

Résumé des principaux points de la décision arbitrale du bureau de conciliation et des gains obtenus au préalable à la table de négociation

- La durée de la convention est de quatre ans, soit du 10 mai 2014 au 9 mai 2018.
- Majoration salariale à tous les niveaux (voir les tableaux ci-joints) :

Prise d'effet le 10 mai 2014	-	1,25 % majoration salariale
Prise d'effet le 10 mai 2015	-	1,25 % majoration salariale
Prise d'effet le 10 mai 2016	-	1,00 % (ajustement salarial)
Prise d'effet le 10 mai 2016	-	1,25 % majoration salariale
Prise d'effet le 10 mai 2017	-	1,25 % majoration salariale
- « **Demi-frère** » et « **demi-sœur** » seront ajoutés à la disposition « Congé de deuil payé ».
- « **Petits-enfants** » seront ajoutés à la disposition « Congé non payé pour s'occuper de la proche famille ».
- « **Identité sexuelle** » et « **expression sexuelle** » seront ajoutées à la disposition « Élimination de la discrimination ».
- L'alinéa **21.06** sera augmenté du texte suivant :

Sauf disposition contraire dans la présente convention,

 - a. lorsqu'un congé non payé est accordé à un juriste pour une période de plus de trois (3) mois **pour des raisons autres 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;
 - b. 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.
- Les changements suivants seront apportés à la disposition **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), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), **du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents du juriste, du petit-**

enfant ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile du juriste ou encore de tout autre parent envers qui le juriste a une obligation de soin, que ce parent demeure ou non en permanence avec l'employé.

- Le texte suivant propre au **Service de garde** sera ajouté aux alinéas de l'**article 13.02** :
 - (e) *Lorsque l'Employeur exige d'un juriste qu'il soit disponible durant les heures hors service, le juriste a droit à une indemnité de disponibilité au tarif équivalent 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.*
 - (f) *Un avocat 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.*
 - (g) *Lorsqu'il exige des avocats qu'ils soient en disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des périodes de disponibilité.*
 - (h) *Aucune rémunération de disponibilité ne sera accordée à l'avocat 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.*

- Les nouvelles dispositions entreront en vigueur **120 jours (7 novembre 2018)** suivant la décision exécutoire du bureau de conciliation en date du 10 juillet 2018.

[FAQ - Convention collective 2018](#)