

TRAVAIL SUR APPEL : CONSEILS ET RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX POUR LES MEMBRES

Renseignements généraux

Le travail sur appel exige qu'un avocat demeure accessible à l'employeur à l'extérieur des heures normales de travail en vue d'un rappel au travail à court préavis. Un avocat qui est de garde doit, entre autres, porter un téléphone cellulaire en tout temps, demeurer à l'intérieur d'un certain rayon de son bureau et être prêt à reprendre toutes ses responsabilités de travail hors des heures normales, sur son temps personnel.

Avant la décision arbitrale, toute affectation sur appel était rémunérée au moyen de congés compensatoires. Le taux d'accumulation de congés compensatoires variait selon la région.

Le 31 mars 2010, l'employeur a annulé toutes les politiques et les pratiques antérieures concernant la rémunération des avocats de garde, et ce, sans envoyer de préavis direct ou formel à l'Association. Des représentants du conseil d'administration ont plutôt commencé à nous indiquer que les directeurs régionaux assistaient à des réunions d'équipe dans le cadre desquelles ils annonçaient la révocation de tout régime compensatoire actuellement applicable au travail sur appel. En termes simples, les affectations sur appel se poursuivraient, mais la rémunération y étant antérieurement associée prendrait fin.

Les membres, et en particulier les avocats qui travaillent pour la Direction du droit de l'immigration, demandent maintenant conseil à l'Association.

Vous trouverez ci-dessous la **chronologie des événements** pertinents, de la négociation à l'arbitrage à la décision de l'employeur d'annuler tout régime compensatoire ministériel s'adressant aux avocats qui travaillaient sur appel, mais qui n'ont pas eu à se présenter au travail.

Nous avons également préparé une Foire aux questions et avons résumé les prochaines étapes afin d'exprimer le point de vue de l'Association et de proposer des conseils de base aux représentants du CA qui doivent répondre aux questions des membres concernant la conduite à adopter en cas de travail sur appel.

Chronologie

1. Les négociations visant à élaborer une convention collective entre l'AJJ et l'employeur ont débuté en 2006 et se sont conclues sans succès en 2009.
2. L'Association a déposé des demandes de divulgation concernant les politiques et les régimes compensatoires de l'employeur durant les négociations et la médiation.
3. Bien que l'employeur était conscient du travail sur appel, et qu'il avait mis en place des politiques pour rémunérer les avocats y étant affectés, il n'a pas divulgué ces politiques durant les procédures de négociation et de médiation.
4. Suivant l'insuccès des négociations et de la médiation, l'AJJ et l'employeur ont décidé d'aller en arbitrage de différends.
5. Dans le cadre de la procédure d'arbitrage, le conseil d'arbitrage n'a pas relevé les propositions de l'AJJ, qui consistaient à inclure une clause de protection des droits acquis afin de protéger et d'assurer le maintien des avantages sociaux qui existaient avant l'entrée en vigueur de la convention ou de la décision arbitrale. Ces propositions préconisent notamment le maintien de la compensation pour le travail sur appel.
6. L'AJJ a indiqué que la clause de protection des droits acquis constituait un point en litige et a demandé au conseil d'incorporer sa proposition à la décision arbitrale. Il n'est pas inhabituel de voir une telle clause insérée dans les conventions collectives.
7. La décision arbitrale a été publiée en octobre 2009, mais le conseil a rejeté la proposition de l'Association, qui consistait à inclure une clause de protection des droits acquis.
8. La décision arbitrale a cependant créé deux régimes distincts qui différencient les LA1 et les LA2A des LA2B et des LA3A aux fins des droits sur les heures supplémentaires.
9. La convention est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2009, à l'exception des clauses sur les heures supplémentaires et sur les congés de direction.
10. Les clauses sur les heures supplémentaires sont entrées en vigueur le 20 février 2010.
11. Le 31 mars 2010, la direction a mis un terme à sa pratique consistant à indemniser les avocats qui sont en disponibilité.

12. À Montréal, les directions ont demandé au personnel de se porter volontaire pour des affectations sur appel durant la semaine, à défaut de quoi elle pourrait décider d'aviser les clients que le service sur appel ne sera plus offert les jours de semaine.
13. En ce qui concerne les fins de semaine, on s'attend à ce que le service sur appel se poursuive. Les directions du bureau de Montréal continuent de solliciter des volontaires acceptant d'être en disponibilité.
14. Les directions du bureau de Montréal encouragent les avocats à se porter volontaires. Elles pourraient avoir suggéré à un nombre restreint d'avocats de déroger individuellement du principe selon lequel une semaine de travail normale s'échelonne du lundi au vendredi, tel que stipulé dans la décision arbitrale, et de consentir à une semaine de travail de rechange comprenant les fins de semaine.
15. À Montréal et à d'autres endroits, les directions ont publié les listes de garde sur appel, ou sont sur le point de le faire. Certains se sont portés volontaires pour être en disponibilité, mais les membres se sont interrogés à savoir si le fait d'accepter ce type de travail leur donnera droit ou non à une compensation.

Foire aux questions

1. Quel est l'avis de l'AJJ concernant l'annulation unilatérale, par l'employeur, de la rémunération du travail sur appel?

Les avocats qui sont rappelés au travail dans le cadre d'une affectation sur appel auront le droit de consigner ces heures comme des heures travaillées; elles compteront dans le calcul de la moyenne mensuelle, sur quatre semaines, des heures supplémentaires.

Les avocats qui travaillent sur appel, mais qui ne sont pas rappelés, sont néanmoins tenus d'effectuer certaines choses au nom de l'employeur. Ainsi, l'AJJ estime que ces choses constituent une forme de travail qui confère à l'avocat le droit d'être rémunéré.

L'AJJ estime qu'il est déraisonnable de la part de l'employeur d'exiger que les avocats acceptent, de façon volontaire et non rémunérée, des affectations sur appel qui comprennent des tâches de travail et de nombreuses restrictions personnelles.

En outre, l'AJJ s'oppose au changement unilatéral que l'employeur a apporté aux conditions de travail le 31 mars 2010; l'Association s'élève contre le fait que ce dernier ne l'ait pas informée de ce changement par voie de préavis durant le processus de négociation.

2. Qu'est-ce qui se prépare?

L'Association a alerté la direction du potentiel de griefs. La direction est consciente de la principale préoccupation que constitue la révocation de la rémunération du travail sur appel.

L'Association étudie différents recours. Nous déterminerons la marche à suivre de concert avec notre avocat; nous tiendrons les représentants du CA et nos membres au courant de toute nouvelle à cet égard.

3. Comment les avocats devraient-ils se conduire lorsqu'on les affecte à du travail sur appel?

Voici quelques suggestions sur la conduite à adopter :

1. Une fois que les horaires de travail sur appel auront été publiés, si votre nom figure sur la liste de mise en disponibilité, nous vous recommandons de chercher à obtenir des précisions auprès de votre gestionnaire pour confirmer si vous serez rémunéré pour votre mise en disponibilité, et ce, sans égard au fait que vous étiez initialement volontaire pour travailler sur appel.
2. Si on vous avise que vous ne serez pas rémunéré pour votre mise en disponibilité si vous n'êtes pas expressément rappelé au travail, vous pouvez indiquer à votre employeur que dans ces circonstances, vous préférez qu'il exige votre disponibilité au lieu de vous demander de vous porter volontaire.
3. S'il est confirmé que vous serez rémunéré pour votre mise en disponibilité, veuillez en aviser votre représentant du conseil d'administration, l'avocat de l'AJJ ou un agent des relations de travail de l'Association.
4. Si on vous demande d'accepter une affectation sur appel volontairement et sans rémunération, nous vous recommandons de demander à l'employeur de confirmer les conséquences éventuelles d'un refus.
5. Si le refus de travailler sur appel entraîne des conséquences telles que la prise de mesures disciplinaires, nous vous recommandons de demander à la direction de confirmer formellement le caractère obligatoire de votre acceptation de l'affectation sur appel.
6. Nous vous recommandons de vous conformer à la décision de l'employeur de vous affecter au travail sur appel pour éviter toute mesure disciplinaire éventuelle pouvant découler de votre refus d'accepter une affectation sur appel.

7. Après avoir reçu l'affectation sur appel, nous vous recommandons de communiquer directement avec l'Association pour vous renseigner sur le processus de dépôt des griefs.

