



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

Vol. 2, No. 25, December 8, 2009

Colleagues:

The release of the arbitral ruling has ushered in a new era, but with this moment has come the challenge of implementation and potential for review of the terms of the award in Federal Court. These are major events that will require energy, focus and strategy, all of which the Association will bring to bear in advancing the interests of the membership and to restore the work environment to one that is both fair and prosperous for all.

The headlines below provide a summary of the key developments since the arbitral ruling was issued.

Status of the Implementation of the Arbitral Ruling and Collective Agreement

As the arbitrator noted in his decision, there remain several outstanding issues which must be resolved either by way of agreement with Treasury Board or a subsequent ruling by the arbitration panel. The issues which the arbitration board remains seized of are summarized below:

1 - Re Pay Administration

The employer does not dispute that the retroactive exercise applies to all relevant pay events, but nevertheless refuses to list those pay events in the body of the collective agreement itself. Our position is that the language of the CA should precisely reflect the employer's obligation, over which there is no contest. This will ensure greater transparency and clarity in the area of pay administration. We will ask the board to rule in support of these principles. ([You may reference the relevant pay events in our August 5th, 2009 bulletin](#))

2 - Re Articling Students

The employer is now taking the position that articling students should not be entitled to overtime and travel time, as per the terms of the arbitral award. We disagree. There were no distinctions made during the arbitration hearing for benefits bestowed to lawyers at the LA-1 and LA-2A classifications, and articling students (except, obviously, for rates of pay.) We will

Vol. 2, No. 25, 8 décembre 2009

Chers collègues,

Bien que la publication de la décision arbitrale ait ouvert la voie à une ère nouvelle, elle présente également le défi de la mettre en œuvre, d'une part, et la possibilité que la Cour Fédérale en révise les modalités, d'autre part. Ces événements majeurs nécessitent à la fois énergie, concentration et stratégie; l'Association s'investit quotidiennement sur tous ces plans pour servir et faire avancer les intérêts de ses membres et rétablir un environnement de travail à la fois juste et prospère pour tous.

Les titres ci-dessous présentent un résumé des principaux événements survenus depuis la publication de la décision arbitrale.

État d'avancement de la mise en œuvre de la décision arbitrale et de la convention collective

Comme l'arbitre l'a indiqué dans sa décision, il reste encore plusieurs points litigieux qu'il faudra régler dans le cadre d'une entente avec le Conseil du Trésor ou d'une décision subséquente du conseil d'arbitrage. Les questions dont le conseil doit se saisir sont résumées ci-dessous :

1 - Administration de la paye

L'employeur ne conteste pas que l'exercice rétroactif s'applique à tous les événements de paie pertinents, mais il refuse pourtant de les inscrire dans le texte de la convention collective. Nous sommes d'avis que le texte de la CC devrait stipuler précisément l'obligation de l'employeur, laquelle ne fait l'objet d'aucune contestation. Cette mesure aurait pour effet d'accroître la clarté et la transparence de l'administration de la paie. Nous demanderons au conseil de rendre une décision favorable à ces principes. ([Vous trouverez les événements de paie applicables dans notre bulletin du 5 août 2009](#))

2 - Stagiaires en droit

L'employeur affirme maintenant que conformément aux modalités de la convention collective, les stagiaires ne devraient pas être admissibles au

ask the board to rule in favour of articling students receiving overtime and travel time.

3 - Re commencement or in-force date of collective agreement

The employer disputes that the settled provisions of the collective agreement (including certain provisions with respect to definitions, vacation, sick leave and grievance procedures) are in force until signed, notwithstanding that we are ad idem about the language of the provisions and that the arbitral award was issued and had an in-force date of November 1st, 2009, except where otherwise provided. We will ask the board to rule in support of our position that the arrival of the arbitral award naturally marked the end of the interim agreement with the LA bargaining unit, and that the settled provisions are now what must govern, and have since November 1st, 2009.

4 - Re pay notes and pay scales

The Association and the employer are in agreement on the revised pay scales and pay notes. Both of these will be found in the appendices to the CA. Pay notes essentially explain how the pay scale is applied, year by year, and indicate that for the purposes of all benefits and rights in the collective agreement (except pay scale), former PIPSC members at the LA-2Ai and LA-2Aii are equivalent to the LA2A and LA2B classification. The exception to the pay scale reflects that the former PIPSC members moved from a lock-step to pay scale progression, as of November 1st, 2009. Also, the retroactive exercise will apply to PIPSC lawyers who were previously on the lock-step pay scale.

With regard to the outstanding matters, the arbitration board ordered that the parties must file written submissions by December 11th, 2009 and will endeavour to provide a ruling at some point during the week of December 14th, 2009.

Implementation of Retro-Pay

Pursuant to the terms of the arbitral award, and as a point of clarification, our salaries were adjusted in line with the revised pay scales as of **November 1st, 2009**. Similarly, the arbitrator ordered that the retroactive pay exercise must be completed within 90 days of the award. In practical terms, this means that each lawyer should start receiving their new salary and receive a retroactive cheque (to the extent you are entitled to one) by no later than **January 23rd, 2009**.

Employer Attacking Overtime, Travel Time, Court Clothing and Meal Allowances Through Judicial Review

The Association filed a notice of application to judicially review the arbitral ruling on the narrow issue of the 120 day implementation period for overtime and travel time. We asked for an extension of the narrowest margins (one day) to file this notice and circumscribed the scope of judicial review on the advice of counsel. The employer has consented to the

paiement des heures supplémentaires et du temps de déplacement. Nous ne sommes pas d'accord. Durant l'audience d'arbitrage, aucune distinction n'a été faite entre les avantages sociaux consentis aux avocats de niveau LA-1 et LA-2A, d'une part, et aux stagiaires, d'autre part (à l'exception évidente des taux de rémunération). Nous demanderons au conseil d'arbitrage de se prononcer pour que les heures supplémentaires et le temps de déplacement des stagiaires leurs soient rémunérés.

3 - Date de début ou d'entrée en vigueur de la convention collective

L'employeur conteste que les dispositions de la convention collective (incluant certaines dispositions relatives aux définitions, aux vacances, aux congés-maladie et aux procédures de grief) qui ont été fixées soient en vigueur avant sa signature, même si nous sommes d'accord à propos du libellé des dispositions et que la décision arbitrale a été publiée, assortie d'une date d'entrée en vigueur du 1^{er} novembre 2009, sauf dispositions contraires. Nous demanderons au conseil de se prononcer en faveur de notre opinion selon laquelle la décision arbitrale a marqué la fin de la convention provisoire avec l'unité de négociation des LA, et que les dispositions fixées sont bel et bien en vigueur à l'heure actuelle et depuis le 1^{er} novembre 2009.

4 - Notes de paye et échelles salariales

L'Association et l'employeur sont d'accord en ce qui concerne les notes de paye et les échelles salariales révisées. Ces deux éléments figureront aux annexes de la CC. Les notes de paye expliquent essentiellement le mode d'application des échelles salariales, année par année; elles indiquent qu'aux fins de tous les droits et les avantages sociaux stipulés dans la convention collective (hormis l'échelle salariale), les anciens membres de l'IPFPC de catégorie LA-2Ai et LA-2Aii appartiennent désormais à la catégorie LA2A et LA2B. L'exception de l'échelle salariale indique que les anciens membres de l'IPFPC sont passés d'une progression par échelons fixes à une progression par échelles salariales en date du 1^{er} novembre 2009. De plus, l'exercice rétroactif s'appliquera aux avocats de l'IPFPC qui bénéficiaient antérieurement d'un régime de rémunération par échelons fixes.

En ce qui concerne les points encore en litige, le conseil d'arbitrage a ordonné aux parties de lui faire part de leurs arguments par écrit d'ici le 11 décembre 2009; il compte rendre une décision durant la semaine du 14 décembre 2009.

Mise en œuvre de la paie rétroactive

Conformément aux modalités de la convention collective, et en guise de clarification, nos salaires ont été ajustés en fonction des échelles salariales révisées en date du **1^{er} novembre 2009**. De façon similaire, l'arbitre a ordonné que l'exercice de paye rétroactive doit être achevé dans les 90 jours suivant la décision. En termes pratiques, cela signifie que chaque avocat devrait recevoir un chèque de paie rétroactive et commencer à toucher son nouveau salaire (dans la mesure où il y est admissible) au plus tard le **23**

extension.

On December 3rd, 2009, we were informed that the Attorney General of Canada had served the Association with a notice of application to judicially review those terms of the arbitral award granting overtime, travel time, meal allowances and court clothing. The AGC also requested a greater extension of the deadline (eight days) to file the notice, as it did not do so within 30 days of the release of the award.

The decision to JR compensation for overtime and travel time is a deliberate if not predictable attempt to extinguish the one area in which we have the potential for true gains for the membership. This maneuver comes as no surprise.

Far more troubling, and indeed capricious, is the decision to JR the terms of the award granting reasonable allowances for meals and court clothing. This is a feeble attempt to be punitive, pure and simple.

None of the jurisdictional arguments the employer seeks to make now before the Federal Court were advanced before the arbitration board. Moreover, they are utterly frivolous, devoid of merit, and will only serve to further incense people.

This is a full scale attack on the arbitral process and, regrettably, the battle lines have been drawn. But it will only serve to further galvanize us as we look forward to the opportunity to oppose these applications, which we intend to do with vigor and success.

janvier 2010.

Par l'entremise d'évaluations juridiques, l'employeur attaque le temps supplémentaire, l'habillement en cour et les allocations de repas.

L'Association a déposé un avis de requête pour demander une révision judiciaire de la décision arbitrale portant sur la période de mise en œuvre de 120 jours relative aux heures supplémentaires et au temps de déplacement. Nous avons demandé un court prolongement (1 journée) pour déposer cet avis et avons limité les questions étudiées dans le cadre de la révision judiciaire sur la recommandation de notre avocat. L'employeur a donné son accord pour une extension.

Le 3 décembre 2009, nous avons été informés du fait que le Procureur général du Canada avait signifié un avis de requête à l'AJJ pour demander la révision judiciaire des modalités de la décision arbitrale octroyant les heures supplémentaires, le temps de déplacement, les indemnités de repas et les vêtements de cour. Le PGC a également réclamé que la date d'échéance pour déposer l'avis (8 jours) soit repoussée encore davantage, car il ne l'a pas fait dans les 30 jours suivant l'annonce de la décision.

La décision de réclamer la révision judiciaire du paiement des heures supplémentaires et du temps de déplacement est une tentative délibérée, voire prévisible, de nous priver du seul secteur où il nous est possible de faire des gains réels pour nos membres. Cette manœuvre n'a rien de surprenant.

Ce qui est bien plus troublant, voire extravagant, c'est la décision de réclamer la révision judiciaire des modalités de la décision qui accordent des indemnités raisonnables pour les repas et les vêtements de cour. Il s'agit d'une façon lâche de nous punir, purement et simplement.

Aucun des arguments juridiques que l'employeur cherche actuellement à faire valoir devant la Cour fédérale n'a été présenté devant le conseil d'arbitrage. Qui plus est, ces arguments sont complètement frivoles et dépourvus de mérite; ils n'auront pour seul effet que d'attiser la colère des gens concernés.

Il s'agit d'une attaque tous azimuts contre le processus arbitral; malheureusement, les lignes de combat ont été tracées. Ces mesures ne feront que nous galvaniser davantage; nous brûlons d'impatience d'avoir l'occasion de faire opposition à ces demandes, ce que nous prévoyons faire avec vigueur et succès.