



DOMAINE DE LA JUSTICE

CRÉATION DE TROIS NOUVELLES
DIRECTIVES :
AUXILLIAIRES JUDICIAIRES (833)
AGENTS AUX ACTIVITÉS JUDICIAIRES (284)
TECHNICIENS JUDICIAIRES (283)

Commentaires et recommandations

Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

Présenté au Secrétariat du Conseil du trésor

CRÉATION DE DIRECTIVES DE CLASSIFICATION

Document présenté au Secrétariat du Conseil du trésor

MAI 2023

Classification, équité salariale et mouvements de personnel
Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.

Commentaires et recommandations - SFPQ

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

En premier lieu, nous sommes obligés de souligner certains éléments de contexte ayant mené à ces travaux urgents dans le domaine de la Justice. Parce que les enjeux de main-d'œuvre soulevés dans le mémoire de consultation ne sont pas nouveaux, mais ils se sont certainement exacerbés au fil des derniers mois. Et l'écart de rémunération des employés de l'État que l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) constate depuis des années y est pour quelque chose.

Encore une fois, l'employeur tente de pallier ses difficultés d'attraction et de rétention en faisant une « *mise à jour* » cosmétique de ses directives de classification visant à bonifier d'un ou deux rangs la valeur relative des catégories d'emplois. Mais fondamentalement, cela ne règlera pas le problème! D'ailleurs, les échos que nous avons de la part de nos membres, à propos de l'accueil du milieu concernant cette « *réforme* », semblent nous donner raison.

La refonte du processus de dotation et la décentralisation du recrutement peuvent expliquer, en partie du moins, la nécessité des changements proposés. Puisque les ministères et organismes (M/O) ont de la difficulté à attirer et retenir les personnes candidates, ils sont presque forcés à faire preuve de « créativité » pour arriver à maintenir les services publics à flots. C'est probablement sur cette prémisse que « *Tremplin* » a vu le jour. Comme le sous-ministre à la responsabilité de gestion des ressources humaines de son ministère (art. 37 – LFP, chap. F-3.1.1), il a fait le choix d'utiliser les outils dont il dispose pour régler son problème à très court terme. Malheureusement, il en a créé d'autres au passage. En voulant agir sur la rétention du personnel en place, mais également sur sa capacité d'attraction, il a probablement créé, sans le savoir, de nouvelles catégories d'emplois au sens de l'article 54 de la Loi sur l'équité salariale (LÉS, chap. E-12.001). Celles-ci devront être considérées lors du prochain exercice de maintien de l'équité salariale en 2025.

Déjà, en septembre 2021, lors de la formulation de nos commentaires et recommandations sur la refonte de la dotation dans la fonction publique, nous vous alertions sur ces éléments :

« Il suffit de regarder comment plusieurs M/O contournent éhontément la classification dans le processus actuel, pour pallier les différents problèmes d'attraction et de rétention auxquelles ils font face et qui ne risquent pas de diminuer à court ou moyen terme; bien au contraire! Des employés sont reclassés dans des catégories d'emplois supérieures pour assurer un meilleur salaire, sans en réaliser les tâches qui justifient pourtant ce niveau de rémunération. C'est avantageux pour ceux qui en bénéficient, mais quel message cela envoie aux autres employés autour? [...] Un processus centralisé et « dépersonnalisé » permettait de limiter ce genre de dérive et assurer une certaine équité procédurale. »

TREMPLIN

Le Projet Tremplin est un exemple d'une initiative prise par le ministère de la Justice qui n'aurait pas été mis en place par le Centre de services partagés du Québec (CSPQ). Ce dernier s'assurait d'une certaine uniformité et d'une cohérence de la dotation à travers les ministères et organismes.

À propos justement du manque d'uniformité, nous avons récemment remarqué que les affichages d'emplois de certains ministères et organismes ne contiennent pas les échelles de traitement à jour, ni même de mention indiquant que des négociations étaient en cours et pourraient mener à des ajustements. De plus, des primes mises en place lors des plus récentes négociations et visant justement à contrer des difficultés d'attraction ne sont même pas mentionnées dans la section « *Rémunération* » de certaines offres d'emplois, pour des catégories où elles sont pourtant prévues. Quelle est l'utilité de se doter d'outils si nous ne les utilisons pas?

Tout cela est probablement symptomatique de la perte d'expertise vécue par les M/O, qui doivent maintenant reprendre la responsabilité de leur dotation, sans avoir l'expérience, et la connaissance approfondie des directives et règlements en la matière.

Mais pour en revenir à Tremplin, on constate aussi un impact sur la perception de la reconnaissance des diplômés de techniciens. Ceux-ci nous ont fait part de leur déception à voir des collègues moins formés et moins expérimentés accéder à des emplois du même niveau qu'eux. Surtout que ce n'est pas de nouvelles ressources engagées pour leur prêter main-forte qui en ont profité, mais bien du personnel déjà en place. Cela leur occasionne souvent une surcharge de travail puisque les personnes de niveau technique doivent alors donner de la formation et du support à leurs collègues promus, qui n'ont pas toutes les connaissances nécessaires à ce niveau d'emploi.

RÉMUNÉRATION

Parmi les commentaires de nos membres, on nous a souligné les écarts de rémunération entre certaines catégories d'emplois qui sont présentes dans la fonction publique et les réseaux (santé & éducation). On nous indiquait, par exemple, qu'il n'était pas normal qu'une catégorie d'emploi de mission, comme les techniciens en droit, soit moins rémunéré au ministère de la Justice, que leur équivalent dans le réseau de la santé. Ces derniers bénéficient en effet d'un avantage de près de 4 000\$ par an, comparativement à la rémunération annuelle de leurs collègues de la fonction publique.

Nous croyons aussi qu'il est essentiel de prévoir, en cas de quelques changements que ce soit en matière de classification, d'échelle de traitement et d'intégration, que les personnes impactées ne soient pas pénalisées lors des prochaines négociations collectives. Lors de la dernière négociation, des primes de fidélité de 1 500\$ ont été accordées aux personnes qui étaient restées dans le même emploi, dans la même catégorie pendant les 5 dernières années. Comme les changements proposés pourraient limiter l'accès à ce genre de primes, il y aurait lieu de convenir que cette

refonte n'a pas pour but de pénaliser les personnes qui restent fidèles à la fonction publique; ce serait absolument contre-productif!

De manière générale, nous sommes d'avis que cet exercice n'est pas à la hauteur de ce qui est attendu sur le terrain. La démarche actuelle vise seulement à régulariser les changements que le ministère a mis en place, afin de les rendre conformes et de légitimer leurs actions. Malheureusement, la proposition dans son état actuel, si elle est entérinée, ouvrira la porte à un « Tremplin 2.0 ». Comme le problème n'aura pas vraiment été réglé, que le ministère sera probablement tenté d'agir à nouveau, et qu'un flou va subsister entre les classes des agents notamment; c'est une forte possibilité que l'histoire se répète. Sans compter les problèmes qui découleront de l'intégration! Puisque l'appariement des tâches ne sera pas évident, l'opération risque de ne pas être simple, et d'ouvrir la porte à de nombreuses contestations par appel de classement.

AUXILIAIRES AUX ACTIVITÉS JURIDIQUES (833)

Parmi les solutions proposées dans le mémoire de consultation, l'une d'elles suggère le regroupement des huissiers audienciers (833-10) avec les auxiliaires de bureau (211-10) dans le nouveau corps d'emploi d'auxiliaire judiciaire (833-30).

Les personnes attirées à ces fonctions, bien qu'elles soient rémunérées aux échelons inférieurs de la structure salariale, réalisent des tâches de soutien essentielles au bon fonctionnement du système judiciaire, car celles-ci possèdent une bonne connaissance du domaine. Notamment au niveau du décorum, du fonctionnement des salles d'audience, de la réalisation de certaines tâches administratives, etc.

Bien que les modifications proposées leur permettraient d'avoir accès à un emploi permanent, qu'il soit régulier (35 h) ou à temps partiel (horaire flexible), certains nous ont fait part de leurs inquiétudes face à ce changement. Plusieurs souhaitent conserver la possibilité de maintenir un horaire malléable qui leur permet une certaine latitude. Celui-ci convient bien à leur mode de vie; notamment pour les personnes retraitées. Certains d'entre eux ont même indiqué vouloir quitter la profession s'il en était autrement, ce qui irait à l'encontre du but visé par la consultation. Bien que nous soyons conscients qu'il s'agit d'un enjeu d'organisation du travail et non de classification, l'employeur aurait intérêt à sonder les personnes visées par ce corps d'emploi, avant de prendre une décision quant à la possibilité d'offrir un horaire de travail plus souple. Nous considérons important que cette démarche soit réalisée.

Recommandation n°1

Considérant le besoin de maintenir une certaine souplesse au niveau des horaires, le SFPQ recommande d'offrir des postes permanents à temps partiel, suite à l'intégration.

Parmi les commentaires recueillis, les huissiers audienciers demandent de conserver le nom de leur corps d'emploi, car ils s'identifient bien à celui-ci. Selon nos membres, cette appellation est bien reconnue dans le milieu judiciaire, d'autant plus que ce terme serait utilisé dans leurs procédures internes.

Recommandation n°2

Considérant que des membres s'identifient à celui-ci, nous recommandons de conserver le titre d'huissiers audienciers.

Lors de notre consultation à propos de ce corps d'emploi, les membres ont mentionné que les termes utilisés au point 3 du projet de directive de classification « [...] *des travaux de nature simple* [...] » étaient dépréciatifs des tâches de leur travail. Ils ne se sentent pas reconnus à leur juste valeur avec l'utilisation de ces mots.

Recommandation n°3

Nous recommandons de modifier le terme « *des travaux de nature simple* » par une expression plus neutre et usuelle tels que « *tâches de soutien administratif* » ou bien « *des tâches cléricales* ».

Des membres ont souligné qu'ils collaboraient régulièrement avec les constables spéciaux. Étant donné qu'il n'y a pas d'attribution actuellement qui dénote la nécessité pour les huissiers audienciers à collaborer avec les constables spéciaux, à leur demande, nous suggérons de les ajouter dans les attributions.

Journal de Montréal : « *Pénurie de personnel à la cour : après les greffières, au tour des constables spéciaux d'être en manque d'effectifs.* »

https://www.journaldemontreal.com/2023/05/03/penurie-de-personnel-a-la-cour--apres-les-greffieres-au-tour-des-constables-speciaux-detre-en-manque-deffectifs?fbclid=IwAR2_p6m3CFNjuHu2JNVPw59z1u9qH-ZZKrNdkRYPNE9A8TEiNAFz7ajGov4

Recommandation n°4

Considérant la collaboration fréquente et étroite avec les constables spéciaux dans les palais de justice, nous recommandons d'en faire mention dans les attributions.

CONDITIONS MINIMALES D'ADMISSION

Vu les modifications des tâches, il est justifié de rehausser les conditions d'admission tout en se rappelant qu'il est possible de compenser la scolarité manquante par des années d'expérience pertinentes. Le bassin de main-d'œuvre de cette classe d'emploi est en grande partie constitué de personnes retraitées, qui parfois n'ont pas la scolarité requise.

LETTRE D'ENTENTE # 3 (CONVENTION COLLECTIVE DES FONCTIONNAIRES 2020-2023)

Les huissiers audienciers bénéficient des dispositions de cette lettre d'entente. Ces dispositions seront-elles toujours applicables ou nécessaires à la suite des modifications proposées ?

À ce titre, il serait important de tenir compte du statut occasionnel moins d'un an de ces employés, lors de l'intégration afin de les fidéliser et de les retenir. N'oublions pas que cette modification de contrat leur sera imposée et ne devrait pas être considérée comme une interruption de lien d'emploi. Ceci notamment pour l'application de montants forfaitaires visant la loyauté/fidélisation qui pourraient être convenus dans une convention collective ultérieure.

En terminant pour cette catégorie d'emploi, il est primordial de se rappeler que la population visée par cette directive de classification est principalement composée des personnes retraitées, qui recherchent une certaine flexibilité d'horaire de travail.

AGENT AUX ACTIVITÉS JUDICIAIRES (284)

Le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) propose de créer un nouveau corps d'emploi d'agents aux activités judiciaires, qui regrouperait les corps d'emplois actuels d'adjoindé à la magistrature, d'agent de bureau, d'agent de secrétariat et de greffier-audencier, dans différentes classes et différents grades.

Ce regroupement d'apparence « fourre-tout » laisse entrevoir un flou entre les tâches réalisées par chacune des classes d'emplois visées. En effet, les commentaires reçus de nos membres traduisent une difficulté à se reconnaître dans l'une ou l'autre des classes du projet. Ces éléments soulèvent des inquiétudes et de nombreuses questions quant à leurs intégrations dans la classe I ou II, car plusieurs nous mentionnent effectuer chacune des tâches de celles-ci. Est-ce que cela laisse entendre qu'une réorganisation du travail sera nécessaire pour refléter la nouvelle séparation des classes projetées ? Ou bien est-il souhaité de maintenir une certaine polyvalence, et donc une ambiguïté qui va perdurer ?

En définitive, nous entrevoyons certains problèmes, à titre d'exemples : lors de l'intégration, en matière de tâches conformes, et lors du prochain exercice de maintien de l'équité salariale. Des membres nous ont signifié qu'ils ignorent même à quel titre d'emploi ils s'identifient. La confusion des tâches effectuées par certains employés se traduit déjà par exemple dans les signatures électroniques :



*Greffier-audencier
Technicien en droit*
Ministère de la Justice
Palais de justice de Saint-Jean-sur-Richelieu
109, rue St-Charles,
Saint-Jean-sur-Richelieu
(Québec) J3B 2C2

*Greffière-adjointe / Technicienne en droit
Direction des rôles civils et jugements
Ministère de la Justice du Québec*

*1, rue Notre-Dame Est, 1.146
Montréal (Québec) H2Y 1B6*

Technicien en droit et greffier audencier

Ministère de la justice
Palais de Justice de Sherbrooke



Agente de bureau et greffière, criminel et pénal

Palais de Justice de Sorel-Tracy
46 rue Charlotte,
Sorel-Tracy, Qc J3P 6N5

« J'ai des craintes concernant le poste de technicien juridique / agent aux activités judiciaires parce qu'ce stade-ci, je correspond à la description de tremplin et non à celle de technicien juridique. Les tâches reliées à un greffe criminel et pénal ne semble pas avoir été prise en considération. Je ne fais pas de recherche juridique, mais mon travail demande autant d'analyse et d'expertise sur des tâches complètement différentes. Tous les employés du greffe participent au tâches de "base" selon l'horaire fournis par ma chef d'équipe en plus de faire des tâches attribués aux technicien en droit (j'insiste sur le fait que les greffiers expert ne font pas les dites tâches). De plus, certaines tâches de technicien me sont attribuées. Principalement, je suis en charge des dossiers de la Cour d'appel et des demandes de pardons accordées. Le projet tremplin prévoit que des techniciens sont responsables du service aux citoyens et aux différents intervenants donc je suis souvent au comptoir. Je suis aussi greffière audencier dans les salles des salles à procès, lors des journées de volume du rôle des gestions des dossiers en matière de violence conjugale et violence sexuelle, je commence une formation pour les procès devant jury et j'ai fait une enquête coroner l'été dernier. [SIC] » (Extrait des commentaires - Tech en droit du MJQ)

De même, les adjointes à la magistrature nous indiquent que, pour des questions d'organisation du travail et de remplacements, leur présence à la cour peut être requise sans égards au statut des juges. Comment est-il alors possible de tracer une ligne claire entre les deux classes ?

Recommandation n°5

Le SFPQ recommande de réévaluer la pertinence de scinder en deux classes distinctes le corps d'emploi d'agent aux activités judiciaires.

ADJOINTES À LA MAGISTRATURE

Les adjointes à la magistrature réclament depuis longtemps un corps d'emploi distinct, s'appuyant sur la particularité des tâches qu'elles exercent. Lors de notre consultation, elles ont crié haut et fort qu'elles étaient une fois de plus mises de côté et incomprises face aux responsabilités qu'elles assumaient. L'état actuel du projet ne répond toujours pas à leurs demandes récurrentes.

Sans étonnement de notre part, ce scindement en deux classes avec des salaires distincts, soulève la grogne au sein de ce groupe. Celles-ci témoignent d'une vive déception et d'un sentiment d'iniquité dans un corps d'emploi, qui, jusque-là, partageait le même traitement salarial. Nous ne sommes pas en mesure de répondre à leurs interrogations et de justifier cette proposition. Clairement, à la lecture de leurs commentaires, l'intégration dans ce nouveau classement sera difficilement applicable dans la réalité, dû à la variété des tâches réalisées par chacune. L'opération d'intégrer les personnes, selon les tâches exercées au cours des six mois précédents, ne sera pas chose facile pour le ministère de la Justice ! Il y a un risque de devoir se baser sur d'autres considérations pour procéder à l'intégration des individus, et cela nous fait craindre de possibles dérapages. Est-ce que toute cette opération n'avait pas justement pour objectif de récupérer et de réparer les effets négatifs du projet Tremplin?

De plus, cette division en deux classes, à rémunération différente, nous ramène un désagréable souvenir du classement-moquette. Le syndicat va-t-il devoir reprendre cette lutte féministe ?

Recommandation n°6

Si le SCT va tout de même de l'avant avec le projet présenté, le syndicat recommande qu'il s'assure de ne pas diviser de corps d'emplois actuels, entre les classes I et II d'Agent aux activités judiciaires.

RÉMUNÉRATION

D'entrée de jeu, le SCT soulève des enjeux de pénurie de main-d'œuvre et de forte compétition avec le secteur privé et municipal. Selon le ministère de la Justice, cette situation engendre des problématiques au niveau de tous les emplois de soutien aux tribunaux. Encore une fois, de notre point de vue, le projet de directive présenté, ne s'attaque pas au problème de fond qui est selon nous la rémunération globale dans la fonction publique.

Si, pour certains corps d'emplois, le gain de quelques rangements représente une opportunité de progression salariale, ayant un possible effet sur la rétention du personnel, il en est autrement pour les adjointes à la magistrature. Pour illustrer cela, on constate qu'elles reçoivent actuellement un salaire maximal de 54 058 \$¹. Dans le projet de directive, il est prévu de répartir les adjointes à la magistrature entre les deux classes. Il est proposé pour la classe II un salaire maximal de 51 063 \$, ce qui représente une diminution de salaire. Plusieurs pourraient, ainsi se retrouver en situation de personne employée hors échelle. L'effet de cette mesure risque d'aggraver l'exode du personnel; problématique maintes fois décriée dans les médias. Si le Secrétariat du Conseil du trésor croyait freiner cet exode et régler la problématique de pénurie de main-d'œuvre, il semble passer à côté de son objectif.

Soulignons également au passage que pour nous, les étudiants qui pourraient éventuellement être engagés dans ce nouveau corps d'emploi devront l'être minimalement à l'échelon 1 du grade d'entrée. Ceci en respect de la Loi sur l'équité salariale, de la lettre d'entente n°10 de la convention collective des fonctionnaires 2020-2023, et de la décision *ABI*.

CONDITIONS D'ADMISSION

Les conditions d'admission des agents aux activités judiciaires diffèrent des conditions d'admission minimales actuelles des agentes de secrétariat et des adjointes à la magistrature. Exiger des conditions d'admission similaires pour quatre catégories d'emplois différentes nous amène à nous questionner sur la valeur réelle de cette nouvelle catégorie.

Les personnes consultées se questionnent sur le fait qu'aucune connaissance particulière en administration, secrétariat ou juridique ne sont exigées pour le grade d'entrée de la classe II. Si les modifications proposées visent à élargir le bassin de recrutement, l'absence de connaissances pertinentes augmentera la charge de travail des employés en place. Qui sera en mesure de former les nouveaux employés sur toutes les tâches alors que les gens ne font qu'éteindre des feux ? Ce n'est pas une solution miracle de faire faire un peu de tout à tout le monde. Personne ne devient polyvalent en claquant des doigts. Nous doutons fortement que la situation sur le terrain change à la suite de l'intégration des gens dans ce nouveau corps d'emploi. D'ailleurs, ce qui est prévu aux attributions de la classe II (attribution « K ») et de la classe I (attribution « J ») ne reflète pas adéquatement la charge qui incombera aux titulaires, qui ira bien au-delà d'initier les nouveaux

¹ Incluant la majoration de traitement de 5 % et une prime d'attraction et de rétention de 5 % prévue à la lettre d'entente numéro 6 de la convention collective 2020-2023.

agents. Pour nous, il y a une distinction claire entre initier une personne néophyte, contrairement à une autre ayant une formation appropriée au domaine.

Recommandation n°7

Le SFPQ recommande de créer une classe principale de chef d'équipe, dont l'une des attributions serait de former les titulaires du grade d'entrée. Au même titre que toutes les catégories actuelles ayant un grade stagiaire.

Cette opération pourra difficilement, selon nous, permettre la polyvalence et la mobilité tant espérées. Nous nous attendons à une intégration difficile accompagnée de nombreux appels de classement. Et plus spécifiquement sur la question de la mobilité justement, force est de constater à la suite des changements proposés, qu'une perte de mobilité interministérielle sera inévitable pour une proportion importante des titulaires de ce nouveau corps d'emploi. Celles et ceux qui ont actuellement le classement d'agent de bureau (200) ou d'agent de secrétariat (221), qui bénéficient d'une mobilité entre les différents M/O de la fonction publique, se verront dorénavant confinés dans un corps d'emploi ministériel, après l'intégration. C'est une drôle de façon de faire de la rétention d'effectif !

TECHNICIEN JURIDIQUE (283)

Le Secrétariat du Conseil du trésor propose de créer un nouveau corps d'emploi pour les techniciens juridiques, qui remplacera le corps d'emploi actuel de technicien en droit dans les différents ministères et organismes.

L'opération du projet « Tremplin » a permis à des employés de bénéficier de promotion, et nous nous interrogeons sur leur intégration dans les différents corps d'emplois proposés par le SCT ? Pour imaginer le projet du SCT dans son ensemble, nous avons l'impression de nous retrouver face à un jeu de Serpents et échelles où des membres auront la possibilité d'obtenir une progression alors que d'autres risquent de dégringoler dans leurs perspectives de carrière. Cette solution nous apparaît inadéquate et nous sommes perplexes face à ces effets alors que le réel problème est bien connu : il s'agit toujours de rémunération globale!

Nous notons également l'absence de la classe principale incluant le volet spécialiste. L'existence d'une classe spécialiste inciterait les ministères et organismes à l'utiliser lorsque celle-ci est requise et justifiée. Cela leur éviterait d'user de créativité, pour mettre en place des solutions qui leur sont propres, pouvant amener des conséquences insoupçonnées, notamment en matière d'équité salariale.

PERCEPTEURS DES AMENDES – Bureau régional des infractions et amendes (BRIA)

On ne peut passer sous silence le groupe des percepteurs des amendes au BRIA, qui nous a vivement interpellés, afin d’obtenir une classification propre à leurs attributions. À la lecture de leurs commentaires et à la suite des discussions que nous avons eues avec eux, le résumé qui les concerne dans la directive proposée avive leurs insatisfactions. Ils ne digèrent pas que leurs attributions soient ainsi réduites à quelques lignes noyées dans un projet global. Ils déplorent également ne pas avoir fait l’objet de la consultation par le SCT. D’ailleurs, pour appuyer leurs prétentions, ce groupe a déposé massivement des griefs de tâches non conformes.

Puisque le ministère de la Justice a pris la peine de placer cette fonction de perception dans une structure particulière (BRIA), nous nous questionnons sur l’absence d’équivalent dans la classification générale.

Recommandation n°8

Le SFPQ recommande que les attributions réalisées par le groupe de percepteurs des amendes soient davantage valorisées dans la classification des emplois de la justice.

Pour ce groupe, nous souhaitons également souligner que des activités de recouvrement sont probablement réalisées au ministère de la Justice. Dans le cas où ces activités seraient transférées à Revenu Québec, comme il en est question depuis quelque temps déjà, nous souhaitons rappeler à l’employeur que des discussions devront se tenir en vertu de l’article **6-24.12** de la convention collective des fonctionnaires.

ÉVALUATION D’EMPLOI

Sans avoir encore procédé à une évaluation complète des nouvelles catégories d’emploi du projet, nous pouvons cependant souligner une problématique. Selon l’évaluation patronale, il n’y aurait qu’un seul rang d’écart entre l’agent aux activités judiciaires, classe I et le technicien juridique (R12 vs R13). Cela nous semble surprenant, considérant que seulement au niveau des conditions minimales d’admission, le premier exige un DES + 5 ans d’expérience, alors que le second nécessite un DEC. De plus, à 5 ans d’expériences requises au préalable, on est au même niveau d’expérience qu’une classe principale (spécialiste), et assez près de la compensation du DEC.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Nous sommes d'avis que l'employeur devrait profiter de l'occasion pour réaliser une opération de reconnaissance de l'expérience acquise à l'extérieur de la fonction publique. Ce genre d'opération vient justement d'être réalisé à Revenu Québec, et les effets sont plutôt positifs puisque cela visait justement à favoriser la rétention du personnel déjà à l'emploi. C'est très bien de souhaiter attirer du sang neuf, mais il faudrait aussi reconnaître et valoriser le personnel qui reste fidèle malgré tout!

De plus, bien qu'ayant potentiellement un impact positif pour certains emplois visés, nous voulons faire remarquer que le fait de pallier certains problèmes de rémunération de manière ciblée ne permet pas de rendre cohérente l'économie générale de la classification.

En terminant, nous sommes soucieux de la façon dont vous tiendrez compte de nos commentaires et recommandations. Nous espérons que vous y accorderez toute l'attention nécessaire, afin de répondre aux besoins des personnes qui contribuent à l'accès universel de cette composante essentielle d'un État de droit, qu'est le système judiciaire.