



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. 3, No. 7, August 25, 2010

ON-CALL GRIEVANCE UPDATE: AUGUST 2010

As reported previously, the Employer unilaterally stopped compensating lawyers assigned to on-call duty as of April 1st, 2010.

Before, lawyers earned time-off in-lieu of being placed on-call, even if they were not called back to work. Now, however, the Employer is refusing to compensate lawyers for being on-call, despite the meaningful restrictions placed on the personal time of lawyers outside of normal hours in order to keep them accessible to be called back to work on short notice.

In April and May 2010, following the employer's sudden change in policy, the Association promptly filed a number of individual and policy grievances in Montreal (the Quebec Regional Office) and Toronto (the Ontario Regional Office). Both policy grievances in Montreal and Toronto arise out of on-call assignments within the Immigration Law Services Section. ILS lawyers are frequently placed on-call to respond to eleventh-hour deportation stay motions.

The AJC's position in these grievances is that:

- on-call is compensable work because it requires that certain responsibilities and duties be carried out and places personal restrictions on lawyers outside of normal hours;
- the Employer failed to act reasonably, fairly and in good faith in administering the arbitral award and collective agreement by eliminating compensation for on-call;
- the Employer has no authority to assign work and impose restrictions on the personal and private time of lawyers in the absence of compensation;
- it is a further failure of the Employer to act reasonably, fairly and in good faith by making lawyers subject to discipline if they refuse on-call assignments in the absence of compensation

Vol. 3, No. 7, 25 Août 2010

MISE À JOUR SUR LES GRIEFS CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE : AOÛT 2010

Tel qu'indiqué précédemment, l'Employeur a décidé unilatéralement de cesser de rémunérer les juristes qui fournissent des services de garde à compter du 1er avril 2010.

Auparavant, les juristes qui étaient de garde accumulaient des congés compensatoires, et ce, même s'ils n'étaient pas rappelés au travail. Toutefois, maintenant, l'Employeur refuse de rémunérer les juristes qui fournissent des services de garde, malgré les restrictions importantes imposées au temps personnel des juristes hors des heures normales de travail afin qu'ils demeurent disponibles pour rentrer au travail avec un court préavis.

Aux mois d'avril et mai 2010, après que l'employeur a soudainement changé sa politique, l'Association a promptement déposé plusieurs griefs de principe et griefs individuels à Montréal (Bureau régional du Québec) et à Toronto (Bureau régional de l'Ontario). Les griefs de principe déposés à Montréal et à Toronto découlent des services de garde au sein de la Section du droit de l'immigration, où les juristes sont souvent de garde pour répondre aux requêtes en sursis de déportation de onzième heure.

Le point de vue de l'AJJ sur ces griefs est le suivant :

- les services de garde sont indemnisables, car ils exigent l'exécution de certains devoirs et de certaines responsabilités et qu'ils imposent des restrictions personnelles aux juristes hors des heures normales de travail;
- l'Employeur n'a pas agi raisonnablement, équitablement ou de bonne foi dans l'administration de la sentence arbitrale et de la convention collective en supprimant la rémunération des services de garde;
- l'Employeur n'a pas le pouvoir d'attribuer du travail

The AJC seeks the following corrective actions:

- that the Employer compensate on-call assignments as hours worked in accordance with Article 13 of the collective agreement;
- alternatively, that the Employer reinstate its past policies and practices with respect to compensation for on-call assignments, in place prior to April 1st, 2010;
- alternatively, that the Employer cease requiring its lawyers to be on standby and find other means of meeting its operational requirements;
- and any such other remedy that may be considered appropriate.

Here is a quick snapshot of where things stand.

On June 25th, 2010, the two policy grievances were heard at the one and only grievance level by the employer. Mme Hélène Laurendeau, Assistant Secretary of the Treasury Board Secretariat (Labour Relations and Compensation) is the official designated by the Employer to hear them.

On July 2nd, 2010, Mme Laurendeau rendered a brief decision on behalf of Treasury Board rejecting the grievances on the following grounds:

- that the grievances do not deal with an alleged violation of the arbitral award;
- that management has a right to require lawyers to be on call in order to meet operational requirements when the arbitral award is silent on the issue of on call status;
- and that any past practices have been replaced by the new collective agreement.

The AJC is of the view that this ruling was wrongly decided by, among other things, failing to take into account the core principle that any form of work that imposes restrictions on the personal time of lawyers is compensable.

The Association has always had an eye to adjudication, since it was unlikely that the Employer would reverse itself.

In an effort to be time and cost efficient, the AJC referred the Montreal policy grievance to the Public Service Labour Relations Board for adjudication. The ruling issued will be binding on Toronto and Montreal on-call assignments within the Immigration Law Services Section.

The PSLRB has yet to set a date for a hearing. The AJC has retained Bernard Phillion of [Phillion Leblanc Beaudry, avocats s.a](#) for the purposes of arguing the policy grievance hearing. We will advise the membership once a date is confirmed.

Given that on-call assignments also infringe the privacy

et d'imposer des restrictions sur le temps personnel et privé des juristes en l'absence de rémunération;

- l'Employeur a également négligé d'agir raisonnablement, équitablement et de bonne foi en rendant les juristes passibles de mesures disciplinaires s'ils refusent des services de garde en l'absence de rémunération.

L'AJJ cherche à obtenir les mesures correctives suivantes :

- que l'Employeur rémunère les services de garde de la même façon que les heures travaillées, conformément à l'article 13 de la convention collective;
- subsidiairement, que l'Employeur rétablisse ses politiques et pratiques antérieures à l'égard de la rémunération des services de garde, lesquelles étaient en vigueur avant le 1^{er} avril 2010;
- subsidiairement, que l'Employeur cesse d'exiger que ses juristes soient soumis à l'astreinte et qu'il trouve d'autres moyens de satisfaire ses besoins opérationnels;
- tout autre recours qui peut être considéré comme approprié.

Voici un bref aperçu de la situation.

Le 25 juin 2010, deux griefs de principe ont été entendus par l'employeur au seul et unique palier de la procédure applicable aux griefs. M^{me} Hélène Laurendeau, secrétaire adjointe au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (Relations de travail et rémunération)   tait la fonctionnaire désignée par l'Employeur pour les entendre.

Le 2 juillet 2010, M^{me} Laurendeau a rendu, au nom du Conseil du Trésor, une brève décision rejetant les griefs pour les motifs suivants :

- les griefs ne concernent pas une violation alléguée de la sentence arbitrale;
- la direction a le droit d'exiger que les juristes soient de garde afin de répondre aux besoins opérationnels lorsque la sentence arbitrale est muette sur la question des services de garde;
- toute pratique antérieure a été remplacée par la nouvelle convention collective.

L'AJC est d'avis que cette décision a été prise à tort car, entre autres, elle néglige de tenir compte du principe fondamental selon lequel toute forme de travail qui impose des restrictions sur le temps personnel des juristes est indemnisable.

L'Association a toujours envisagé l'arbitrage, car il était peu probable que l'Employeur annule sa propre décision.

Dans l'optique d'économiser du temps et de l'argent, l'AJJ a acheminé le grief de principe initialement déposé

interests of lawyers, the AJC will also soon be filing the requisite notice documents with the Commissioner of Human Rights. This is in accordance with requirements under the *PSLRA*.

For more information regarding these stand by duty policy grievances, do not hesitate to contact your local GC representative or our head office at admin@ajc-ajj.com.

You may also consult the following link regarding a prior communiqué on this issue:
[Bulletin No. 3, Vol. 5 – June 25 2010](#).

à Montréal à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) en vue d'un arbitrage. La décision rendue aura force exécutoire sur les services de garde à Toronto et à Montréal au sein de la Section du droit d'immigration.

La CRTFP n'a pas encore fixé la date de l'audience. L'AJJ a retenu les services de Bernard Philion, de [Philion Leblanc Beaudry, avocats s.a.](#), pour présenter l'argumentation dans le cadre de l'audience du grief de principe. Nous informerons les membres de la date une fois qu'elle sera confirmée.

Puisque les services de garde portent également atteinte aux intérêts de nature privée des juristes, l'AJJ déposera bientôt les documents d'avis requis au Commissaire des droits de la personne. Ce faisant, elle agit conformément aux exigences de la *LRTFP*.

Pour de plus amples renseignements sur ces griefs de principe qui concernent les services de garde, n'hésitez pas à communiquer avec votre représentant local du CA ou avec notre bureau central, à l'adresse suivante : admin@ajc-ajj.com.

Vous pouvez également suivre le lien suivant pour consulter les communiqués antérieurs sur cette question : [Bulletin no 3, vol 5 – 25 juin 2010](#)