



ALL THE DETAILS • POUR EN SAVOIR PLUS

Newsletter for the members of the Association of Justice Counsel
 Bulletin d'information à l'intention des membres de l'Association des juristes de Justice

Version française disponible plus bas

Vol. 3, No. 1, February 15, 2010

Overtime: Work It, Earn It, Claim It

We work overtime. We don't choose to. We have to. Excess hours are dictated by the volume and complexity of the work itself. Work that is a top priority to the government. While we have no control over the demand for legal services, we do have professional obligations when it comes to its supply. It is the quality of that supply that drives the administration of justice. Without it, the system would ground to a halt.

For these reasons, overtime was a serious issue at arbitration. The Association succeeded in raising the standard for compensating overtime in the collective agreement. We modeled our proposal after the public service union representing doctors. Like them, we advocated a progressive system that recognizes flexibility in hours and promotes consistency in compensation.

Winning overtime represents a significant step forward. LA1s and LA2As now have an improved premium for compensating overtime and travel time, but the arbitrator deviated from our proposal by not extending the same benefits to LA2Bs and up. Our aim is to harmonize this part of the award for all when we are back at the bargaining table in less than a year's time. On this, we will not waiver. But to achieve our goal, everyone must keep accurate time.

With overtime, we have a fresh start. Now, we must see to it that it works. What we hope to achieve in this communiqué are two things: first, to offer you an easy reference and a clear summary of the terms granting overtime and travel time; and second, to provide a series FAQs, as well as other general principles and guidance on the administration of overtime and travel time.

Overtime LA1s and LA2As

Text of the Award	Summary
(1) The normal hours of work for lawyers <u>shall average 37.5 hours per week over each 4-week period.</u> Subject to the approval of the Employer, the hours of work shall be arranged to suit a lawyer's individual duties and to permit the lawyer to carry out his or her professional responsibilities.	Normal hours shall average 37.5 hours per week over each 4 week period and will be arranged to suit a lawyer's duties ("Normal Hours").
(2) In making arrangements for hours of work, <u>lawyers will be permitted reasonable flexibility</u> in the times during which they perform their work, including arrival and departure from the workplace, to enable them to balance work and family responsibilities	Lawyers will be permitted reasonable flexibility in work scheduling, having regard to work-life balance.
(3) The <u>normal work week shall be Monday through Friday,</u> except where a lawyer is required to work on what would normally be a day of rest or a paid holiday in order to carry out his or her professional responsibilities.	Normal work week shall be Monday to Friday, except where otherwise required.

(4) <u>A reconciliation of hours of work will be made by the lawyer and his or her immediate supervisor for each 4-week period.</u> In computing the hours of work within the period, vacation, paid holidays, and other leaves of absence will account for 7.5 hours per day.	Lawyer and immediate supervisor to reconcile total hours of work for each 4 week period.
(5) Where a lawyer has been required to work in excess of an average of 37.5 hours per week over a 4-week period, the lawyer <u>shall be compensated at the rate of 1 ½ times the lawyer's hourly rate of pay</u> for each hour worked in excess of the normal hours of work for each 4-week period.	Lawyers shall receive time-and-a-half for each completed half-hour worked in excess of Normal Hours.
(6) In the calculation of hours worked for the purposes of clause (5) hereof, a lawyer shall be deemed to have worked 7.5 hours on any day when the actual hours worked were more than 7.5 but less than 8.5. All other calculations for overtime shall be based on each completed period of 30 minutes.	If a lawyer works less than 8.5 hours in a day, then he or she is deemed to have worked only 7.5 hours and the time in excess of 7.5 hours is not counted in the overtime averaging calculation. If a lawyer works 8.5 or more hours in a day, each completed period of 30 minutes in excess of 7.5 hours is counted in the overtime averaging calculation.
(6) Upon application by the lawyer and at the discretion of the Employer, <u>compensation earned under this Article will be taken in the form of compensatory leave calculated at the premium rate set out in this Article, provided that compensatory leave earned in a fiscal year and outstanding on September 30th of the next following fiscal year shall be paid at the lawyer's daily rate of pay on September 30th.</u>	Lawyers may apply for compensatory leave at time-and-a-half, and any outstanding compensatory leave earned but not taken on September 30 th of the next following fiscal year will be paid out at the lawyer's daily rate of pay at that time.
(7) When a payment is made to liquidate compensatory leave outstanding at the end of a fiscal year, the Employer will endeavour to make such payment within 6 weeks of the first pay period after September 30 th of the following fiscal year.	Employer will endeavour to pay-out unused compensatory leave within 6 weeks of the first pay period after September 30 th of the following fiscal year.
(8) <u>Nothing in this Article is intended to prevent lawyers from having access to the Employer's existing policies respecting alternate work arrangements, including compressed work week, job sharing, telework, self-funded leave and pre-retirement transition leave.</u>	Overtime is not intended to prevent access to alternative work arrangements.
(9) <u>Lawyers will submit such attendance and timekeeping reports as may be required</u> by the Employer for the purposes of this Article.	The employer may require lawyers to submit reports on their attendance at work and hours of work for the purposes of calculating overtime..

LA2Bs to LA3Cs (Non-Excluded Senior Lawyers)

Text of the Award	Summary
(1) The normal hours of work for lawyers <u>shall average 37.5 hours per week over each 4-week period.</u> Subject to the approval of the Employer, the hours of work shall be arranged to suit a lawyer's individual duties and to permit the lawyer to carry out his or her professional responsibilities.	Normal hours shall average 37.5 hours per week over each 4 week period and will be arranged to suit a lawyer's duties.
(2) In making arrangements for hours of work, <u>lawyers will be permitted reasonable flexibility</u> in the times during which they perform their work, including arrival and departure from the workplace, to enable them to balance work and family responsibilities.	Lawyers will be permitted reasonable flexibility in work scheduling, having regard to work-life balance.
(3) The <u>normal work week shall be Monday through Friday,</u> except where a lawyer is required to work on what would normally be a day of rest or a paid holiday in order to carry out his or her professional responsibilities.	Normal work week shall be Monday to Friday, except where otherwise required.
(4) <u>A reconciliation of hours of work will be made by the lawyer and his or her immediate supervisor for each 4-week period.</u> In computing the hours of work within the period, vacation, paid holidays, and other leaves of absence will account for 7.5 hours per day.	Lawyer and immediate supervisor to reconcile total hours of work for each 4 week period.
(5) <u>Lawyers are eligible for exceptional leave with pay,</u> as the delegated manager considers appropriate, for a period of <u>up to five (5) days in one fiscal year.</u> Examples of such leave are situations where lawyers are required to work excessive hours.	Senior lawyers entitled up to 5 days of paid leave per year where required to work excessive hours.
(6) Under exceptional circumstances, the deputy head can approve	Senior lawyers may be

exceptional leave with pay for a period <u>exceeding the five (5) days</u> referred to above.	entitled to more than 5 days of paid leave in exceptional circumstances.
(7) Leave granted as <u>exceptional leave with pay can be carried over into the next fiscal year</u> , and is to be used within six (6) months of being granted.	Senior lawyers may carry over unused exceptional leave with pay up to six months into the following fiscal year.
(8) <u>Lawyers will submit such attendance and timekeeping reports as may be required</u> by the Employer for the purposes of this Article.	Senior lawyers will submit timekeeping as required by the Employer.

The Awarded Terms on Travel Time LA1s and LA2As

Text of the Award	Summary
12.10 (a) When a lawyer is required to travel outside his headquarters area on government business, the time of departure and the means of such travel shall be determined by the Employer and the lawyer will be compensated for travel time in accordance with clauses 12.11 and 12.12. <u>Travelling time shall include time necessarily spent at each stop-over en route</u> , provided such stop-over does not include an overnight stay.	When travel is required, departure times and means of travel shall be determined by the employer. Travel time includes stop-overs en route, but not overnight stays.
12.10(b) Pursuant to sub-clause (a), when a lawyer is <u>travelling by public transportation and</u> , owing to an unforeseeable or <u>unavoidable delay</u> , is subject to an unscheduled overnight stay with overnight accommodation, travelling time shall <u>include</u> time necessarily spent at the stop-over en route as well as the necessary <u>time to reach the overnight accommodation</u> .	When unforeseeable or unavoidable delay arises while travelling by public transportation and requires unscheduled overnight stay, travel time includes time at stop-over en route, as well as time to reach location of overnight accommodation.
12.11 For the purpose of clause 12.10 and 12.12, the travelling time for which a lawyer shall be compensated is as follows: (a) for travel by <u>public transportation</u> , the time between the scheduled time of departure and the time of arrival at a destination, including the normal travel time to the point of departure, as determined by the Employer;	When travelling by public transportation, compensable time includes normal travel time to point of departure and time from scheduled time of departure to time of arrival (subject to the employer's determination of what is normal time for the trip to the point of departure.)
12.11(b) for travel by <u>private means of transportation</u> , the normal time as determined by the Employer, to proceed from the lawyer's place of residence or work place, as applicable, direct to the destination and, upon return, direct back to the lawyer's residence or work place;	When travelling by private means, compensable time is for normal time between residence or workplace to destination and back (subject to the employer's determination of normal time for the trip.)
12.11 (c) in the event that an alternate time of departure and/or means of travel is requested by the lawyer, <u>the Employer may authorize such alternate arrangements</u> in which case compensation for travelling time shall not exceed that which would have been payable under the Employer's original determination.	The employer may authorize alternate travel arrangements, but compensation shall not exceed that under original travel plan.
12.12 If a lawyer is required to travel as set forth in clauses 12.10 and 12.11: (a) <u>On a normal working day on which he/she travels but does not work</u> , a lawyer shall receive his/her regular pay for the day;	If a lawyer travels on a normal working day but does not work before, during or after the travel, the lawyer receives his or her normal pay for the day.
12.12(b) <u>on a normal working day on which a lawyer travels and works</u> , he/she shall be paid: (i) regular pay for the day for a combined period of travel and work <u>not exceeding</u> seven decimal five <u>(7.5) hours</u> , and (ii) compensation at the rate <u>of time and one-half for additional travel time in excess of a seven decimal five (7.5) hour</u> period of work and travel, with maximum compensation for such additional travel time <u>not to exceed twelve (12) hours pay at the straight-time</u>	If a lawyer travels on a normal working day and works before, during or after the travel, the lawyer is paid as follows: 1. when combined travel and work are 7.5 hours or less, normal pay for the day; or 2. when combined travel and work are more than 7.5 hours, time-and-a-half for additional time in excess of 7.5 hours, up to the equivalent of 12 hours at the

rate in any day;	normal rate of pay
(c) on a day of rest or on a designated paid holiday , a lawyer shall be compensated at the rate of time and one-half for hours travelled to a maximum of twelve (12) hours pay at the straight-time rate;	For travel on a day of rest or on a paid holiday, all travel time is compensated at time-and-a-half, up to a maximum of 12 hours at regular pay.
(d) In the calculation of hours worked and/or travelled for the purposes of clause (b) and (c) above, a lawyer shall be deemed to have worked and/or travelled 7.5 hours on any day when the actual hours worked and/or travelled were more than 7.5 but less than 8.5. All other calculations for travelling time shall be based on each completed period of 30 minutes.	For the purposes of calculating compensable travel time under 12.12(b): If travel and/or work on a normal working day is more than 7.5 hours and less than 8.5 hours, then the lawyer is deemed to have traveled and/or worked only 7.5 hours, and the time in excess of 7.5 hours does not count for the purposes of calculating compensable travel time. If travel and/or work on a normal day is 8.5 or more hours, then each completed period of 30 minutes in excess of 7.5 hours is calculated at time-and-a-half, up to the equivalent of 12 hours at the normal rate of pay.
12.13 A lawyer shall not be compensated for travelling time to courses, training sessions, conferences and seminars to which the lawyer is sent for the purpose of career development, unless required to attend by the Employer.	Unless required by the employer, lawyers shall not receive compensation for travel time to events related to career development.
12.14 Upon application by a lawyer and at the discretion of the Employer, compensation for travel time will be taken in the form of compensatory leave, which will be calculated at the applicable premium rate laid down in this Article. Compensatory leave earned in a fiscal year and outstanding on September 30 th of the next following fiscal year shall be paid at the lawyer's daily rate of pay on September 30 th .	Lawyers may apply for compensatory leave at the premiums under this article, and any outstanding compensatory leave earned but not taken on September 30 th of the following fiscal year will be paid at the lawyer's daily rate of pay at that time.
12.15 Where the Employer makes cash payment for travel time, the Employer will endeavour to make such payment within six (6) weeks from September 30 th .	Employer will endeavour to pay-out unused compensatory leave within 6 weeks of the first pay period after September 30 th of the following fiscal year.

Frequently Asked Questions

The Who, When, Where and How's

1. *When can I start claiming my overtime?*

Saturday, February 20th, 2010

2. *How is overtime compensated?*

With time-off in lieu or a pay-out

3. *What do I have to do to claim my overtime?*

If you want to take time-off in lieu of the overtime you earned, you apply for it. This is called "compensatory leave".

4. *What if I'm too busy to take compensatory leave or don't want to?*

Any compensatory leave earned in a fiscal year that is not used by September 30th of the following fiscal year

will be paid out at time-and-a-half based on your rate of pay at that time.

5. *What are the normal hours of the work week?*

37.5 hours per week.

6. *Will there be flexibility in my work hours?*

Yes. The arbitral award states that the employer must permit "reasonable flexibility" in work scheduling, and allow you to balance "work and family responsibilities". The award also expressly states that overtime is not to inhibit flexibility or prevent access to alternative work arrangements.

7. *How is overtime calculated?*

Overtime is calculated on a 4-week averaging system. Time is recorded daily in completed 30 minute increments. On days when you work more than 7.5 hours but less than 8.5 hours, you are deemed to have worked only 7.5 hours. On days where you work 8.5 or more hours, your total hours for the day count towards the overtime calculation. At the end of the 4 week period, the total hours you have worked each day are added up (having regard to the deeming 7.5 hour deeming provision.) If the total number of hours exceeds 150, you are entitled to time-off (i.e. compensatory leave) or a pay-out at time-and-a-half for every completed 30 minute increment beyond 150 hours.

8. *How is my overtime averaging impacted when I am on leave for part of the four- week period?*

You are deemed to work 7.5 hours on any day that you were on leave (e.g. vacation, sick, or any other type of leave) for the purpose of overtime averaging.

9. *How is my overtime averaging impacted by days on which I work less than 8.5 hours?*

On days where you work less than 8.5 hours, you are deemed to work 7.5 hours. On days where you work 8.5 or more hours, this deeming provision does not have any effect on the total number of hours worked for the purpose of overtime averaging.

10. *Who calculates my overtime?*

This is intended to be a collaborative exercise. There is to be a reconciliation between you and your supervisor of the total number of hours worked for each four-week period worked.

11. *Do I need pre-approval to work overtime?*

There is no express "pre-approval" of overtime, as there is in the language of other collective agreements.

Under the arbitral award, your hours of work are to be arranged to suit your individual duties and to permit you to fulfill your professional responsibilities. With these objectives in mind, your hours of work are subject to the approval of the employer. However, the arbitral award also requires the employer to act "reasonably and fairly in administering this provision".

When you foresee that overtime may be required to permit you to carry out your professional responsibilities, you should discuss the anticipated excess hours of work with your supervisor as soon as is practical in the circumstances. In urgent cases, you may find yourself "required" to work overtime in order to meet your professional responsibilities before you have a chance to speak with your supervisor, for example when complying with a court appearance, order or filing deadline. In those instances the most prudent course would be for you to send an email or leave a voicemail for your supervisor where you describe the nature of the work and the amount of time that you anticipate will be required to complete it.

We expect the employer to take the position that pre-approval for overtime is required. We acknowledge that this is something that we will not likely come to agreement on.

Although the Association and the employer do not agree on pre-approval, we would remind all lawyers to follow the "obey now, grieve later" principle. In practical terms, this means that you should follow the policy direction of the employer on overtime until such time as it is necessary to file a grievance. Further guidance regarding what to do when your supervisor unreasonably refuses overtime is provided below.

12. *How important is timekeeping?*

You will need to keep accurate records of your hours of work in whatever form is required by the employer. Your iCase timekeeping will continue to be an essential tool. You will also likely have to fill out a separate form, to be provided by the employer. In both cases, it is imperative that you track your time precisely. Without this, you cannot keep track of your hours of work and claim overtime.

13. *Why should I claim overtime?*

Your normal salary is intended to be compensation for normal hours of work. If you have to work more than the normal hours because of your professional responsibilities, you have earned the right to additional compensation. Overtime. This right was recognized by an independent arbitrator. Quite simply, if you've worked it, you've earned. Therefore, you should claim it. This exercise will also help the Employer address workload issues and assess the need for additional resources.

14. *What if I don't work overtime?*

Obviously, the reverse holds true as well. If you haven't worked it, you haven't earned it. Therefore, you shouldn't claim it. This is a system for compensating those that are legitimately required by the Employer to work excess hours.

15. *What if my supervisor refuses to approve hours that are necessary to carry out my professional responsibilities?*

As a starting point, you should continue to maintain good communication with your supervisors regarding workload.

In a case where your supervisor is unreasonable or unfair in refusing to approve hours of work that are required to carry out your professional responsibilities, or expects you to prepare on your own time, then you must use your judgment to determine whether or not to continue work on the file, having regard to your professional responsibilities. If you determine that your professional responsibilities require you to work beyond normal hours, you should continue tracking your hours because you maintain the right to apply for overtime and the right to file a grievance and include the hours for purposes of calculating overtime.

Similarly, you should be mindful that when you are required to travel and/or work beyond normal hours, there should be sufficient flexibility and reasonableness in the planning of overnight stays, so that you are not otherwise forced to travel and/or work beyond 12 hours in a single day.

Should you find yourself in a situation involving a potential grievance, you are strongly encouraged to contact the Association's website at www.ajc-ajj.org and fill in an incident form for electronic submission at admin@ajc-ajj.com to initiate the grievance process as soon as possible

Vol. 3, No. 1, 15 février 2010

Les heures supplémentaires : faites-les, gagnez-les et déclarez-les

Nous faisons des heures supplémentaires. Nous ne les faisons pas par choix, mais bien par obligation. Les heures supplémentaires que nous faisons sont fonction du volume et de la complexité du travail. Le travail est une priorité absolue pour le gouvernement. Bien que nous n'ayons aucun contrôle sur la demande de services juridiques, nous avons des obligations au plan professionnel en ce qui a trait aux services que nous offrons. C'est aussi la qualité de nos services qui est le moteur de l'administration de la justice. Sans nos services, le système serait paralysé.

C'est donc pour ces raisons que les heures supplémentaires étaient une question importante lors de l'arbitrage.

L'Association a réussi à améliorer les choses concernant la rémunération des heures supplémentaires dans la convention collective. Notre proposition s'est inspirée de celle d'un syndicat de la fonction publique représentant les médecins. Et, comme eux, nous avons préconisé un système progressif qui mise sur un horaire variable et une rémunération cohérente.

Avoir gagné au niveau des heures supplémentaires constitue un important pas vers l'avant. Si les LA1 et LA2A bénéficient maintenant d'un meilleur taux majoré concernant la rémunération des heures supplémentaires et du temps de déplacement, l'arbitre s'est écarté de notre proposition en n'offrant pas les mêmes avantages aux classes LA2B et supérieures. Nous nous fixons pour but d'harmoniser cette partie de la décision arbitrale pour tous lorsque nous retournerons à la table de négociation dans moins d'un an.

Entre-temps, nous devons nous assurer que ce système pour les heures supplémentaires fonctionne. à cette fin, ce communiqué se fixe deux buts : vous offrir une référence facile et un sommaire clair des conditions en matière d'heures supplémentaires et de temps de déplacement; et fournir une foire aux questions, de même que d'autres principes généraux et une orientation, sur l'administration des heures supplémentaires et du temps de déplacement.

Les heures supplémentaires

Les LA1 et LA2A

Texte de la décision arbitrale	Sommaire
(1) Les heures normales de travail pour les juristes <u>sont en moyenne de 37,5 heures par semaine pour chaque période de quatre semaines.</u> Sous réserve d'approbation de l'employeur, les heures de travail sont réparties de sorte que le juriste puisse s'acquitter de ses tâches et responsabilités professionnelles.	Les heures normales de travail pour les juristes sont en moyenne de 37,5 heures par semaine pour chaque période de quatre semaines et sont réparties de sorte que le juriste puisse s'acquitter de ses tâches et responsabilités professionnelles (« heures normales »).
(2) Lors de la préparation des heures de travail, <u>on accordera aux juristes une souplesse raisonnable</u> pendant qu'ils accomplissent leur travail, y compris lors de leur arrivée au milieu de travail et de leur départ, pour qu'ils puissent concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.	On accordera aux juristes une souplesse raisonnable dans l'établissement des horaires, en tenant compte de leur conciliation travail/vie.
(3) La <u>semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi,</u> sauf lorsqu'un juriste est tenu de travailler pendant un jour normal de repos ou un jour férié payé pour s'acquitter de ses responsabilités professionnelles.	La semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi, à moins d'indication contraire.
(4) <u>Le juriste et son superviseur immédiat feront le point sur la durée du travail pour chaque période de quatre semaines.</u> En calculant la durée du travail pendant cette période, les congés annuels, les jours fériés payés et les autres congés seront calculés à raison de 7,5 heures par jour.	Le juriste et son superviseur immédiat feront le point sur la durée du travail pour chaque période de quatre semaines.
(5) Lorsqu'un juriste a été tenu de travailler plus de 37,5 heures en moyenne par semaine pendant une période de quatre semaines, il <u>est rémunéré au taux et demi (1,5) de son taux de rémunération horaire</u> pour chaque heure supplémentaire effectuée en plus de ses heures normales de travail pour chaque période de quatre semaines.	Les juristes sont rémunérés au taux et demi pour chaque demi-heure supplémentaire de travail effectuée en plus des heures normales de travail.
(6) En calculant la durée du travail aux fins de la clause (5) des présentes, un juriste est réputé avoir travaillé 7,5 heures un jour donné, lorsque les heures effectivement travaillées sont supérieures à 7,5 heures mais inférieures à 8,5 heures. Tous les autres calculs relatifs aux heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de 30 minutes.	En calculant les heures supplémentaires, les heures de travail seront suivies selon des tranches de 30 minutes, sauf pour la première heure supplémentaire travaillée un jour donné, période durant laquelle les juristes sont réputés avoir travaillé 7,5 heures lorsqu'ils ont travaillé moins de 8,5 heures.
(6) Sur demande du juriste et à la discrétion de l'employeur, <u>l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article, pourvu que les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant soient rémunérés au taux de rémunération quotidien du juriste au 30 septembre.</u>	Les juristes peuvent faire une demande de congé compensatoire rémunéré au taux et demi, et tout congé compensatoire acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant sera rémunéré au taux de rémunération quotidien du juriste au 30 septembre.

(7) Si le paiement est effectué pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.	L'employeur tentera d'effectuer le paiement dans les six semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.
(8) <u>Rien dans cet article n'empêche les juristes de bénéficier des conditions des politiques en vigueur de l'employeur concernant d'autres modalités de travail</u> , y compris une semaine de travail comprimée, le partage des tâches, le télétravail, le congé autofinancé et le congé de transition à la retraite.	Les heures supplémentaires n'ont pas pour objet de prévenir l'accès à d'autres modalités de travail.
(9) L'employeur peut exiger que <u>les juristes remettent des rapports de présences et de comptabilisation du temps</u> aux fins de cet article.	Les juristes remettront la comptabilisation du temps comme le veut l'employeur.

Les LA2B à LA3C (les juristes chevronnés non exclus)

Texte de la décision arbitrale	Sommaire
(1) Les heures normales de travail pour les juristes <u>sont en moyenne de 37,5 heures par semaine pour chaque période de quatre semaines</u> . Sous réserve d'approbation de l'employeur, les heures de travail sont réparties de sorte que le juriste puisse s'acquitter de ses tâches et responsabilités professionnelles.	Les heures normales de travail pour les juristes sont en moyenne de 37,5 heures par semaine pour chaque période de quatre semaines et sont réparties de sorte que le juriste puisse s'acquitter de ses tâches et responsabilités professionnelles (« heures normales »).
(2) Lors de la préparation des heures de travail, <u>on accordera aux juristes une souplesse raisonnable</u> pendant qu'ils accomplissent leur travail, y compris lors de l'arrivée au milieu de travail et de leur départ, pour qu'ils puissent concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.	On accordera aux juristes une souplesse raisonnable dans l'établissement des horaires, en tenant compte de leur conciliation travail/vie.
(3) La <u>semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi</u> , sauf lorsqu'un juriste est tenu de travailler pendant un jour normal de repos ou un jour férié payé pour s'acquitter de ses responsabilités professionnelles.	La semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi, à moins d'indication contraire.
(4) <u>Le juriste et son superviseur immédiat feront le point sur la durée du travail pour chaque période de quatre semaines</u> . En calculant la durée du travail pendant cette période, les congés annuels, les jours fériés payés et les autres congés seront calculés à raison de 7,5 heures par jour.	Le juriste et son superviseur immédiat feront le point sur la durée du travail pour chaque période de quatre semaines.
(5) <u>Les juristes sont admissibles à un congé exceptionnel payé</u> si le gestionnaire délégué le juge approprié, <u>pour une période maximale de cinq (5) jours au cours d'un exercice financier</u> , par exemple, lorsqu'ils doivent travailler de très longues heures pendant une période prolongée.	Les juristes chevronnés ont droit à jusqu'à 5 jours de congés payés lorsqu'ils doivent travailler de très longues heures.
(6) De façon exceptionnelle, l'administrateur général peut approuver un congé exceptionnel payé pour une période allant <u>au-delà des cinq (5) jours</u> prévus ci-dessus.	Les juristes chevronnés peuvent être admissibles à plus de 5 jours de congé payé dans des cas exceptionnels.
(7) Un <u>congé exceptionnel payé qui a été accordé peut être reporté à l'exercice financier suivant</u> , mais il doit normalement être utilisé dans les six mois suivant son autorisation.	Les juristes chevronnés peuvent reporter un congé exceptionnel payé non utilisé à l'exercice financier suivant.
(8) L'employeur peut exiger que <u>les juristes remettent des rapports de présences et de comptabilisation du temps</u> aux fins de cet article.	Les juristes chevronnés remettront la comptabilisation du temps comme le veut l'employeur.

Les modalités de la décision arbitrale relatives au temps de déplacement

Les LA1 et LA2A

Texte de la décision arbitrale	Sommaire
<p>12.10 (a) Le juriste tenu de se déplacer en dehors de la région de l'administration centrale en service commandé part au moment et par le moyen de transport déterminés par l'employeur et est rémunéré pour son temps de déplacement conformément aux clauses 12.11 et 12.12. <u>Le temps de déplacement comprend le temps obligatoirement passé à chaque arrêt en cours de route</u>, à condition que ces arrêts ne s'étendent pas à toute nuit prévue passée à cet endroit.</p>	<p>Lorsqu'un déplacement s'impose, le moment du départ et le moyen de transport seront déterminés par l'employeur.</p> <p>Le temps de déplacement comprend le temps passé à chaque arrêt en cours de route, mais pas une nuitée.</p>
<p>12.10(b) Aux termes de l'alinéa a), lorsque le juriste <u>utilise les transports en commun</u> et, qu'à cause d'un <u>retard imprévisible</u> ou inévitable, il est obligé de passer une nuit imprévue dans un logement, le temps de déplacement <u>comprend</u> nécessairement le temps des arrêts en cours de route de même que le temps requis pour arriver à ce logement.</p>	<p>Lorsqu'un retard imprévisible ou inévitable se produit lors d'un voyage par un moyen de transport en commun et que le juriste doit passer une nuit imprévue dans un logement, le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, de même que le temps requis pour arriver à ce logement.</p>
<p>12.11 Aux fins des clauses 12.10 et 12.12, le temps de déplacement pour lequel le juriste sera rémunéré est le suivant : (a) Lorsqu'il utilise les <u>transports en commun</u>, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur;</p>	<p>Pour un déplacement par un moyen de transport en commun, la rémunération commence à l'heure prévue de départ et se termine à l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'employeur.</p>
<p>12.11(b) Lorsqu'il utilise des <u>moyens de transport privés</u>, le temps normal, déterminé par l'employeur, nécessaire à l'employé pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;</p>	<p>Pour un déplacement par un moyen de transport privé, la rémunération s'applique au temps normal, déterminé par l'employeur, pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour directement à son domicile ou à son lieu de travail.</p>
<p>12.11 (c) Lorsque le juriste demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, <u>l'employeur peut acquiescer à sa demande</u>, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.</p>	<p>L'employeur peut autoriser une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, à condition que la rémunération ne dépasse pas celle que le juriste aurait touchée selon les instructions initiales de l'employeur.</p>
<p>12.12 Lorsque le juriste est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux clauses 12.10 et 12.11 : (a) <u>Un jour normal de travail pendant lequel il voyage mais ne travaille pas</u>, il touche sa rémunération quotidienne normale;</p>	<p>Si un juriste est tenu de voyager un jour normal de travail mais ne travaille pas, il touchera sa rémunération quotidienne normale.</p>
<p>12.12(b) <u>un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille</u>, il touche :</p> <p>(i) sa rémunération habituelle pour la journée pour une période combinée de voyage et de travail <u>ne dépassant pas sept virgule cinq (7,5) heures</u> et</p> <p>(ii) au taux <u>de temps et demi (1,5)</u> pour tout temps de voyage supplémentaire en <u>excédent d'une période mixte de déplacement et de travail de sept virgule cinq (7,5) heures</u>, mais le paiement maximal versé pour ce temps additionnel <u>ne doit pas dépasser</u>, un jour donné, <u>douze (12) heures de rémunération calculées au taux ordinaire</u>;</p>	<p>Si un juriste est tenu de voyager un jour normal de travail et qu'il travaille, il touchera :</p> <p>(i) sa rémunération habituelle pour la journée pour une période combinée de déplacement et de travail ne dépassant <u>pas</u> sept virgule cinq (7,5) heures et</p> <p>(ii) sa rémunération au taux de temps et demi (1,5) jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération calculées au taux ordinaire pour une période mixte de déplacement et de travail <u>dépassant</u> 7,5 heures.</p>
<p>(c) <u>un jour de repos ou un jour désigné férié</u>, le juriste est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, <u>jusqu'à concurrence de douze (12) heures au taux horaire</u>;</p>	<p>Lorsqu'il est tenu de voyager un jour de repos ou un jour désigné férié, il est rémunéré au taux de temps et demi jusqu'à concurrence de 12 heures au taux horaire.</p>
<p>(d) Lors du calcul des heures travaillées ou du temps de déplacement aux fins des clauses (b) et (c) ci-dessus, le</p>	<p>Lors du calcul des heures supplémentaires, les heures de travail seront comptabilisées</p>

juriste est réputé avoir travaillé et ou voyagé 7,5 heures un jour donné lorsque les heures effectivement travaillées et ou les heures de déplacement totalisaient plus de 7,5 heures mais moins de 8,5 heures. Tous les autres calculs relatifs au temps de déplacement se fondent sur chaque période complète de trente (30) minutes.	selon des tranches de 30 minutes, sauf pour la première heure supplémentaire de déplacement un jour donné, période durant laquelle les juristes sont réputés avoir travaillé ou voyagé 7,5 heures lorsque les heures de travail et de déplacement totalisent moins de 8,5 heures.
12.13 Il n'est versé aucune rémunération pour le temps de déplacement pris pour se rendre à des cours, séances de formation, conférences et séminaires auxquels un employé est envoyé à des fins de <u>promotion professionnelle, à moins qu'il ne soit obligé par l'employeur à y assister.</u>	Un juriste ne touche pas de rémunération pour le temps de déplacement pris pour se rendre à des activités liées à la promotion professionnelle, à moins qu'il ne soit obligé par l'employeur à y assister.
12.14 Sur demande du juriste et à la discrétion de l'employeur, l'indemnité acquise au titre du temps de déplacement peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération quotidien du juriste au 30 septembre.	Un juriste peut demander un congé compensatoire calculé au taux majoré applicable prévu dans le présent article, et tout congé compensatoire acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant sera rémunéré au taux de rémunération quotidien du juriste au 30 septembre.
12.15 Dans le cas où l'employeur a convenu de faire des paiements en espèces au titre du temps de déplacement, l'employeur s'efforcera de verser la rémunération dans les six (6) semaines suivant le 30 septembre.	L'employeur s'efforcera de faire verser la rémunération au titre du temps de déplacement dans les six (6) semaines suivant la première période de rémunération après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.

Foire aux questions

Qui, quand, où et comment

1. *à quelle date puis-je commencer à déclarer des heures supplémentaires?*
Le mardi 19 février 2010.
2. *De quelle façon les heures supplémentaires sont-elles payées?*
Au moyen d'un congé ou d'un paiement.
3. *Que dois-je faire pour déclarer mes heures supplémentaires?*
Si vous souhaitez obtenir des heures supplémentaires sous forme d'un congé, il faut le demander. Il s'agit d'un « congé compensatoire ».
4. *Qu'est-ce qui arrivera si je suis trop occupé pour prendre un congé compensatoire ou si je ne veux pas en prendre un?*
Tout congé compensatoire qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant devra être payé au taux de temps et demi de votre taux quotidien.
5. *Quelles sont les heures de travail par semaine?*
37,5 heures par semaine.
6. *Prévoira-t-on de la souplesse dans mes heures de travail?*
Oui. Selon la décision arbitrale, l'employeur doit accorder une souplesse raisonnable dans l'établissement du calendrier de travail et vous permettre de concilier vos « responsabilités professionnelles et familiales ». La décision déclare expressément que les heures supplémentaires ne doivent pas miner la souplesse ou empêcher l'accès aux régimes de travail non conventionnels.
7. *Comment calcule-t-on les heures supplémentaires?*
Les heures supplémentaires sont calculées selon un système par moyenne de quatre semaines. On additionne le nombre total des heures travaillées par jour sur une période de quatre semaines selon

une formule établie à l'avance.

Vous êtes réputé travailler 7,5 heures les jours où vous travaillez moins de 8,5 heures. Les heures exprimées en périodes complètes autres que celles de 30 minutes seront arrondies au chiffre inférieur pour obtenir la période complète de 30 minutes la plus près. Les heures de travail d'une valeur égale ou supérieure à 8,5 heures de travail seront également ajoutées au calcul.

Le total des heures travaillées au cours d'une telle période de quatre semaines est par la suite soustrait des 150 heures, c.-à-d. 37,5 fois 4, aux fins d'établir le nombre d'heures supplémentaires payables au taux et demi.

8. *Quelle est l'incidence qu'a un congé pris au cours d'une période de quatre semaines sur l'établissement de la moyenne de mes heures supplémentaires?*

Vous êtes réputé travailler 7,5 heures un jour donné où vous étiez en congé (p. ex., congé annuel, congé de maladie ou tout autre genre de congé) aux fins de l'établissement de la moyenne des heures supplémentaires.

9. *Quelle est l'incidence des jours où je travaille moins de 8,5 heures sur l'établissement de la moyenne de mes heures supplémentaires?*

Vous êtes réputé travailler 7,5 heures les jours où vous travaillez moins de 8,5 heures. Cette disposition déterminative n'a aucune incidence sur le nombre total d'heures travaillées aux fins de l'établissement de la moyenne des heures supplémentaires les jours où vous travaillez 8,5 heures ou plus.

10. *Qui calcule mes heures supplémentaires?*

Il faudra revoir les faits de chaque circonstance afin de déterminer si l'employeur vous a demandé de faire des heures supplémentaires. Quoique l'approbation ne soit pas expressément requise, dans la pratique vous pouvez consulter votre superviseur avant de faire des heures supplémentaires afin d'éviter de vous trouver devant un différend lorsque vous ferez le point sur vos heures chaque mois.

L'approbation préalable des heures supplémentaires n'est pas expressément requise. La décision arbitrale déclare plutôt que les heures de travail devront être réparties de sorte que vous puissiez vous acquitter de vos responsabilités professionnelles, « sous réserve de l'approbation de l'employeur ». Lorsque vous obtenez une approbation préalable, elle sera fondée sur les circonstances. Par exemple, malgré l'absence d'une approbation préalable, vous pouvez être néanmoins « tenu » de travailler des heures supplémentaires afin de vous acquitter de vos responsabilités professionnelles dans le but de respecter une date limite relative à la comparution devant le tribunal, à une ordonnance ou à un dépôt. Dans les cas moins urgents, la ligne de conduite la plus prudente serait de discuter de vos heures de travail prévues avec votre superviseur. En procédant ainsi, il vous sera plus facile de faire le point sur vos heures chaque mois.

Nous nous attendons à ce que l'employeur adopte la position que votre temps supplémentaire doit faire l'objet d'une pré-autorisation. Un terrain d'entente sur cette question entre l'employeur et l'association est peu probable.

Bien que l'association et l'employeur ne s'entendent pas sur la question de la pré-autorisation du temps supplémentaire, nous recommandons aux membres d'obtempérer aux exigences de l'employeur, selon le principe "Obey now, grieve later". En termes pratiques, cela signifie que vous devriez suivre la politique dictée par l'employeur sur le temps supplémentaire, jusqu'à ce qu'il soit nécessaire de déposer un grief. Vous trouverez ici-bas quelques conseils pour vous aider à gérer une situation où votre superviseur refuse de manière déraisonnable votre temps supplémentaire.

11. *Qu'est-ce que signifie « demandé par l'employeur »? Dois-je obtenir l'approbation à l'avance pour faire des heures supplémentaires?*

Il faudra revoir les faits de chaque circonstance afin de déterminer si l'employeur vous a demandé de faire des heures supplémentaires. Quoique l'approbation ne soit pas expressément requise, dans la pratique vous pouvez consulter votre superviseur avant de faire des heures supplémentaires afin d'éviter de vous trouver devant un différend lorsque vous ferez le point sur vos heures chaque mois.

L'approbation **préalable** des heures supplémentaires n'est pas expressément requise. La décision arbitrale déclare plutôt que les heures de travail devront être réparties de sorte que vous puissiez vous acquitter de vos responsabilités professionnelles, « sous réserve de l'approbation de l'employeur ». Lorsque vous obtenez une approbation préalable, elle sera fondée sur les circonstances. Par exemple, malgré l'absence d'une approbation préalable, vous pouvez être néanmoins « tenu » de travailler des heures supplémentaires afin de vous acquitter de vos responsabilités professionnelles dans le but de respecter une date limite relative à la comparution devant le tribunal, à une ordonnance ou à un dépôt. Dans les cas moins urgents, la ligne de conduite la plus prudente serait de discuter de vos heures de travail prévues avec votre superviseur. En procédant ainsi, il vous sera plus facile de faire le point sur vos heures chaque mois.

Nous nous attendons à ce que l'employeur adopte la position que votre temps supplémentaire doit faire l'objet d'une pré-autorisation. Un terrain d'entente sur cette question entre l'employeur et l'association est peu probable.

Bien que l'association et l'employeur ne s'entendent pas sur la question de la pré-autorisation du temps supplémentaire, nous recommandons aux membres d'obtempérer aux exigences de l'employeur, selon le principe "Obey now, grieve later". En termes pratiques, cela signifie que vous devriez suivre la politique dictée par l'employeur sur le temps supplémentaire, jusqu'à ce qu'il soit nécessaire de déposer un grief. Vous trouverez ici-bas quelques conseils pour vous aider à gérer une situation où votre superviseur refuse de manière déraisonnable votre temps supplémentaire.

12. *Quelle est l'importance de la comptabilisation du temps?*

Vous devrez comptabiliser efficacement vos heures de travail, peu importe le format de comptabilisation exigé par l'employeur. La comptabilisation de votre temps sous Icase demeurera un outil essentiel. Il se peut également que l'employeur exige que vous complétiez des formulaires supplémentaires. Le cas échéant, il sera primordial que vous comptabilisiez votre temps avec précision, sans quoi, vous pourriez ne pas être en mesure de faire une demande de temps supplémentaire.

En plus du système de comptabilisation du temps que l'employeur devra mettre en oeuvre, l'Association a préparé un estimateur d'heures supplémentaires qui vous permettra de saisir le nombre total d'heures par jour, puis d'estimer automatiquement le total de vos heures supplémentaires, le cas échéant, pour la période de quatre semaines.

13. *Pourquoi devrais-je déclarer des heures supplémentaires?*

Parce qu'un arbitre indépendant a dit que si vous avez travaillé des heures supplémentaires, vous les avez gagnées. Vous devriez donc les déclarer. C'est aussi simple que cela. En déclarant vos heures supplémentaires, vous aiderez l'employeur à s'attaquer aux dossiers liés à la charge de travail et à évaluer le besoin en ressources supplémentaires.

14. *Et si je n'ai pas fait d'heures supplémentaires?*

Il va de soi que le contraire s'applique aussi. Si vous n'avez pas fait d'heures supplémentaires, vous ne les avez pas gagnées et vous ne devriez pas les déclarer. Il s'agit d'un système qui permet de rémunérer ceux et celles qui sont légitimement tenus par leur employeur de faire des heures supplémentaires.

15. *Que faire si mon superviseur refuse que je fasse des heures supplémentaires ou s'il refuse d'accepter ma demande d'heures supplémentaires?*

Comme point de départ, vous devriez continuer de maintenir une bonne communication avec vos superviseurs au sujet de votre charge de travail, afin de favoriser une relation saine et constructive et d'éviter des différends au moment d'établir vos heures de travail et de faire le point sur elles.

Si votre superviseur conteste le besoin en heures supplémentaires et qu'il s'attend toujours à ce que vous travailliez sans avoir droit à des heures de travail supplémentaires, ou s'il s'attend à ce que vous fassiez les préparatifs durant votre temps, contrairement aux dispositions de l'entente collective, vous devriez prendre en note la raison, puis décidez si vous devriez continuer de travailler sur le dossier, compte tenu de vos responsabilités professionnelles.

Si vous décidez que vos responsabilités professionnelles vous obligent à travailler en dehors des heures normales de travail, vous devriez continuer de comptabiliser vos heures supplémentaires parce que vous conservez le droit de faire une demande d'heures supplémentaires et le droit de présenter un grief.

Si vous vous retrouvez dans cette situation, on vous encourage à vous rendre au site Web de l'Association, au www.ajc-ajj.org, et à remplir une formule d'incident que vous pourrez soumettre par voie électronique au admin@ajc-ajj.com afin de lancer la procédure de règlement des griefs.