeur et l'Association des juristes de justice (l'AJC) en ce qui concerne le mieux-être des employés.

Les parties conviennent d'établir un groupe de travail composé d'un comité directeur et d'un comité technique, qui bénéficieront de l'attention et de l'engagement à long terme de la haute direction des deux parties.

Le groupe de travail formulera des recommandations sur les mesures visant à améliorer le bien-être des employés et à aider ceux et celles qui reviennent d'un congé pour maladie ou blessure à réintégrer le milieu de travail.

Le comité directeur et le comité technique seront établis d'ici le 31 janvier 2017. Ces comités seront composés d'un nombre égal de représentants patronaux et de représentants syndicaux. Il incombera au comité directeur de choisir les membres du comité technique. Le comité directeur sera coprésidé par la présidente de l'Alliance et un représentant de l'employeur.

Le comité directeur établira le mandat du comité technique et approuvera le plan de travail ainsi que les échéances des rapports provisoires du comité technique.

Le temps consacré par les employés au soutien du comité technique sera réputé être un congé payé pour activités syndicales. Le congé payé accordé par l'employeur aux employés prenant part à ces activités comprendra le temps de préparation et de déplacement.

Les membres du comité directeur pourront, d'un commun accord, prolonger les échéances du comité technique. Ils pourront également, d'un commun accord, modifier le mandat du comité technique de temps à autre.

Le comité technique rédigera, d'ici le 1er décembre 2021, les ententes et les documents nécessaires à l'examen d'un régime de mieux-être durant la prochaine ronde de négociation collective. Le comité technique se réunira régulièrement et présentera des recommandations provisoires qui seront étudiées par le comité directeur en ce qui concerne :

- les paramètres de remplacement du revenu, la gestion des crédits de congé de maladie accumulés et toute modification conséquente aux congés prévus dans les conventions collectives actuelles;
- les conditions d'admissibilité à un nouveau régime de mieux-être;
- les questions de protection de la vie privée;
- les processus d'évaluation interne, d'approbation et de refus;

- la gestion des cas et les mesures permettant à ceux et celles qui reviennent d'un congé pour maladie ou blessure de bien réintégrer le milieu de travail;
- la gouvernance conjointe du régime de mieux-être;
- des options de traitements médicaux non conventionnels;
- d'autres mesures favorisant une gestion intégrée des activités de mieux-être des employés de la fonction publique fédérale, y compris, mais sans s'y limiter, des moyens de réduire et d'éliminer les obstacles au mieux-être dans le milieu de travail, comme la discrimination, le harcèlement, la violence au travail, l'intimidation et l'abus de pouvoir.

Dans le cadre de ses délibérations, le comité technique tiendra compte des activités pertinentes du Groupe de travail sur la santé mentale et du Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail.

Le comité technique étudiera également les pratiques en vigueur dans d'autres juridictions et chez d'autres employeurs canadiens qui pourraient s'appliquer à la fonction publique, en tenant compte du fait que les milieux de travail diffèrent les uns des autres. Il consultera le Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail, au besoin, ainsi que des experts canadiens en gestion de la santé et de l'invalidité.

Principes clés

Un nouveau régime de mieux-être sera fondé sur ce qui suit.

- Il doit contribuer à créer une main d'œuvre saine grâce à un examen holistique des questions de santé physique et mentale.
- Il doit prévoir des protocoles de gestion de cas et de retour rapide au travail, conformément aux pratiques exemplaires.
- Il doit explorer l'intégration à d'autres régimes d'avantages sociaux du secteur public.
- Il doit tenir compte de l'ensemble des problèmes de santé, des situations de travail et des circonstances personnelles des employés, notamment les maladies chroniques et épisodiques, le temps de déplacement à partir des communautés du Nord et des communautés isolées afin d'obtenir un diagnostic et un traitement (conformément aux directives du CNM, telles que la Directive sur les postes isolés et les logements de l'État), et le temps d'attente pour obtenir l'autorisation médicale de retourner à la maison.
- Il doit être intégré aux conventions collectives et le dernier palier d'arbitrage se rapportant au régime sera la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF).
- Il doit être administré au sein de la fonction publique fédérale et non par un fournisseur externe.
- Les mêmes conditions s'appliquent à tous les employés.
- Il doit veiller au remplacement complet du revenu durant les périodes couvertes par le régime.

- Les nouvelles mesures prévoient au moins le même soutien du revenu que les crédits de congés de maladie accumulés dans le régime actuel.
- La banque de congés de maladie actuelle sera protégée (droit acquis) et sa valeur sera convenablement reconnue.

Si les parties ne parviennent pas à une entente avant l'expiration de cette convention, ou si elles atteignent une impasse avant l'expiration de ce délai, elles conviennent de nommer conjointement un médiateur dans les 30 jours.

Si les parties ne parviennent pas à conclure une entente après la médiation, les conditions de travail actuelles ayant trait au régime de congés de maladie des membres de l'AJC demeurent inchangées.

**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

Le présent protocole donne effet l’entente conclue entre le Conseil du Trésor et l’Association des juristes de justice (l’AJC).

Les deux parties ont l’objectif commun de créer des milieux de travail qui sont exempts de harcèlement et de violence. Dans le contexte de l’adoption du projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail par le gouvernement du Canada, en plus de l’initiative du greffier du Conseil privé visant à prendre des mesures pour éliminer le harcèlement en milieu de travail, le Conseil du Trésor élabore une nouvelle directive qui couvre à la fois les situations de harcèlement et de violence.

Au cours de ce processus, le Conseil du Trésor consultera les membres du Conseil national mixte (CNM) sur ce qui suit :

- les mécanismes pour orienter et soutenir les employés tout au long du processus de règlement du cas de harcèlement;
- redressement pour les effets nuisibles sur un employé découlant d’un incident de harcèlement;
- s’assurer que les employés peuvent signaler un cas de harcèlement sans crainte de représailles.

Si l’AJC le demande, l’employeur, en plus des consultations du CNM, accepterait de tenir des discussions bilatérales avec l’AJC. À la suite de ces discussions, un rapport sera fourni au CNM.

La mise en œuvre et l’application de la présente directive ne relèvent pas du présent PE ni de la convention collective.

Le présent protocole expire au moment de l’émission de la nouvelle directive ou le 9 mai 2022, selon la première éventualité.

**Appendice « H »

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite)

Le présent appendice vise à rendre compte du libellée convenu entre l'employeur et l'Association des juristes de justice concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 12 mars 2013. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 22 Indemnité de départ

À compter du 12 mars 2013, les alinéas 22.01(b) et (c) seront supprimés de la convention collective.

22.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 22.02, le juriste touche une indemnité de départ calculée en fonction de son taux de rémunération hebdomadaire :

a. Mise en disponibilité

i. Dans les cas d'une première (1re) mise en disponibilité survenant après le 28 novembre 1969, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1re) année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365).

ii. Dans le cas d'une deuxième (2e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente survenant après le 28 novembre 1969, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ aux termes du sous-alinéa 22.01(a)(i).

b. Démission

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 22.01(c) et si le juriste justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c. Retraite

Lorsqu'au moment de la retraite, le juriste a droit à une pension à jouissance immédiate ou à une allocation annuelle à jouissance immédiate en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, une (1) semaine de rémunération pour chaque

année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

d. Décès

Si le juriste décède, il est versé à sa succession une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

e. Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

i. Lorsque le juriste justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité, conformément à l'alinéa 12(1)(e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il reçoit une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365). L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

ii. Lorsque le juriste justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence, conformément aux dispositions de l'alinéa 12(1)(d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, il touche une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365). L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

22.02 La période d'emploi continu utilisée pour le calcul des indemnités de départ payables au juriste en vertu du présent article est réduite de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification compensatrice en espèces. En aucun cas, les indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 22.01 et 22.04 ne doivent être cumulées.
Pour plus de précision, le montant versé en vertu des paragraphes 22.04 à 22.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi aux fins de l'administration de ce paragraphe.

22.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les paragraphes ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel a droit le juriste conformément à la classification indiquée dans son certificat de nomination, juste avant la fin de son emploi.

22.04 Fin de l'indemnité de départ

a. Sous réserve du paragraphe 22.02 précédent, les employés nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 12 mars 2013 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
b. Sous réserve du paragraphe 22.02 précédent, les employés nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 12 mars 2013 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ

22.05 Options

L'encaissement du montant lié à la fin de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé, en fonction des choix suivants :

a. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé au 12 mars 2013,
ou
b. un paiement unique au moment de la cessation de l'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale,
ou
c. une combinaison des options (a) et (b) conformément à l'alinéa 22.06(c).

22.06 Choix de l'option

a. L'employeur informe l'employé du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
b. L'employé informe l'employeur de l'option qu'il a choisie pour encaisser le montant lié à la fin de l'indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.
c. L'employé qui choisit l'option décrite à l'alinéa 22.05(c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 22.05(a) et le nombre de semaines restantes sera payé en vertu de l'alinéa 22.05(b).
d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 22.06(b) sera réputé avoir choisi l'option 22.05(b).

22.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où un employé est nommé dans un poste de l'unité de négociation LP à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation LP lorsque, à la date de la

nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 22.01(b) et (c) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

a. Sous réserve du paragraphe 22.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 12 mars 2013, il a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
b. Sous réserve du paragraphe 22.02 précédent, à la date où un employé nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 12 mars 2013, il a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ, payable sous 22.05(b), à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé le jour précédant la nomination.
c. L'employé qui a droit à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ en vertu des alinéas (a) ou (b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 22.05. Cependant, l'employé doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
d. L'employé qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 22.07(c) sera réputé avoir choisi l'option 22.05(b).

**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), 11.0l(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.