

SALARY RANGES & RECRUITMENT RATES // FOURCHETTES SALARIALES ET TAUX DE RECRUTEMENT (LA-00)

01-04-2001		01-04-2000		01-07-1999		01-01-1999		01-07-1998	
Sal. Range/Fourchette Sal. National Toronto		Sal. Range/Fourchette Sal. National Toronto		Sal. Range/Fourchette Sal. National Toronto		Sal. Range/Fourchette Sal. National Toronto		Sal. Range/Fourchette Sal. National Toronto	
MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
author: 06-06-2002									
YGB	YAB	YGB	YAB	YGB	YAB	YGB	YAB	YGB	YAB
25950	32150	25143	31150						
25950	32150	25143	31150						
25950	32150	25143	31150						
25950	32150	25143	31150						
32150	32150	31150	31150						
32150	32150	31150	31150						
32150	32150	31150	31150						
n/a	n/a	n/a	n/a						

note: SI2 rates used for Toronto & London up until 21/02/2002. As of 22/06/2002, recruitment rates were established for these cities.

SALARY RANGES & RECRUITMENT RATES // FOURCHETTES SALARIALES ET TAUX DE RECRUTEMENT (LA-00)

AGE	01-04-2006		01-04-2005		01-04-2004		01-04-2003		01-04-2002	
	Sal. Range/Fourchette Sal.	National Toronto	Sal. Range/Fourchette Sal.	National Toronto	Sal. Range/Fourchette Sal.	National Toronto	Sal. Range/Fourchette Sal.	National Toronto	Sal. Range/Fourchette Sal.	National Toronto
MIN			27410	27410	26870	26870	26215	26215	25575	25575
MAX			62155	62155	60940	60940	59450	59450	58000	58000
			author. 04-04-2005		author. 04-04-2005		author. 06-06-2002		author. 06-06-2002	
MONTEREAL			30010	30010	29420	29420	28700	28700	27000	27000
OTTAWA			30010	30010	29420	29420	28700	28700	27000	27000
QUEBEC			35915	35915	35210	35210	34350	34350	33500	33500
HALIFAX			39120	39120	38350	38350	37415	37415	32500	32500
REGINA			39120	39120	38350	38350	37415	37415	32500	32500
EDMONTON			0	55020	0	53940	52625	52625	36500	36500
WINDSOR			37540	37540	36800	36800	35900	35900	35000	35000
ST. CATHARINES			34470	34470	33790	33790	32960	32960	27000	27000
SHREVEPORT			34470	34470	33790	33790	32960	32960	27000	27000
WATERLOO			34470	34470	33790	33790	32960	32960	27000	27000
LESLIE			39120	39120	38350	38350	37415	37415	32500	32500
WAGANAN			34470	34470	33790	33790	32965	32965	32150	32150
WINDSOR			48225	48225	47280	47280	46125	46125	n/a	n/a
WINDSOR			34455	34455	33790	33790	32965	32965	n/a	n/a
WINDSOR			47050	47050	46125	46125	45000	45000	n/a	n/a

note: SI2 rates used for Toronto & London up until 21/02/2002. As of 22/06/2002, recruitment rates were established for these cities.

** aft. 22/06/2002

ANNEX A-1/ANNEXE A-1

RECRUITMENT RATES/TAUX DE RECRUTEMENT
 (All Regions except Toronto/Toutes les régions sauf Toronto)

YEAR OF CADE TO THE YEAR ANNÉE D'ADMISSION AU BUREAU	01/01/03
	\$
LA-1	
2004	52 865
2003	54 500
2002	56 135
2001	57 820
2000	59 555
1999	61 345
1998	63 190
1997	65 090
1996	67 045
1995	69 060
LA-2A	
2000	72 335
1999	72 990
1998	76 835
1997	78 750
1996	80 720
1995	82 740
1994	84 810
1993	86 930
1992	89 105
1991	91 350
1990	93 615
1989	95 950

RECRUITMENT RATES/TAUX DE RECRUTEMENT
(Toronto)

YEAR OF CALL TO THE BAR ANNÉE D'ADMISSION AU BARREAU	TAUX DE RECRUTEMENT
	\$
LA-1	
2004	66 240
2003	68 285
2002	69 650
2001	71 080
2000	72 525
LA-2A	
2000	80 195
1999	82 195
1998	86 520
1997	88 685
1996	90 905
1995	93 175
1994	95 505
1993	97 890
1992	100 340
1991	102 850
1990	105 420
1989	108 055

Departmental Guidelines Governing the Determination of Salaries on Initial Appointment to the LA-1 and LA-2A Levels of the Law Group

Lignes directrices concernant la détermination du salaire des LA au moment de leur nomination initiale au ministère de la Justice à des postes de niveau LA-1 et LA-2A

Recruitment rates were established by taking into consideration the following:

Les taux de recrutement sont fondés sur ce qui suit :

- salaries paid to lawyers in the outside sector (private and public sectors including other federal organisations), and
- salaries paid to lawyers at the LA-1 and LA-2A levels in the Department of Justice.

- le salaire des avocats de l'extérieur (secteur public et secteur privé, y compris d'autres organismes fédéraux), et
- le salaire versé aux avocats du ministère de la Justice qui occupent un poste de niveau LA-1 et LA-2A.

Lawyers who have practiced law continuously since their call to the Bar will receive a rate of pay up to the rate established for their year of call to the Bar.

L'avocat qui exerce le droit sans interruption depuis son admission au barreau reçoit un taux de rémunération pouvant atteindre le taux établi pour l'année de son admission.

The following guidelines are to be used to establish the amount of legal experience for the determination of salary on **initial** appointment, and an employee's Year of Call to Bar for **salary purposes** will be established accordingly.

Les lignes directrices suivantes doivent servir à déterminer le nombre d'années d'expérience juridique pour la détermination du salaire au moment de la nomination **initiale**, et l'année d'admission au barreau de l'employé **aux fins de la détermination du salaire** sera fixée en conséquence.

1. Lawyers who have both a civil and a common law degree will be credited with an additional year of legal experience.
2. Lawyers who have received a post-graduate degree in law or a certificate in legislative drafting on or before the date of appointment will be credited with an additional year of legal experience. A post-graduate degree which is not in law but which is relevant to the position for which the lawyer is being considered will also be credited with one additional year of legal experience.

1. L'avocat qui a un diplôme en droit civil et un diplôme en common law a droit à une année additionnelle d'expérience juridique.
2. L'avocat qui, le jour de sa nomination ou avant cette date, possède un diplôme d'études supérieures en droit ou un certificat en rédaction législative a droit à une année additionnelle d'expérience juridique. Un diplôme d'études supérieures dans un domaine autre que le droit, mais lié au poste auquel on envisage de nommer le candidat, donne aussi droit à une année additionnelle d'expérience juridique.

Quasi-legal or non-legal work performed after an individual has been called to the Bar will be evaluated on its own merits based on the relevancy to the position for which the lawyer is being considered. The credit would generally not be more than half of the actual quasi-legal or non-legal period of work.

Le travail parajuridique ou non juridique effectué par un avocat après son admission au barreau sera évalué au cas par cas d'après sa pertinence au regard du poste auquel on envisage de nommer l'avocat. Le temps crédité ne dépasserait généralement pas la moitié de la période de travail parajuridique ou non juridique.

3. Full-time teaching experience in law (providing it takes place after obtaining a law degree but not necessarily before the call to the Bar) will be considered as experience for salary determination. Experience teaching individual law courses will be evaluated on its own merits.
4. Periods of articles for a second or subsequent Bar (except for the classroom portion) will be considered as experience for salary determination.
5. The rate of pay on appointment of a lawyer who transfers or is promoted within the federal public service will be established in accordance with the relevant transfer/promotion rules. However, if as a result of that application, the lawyer's rate of pay would be less than the applicable recruiting rates for his/her relevant work experience from the year of call to the Bar and/or past performance, the lawyer's rate of pay will be adjusted accordingly.
6. Lawyers who, after their call to the Bar, delay or interrupt their careers for maternity, paternity or adoption reasons will be credited with experience for salary determination purposes equivalent to the total time taken from the date of birth (or date of adoption) of the child up to a maximum of twelve months.
7. No lawyer will be paid below the recruitment rate for his/her respective year of call to the bar. However, if a lawyer is assessed as "unsatisfactory" he/she will remain at his/her current rate of pay which could be less than the recruitment rate for his/her year of call to the bar.
8. In exceptional circumstances, a manager may recruit outside lawyers at a higher rate than the established recruiting rate. This would occur when the manager is unable to recruit at the established recruiting rates due to the buoyancy of the labour market and/or a
3. Une expérience de l'enseignement du droit à plein temps (pourvu que l'avocat s'y soit livré après l'obtention de son diplôme en droit, mais pas nécessairement avant son admission au barreau) sera prise en considération au moment de déterminer le salaire. Une expérience de l'enseignement de cours de droit individuels sera évaluée au cas par cas.
4. Les stages précédant l'admission à un deuxième barreau ou plus (à l'exception des cours en salle de classe) sont considérés comme de l'expérience aux fins de la détermination du salaire.
5. Le taux de rémunération accordé au moment de la nomination d'un employé muté ou promu au sein de la fonction publique est établi conformément aux règles sur la mutation et la promotion. Cependant, si à la suite de l'application de ces règles, le taux de rémunération de l'employé est inférieur au taux de recrutement applicable à l'expérience pertinente qu'il a acquise entre l'année de son admission au barreau ou au taux auquel son rendement antérieur lui donne droit, son taux de rémunération sera rajusté en conséquence.
6. L'avocat qui, après son admission au barreau, retarde ou interrompt sa carrière pour prendre un congé de maternité, de paternité ou d'adoption se verra créditer, aux fins de la détermination du salaire, l'expérience équivalant au temps pris à partir de la date de naissance ou d'adoption de l'enfant jusqu'à concurrence de douze mois.
7. Aucun avocat ne recevra un taux de rémunération inférieur au taux de recrutement fixé pour son année d'admission au barreau. Toutefois, si un avocat a un rendement «insatisfaisant», son taux de rémunération demeurera le même, qui pourrait être inférieur au taux de recrutement établi pour son année d'admission au barreau.
8. Dans des cas exceptionnels, un gestionnaire peut recruter des avocats de l'extérieur et leur accorder des taux plus élevés que le taux de recrutement établi s'il ne réussit pas à embaucher au taux de recrutement établi en raison du dynamisme du marché du travail ou de

Post Appointment Guidelines

Lawyers who obtain a post-graduate degree in law or a certificate in legislative drafting **after** their date of appointment will **not** be credited with additional legal experience for salary purposes.

The following guidelines are to be used to establish the amount of legal experience for the determination of an employee's Year of Call to Bar for salary purposes following periods of leave without pay during which the lawyer does not maintain his/her legal experience.

1. Lawyers who, after their appointment, interrupt their careers for maternity, paternity or adoption reasons will be credited with experience for salary determination purposes equivalent to the total time taken from the date of birth (or date of adoption) of the child up to a maximum of twelve months.
2. Lawyers who proceed on sick leave without pay will be credited with experience for salary determination purposes equivalent to the total time taken up to a maximum of twenty-four months.
3. Lawyers who proceed on secondment or interchange will be credited with experience for salary determination purposes equivalent to the total time taken.
4. Lawyers who proceed on all other types of leave without pay will be credited with experience for salary determination purposes equivalent to the total time taken up to a maximum of three months.
5. Part-time service shall be consolidated to equivalent full-time service. For example, a lawyer working half-time for a period of one year shall be credited with six months experience.

Lignes directrices relatives à la période suivant la nomination

L'avocat qui obtient un diplôme d'études supérieures en droit ou un certificat en rédaction législative **après** la date de sa nomination n'aura **pas** droit à une expérience juridique additionnelle aux fins de la détermination du salaire.

Les lignes directrices qui suivent doivent servir à déterminer le nombre d'années d'expérience juridique d'un employé pour préciser l'année d'admission au barreau aux fins de la **détermination du salaire** à la suite de périodes de congé non payé au cours desquelles l'avocat n'ajoute pas à son expérience juridique.

1. L'avocat qui, après sa nomination, interrompt sa carrière pour prendre un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, se verra crédité, aux fins de la détermination du salaire, l'expérience équivalant au temps pris en congé, à partir de la date de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, jusqu'à concurrence de douze mois.
2. L'avocat qui prend un congé de maladie non payé se verra crédité, aux fins de la détermination du salaire, l'expérience équivalant au temps pris en congé jusqu'à concurrence de vingt-quatre mois.
3. L'avocat en détachement ou qui participe à un programme d'échange se verra crédité, aux fins de la détermination du salaire, l'expérience équivalant au temps passé en détachement ou en échange.
4. L'avocat qui prend tout autre type de congé non payé se verra crédité, aux fins de la détermination du salaire, l'expérience équivalant au temps pris en congé jusqu'à concurrence de trois mois.
5. Le service à temps partiel sera groupé de façon à donner une équivalence de service à temps plein. Ainsi, un avocat qui aura travaillé à temps partiel (demi-temps) pendant une période d'un an se verra crédité six mois d'expérience.

shortage of expertise in a particular area of law. In these circumstances the rate of pay that may be offered should not exceed the rates being paid to lawyers in the Region or Sector/Branch who have equivalent qualifications, expertise and performance. Before making a job offer the manager must provide the Human Resources Advisor with information to justify hiring a lawyer at a rate higher than the established recruitment rate.

9. Part-time service shall be consolidated to equivalent full-time service. For example, a lawyer working half-time for a period of one year shall be credited with six months experience.

la pénurie de spécialistes dans un domaine précis du droit. Le taux de rémunération offert ne devra alors pas dépasser le taux accordé à un avocat de la région, du secteur ou de la direction qui possède des compétences, une spécialisation et un rendement équivalent. Avant de faire une offre d'emploi, le gestionnaire doit fournir à la Direction des ressources humaines les raisons justifiant un taux supérieur au taux de recrutement établi.

9. Le travail à temps partiel sera groupé de façon à donner une équivalence de service à temps plein. Ainsi, un avocat qui aura travaillé à temps partiel (demi-temps) pendant un an se verra crédité six mois d'expérience.

March 11, 2005 / Le 11 mars 2005

(613) 952-6000 / (613) 941-1879

MEMORANDUM / NOTE DE SERVICE

TO / DEST: Regional Compensation Managers / Gestionnaire, Unité de la rémunération

FROM / ORIG: Manager, Compensation and Labour Relations /
Gestionnaire, Rémunération et Relations de travail

SUBJECT / OBJET: **RECRUITMENT RATE GUIDELINES GOVERNING THE
DETERMINATION OF LAW GROUP (LA) SALARIES ON INITIAL
APPOINTMENT TO THE DEPARTMENT OF JUSTICE / LIGNES
DIRECTRICES DE TAUX DE RECRUTEMENT RÉGISSANT LA
DÉTERMINATION DES SALAIRES DES LA AU MOMENT DE LEUR
NOMINATION INITIALE AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE**

Comments/Remarques

Attached, for your information, is the amendment to the Recruitment Rate Guidelines Governing the Determination of Law Group (LA) Salaries on Initial Appointment to the Department of Justice.

Vous trouverez ci-joint, pour votre information, la modification au Lignes directrices de taux de recrutement régissant la détermination des salaires des LA au moment de leur nomination initiale au ministère de la Justice.

The amendment takes effect April 1, 2003 and is necessary in order to comply with the changes to the Terms and Conditions of Employment.

Cette modification entre en vigueur le 1^{er} avril 2003 et est nécessaire afin d'être conforme avec les Termes et conditions d'emploi.

Application of the Guidelines Governing the Determination of Law Group (LA) Salaries on Initial Appointment to the Department of Justice ensure consistent rates of pay on appointment across the country and ensure internal salary relativity is maintained.

L'application des Lignes directrices concernant la détermination des salaires des LA au moment de leur nomination initiale au ministère de la Justice assure l'uniformité des taux de recrutement dans tout le pays, ainsi que le maintien de la relativité interne des salaires.

Should you have any questions, please do not hesitate to contact William Yates or Suzanne Alexander-Allen.

Si vous avez des questions n'hésitez pas à communiquer avec William Yates ou Suzanne Alexander-Allen.

Original signed by / Original signé par

Michelle Laframboise

