



## 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. 1, No. 3 October 2008

Vol. 1, No. 3 Octobre 2008

### When election rhymes with protest...

The Treasury Board chose the middle of the election period to ask the Public Service Labour Relations Board (PSLRB) to appoint a chairperson for the arbitration board, thereby putting an end to our efforts to arrive at a mutually agreed-upon appointment, and even going so far as to reject the candidacy of a former Supreme Court judge. We sent a letter of protest to the President of the Treasury Board, Mr. Vic Toews, and the Minister of Justice, Mr. Rob Nicholson, and issued a press release denouncing this situation and articulating the problems with hiring and retaining counsel due to salary conditions in particular.

This erosion in the number of Crown prosecutors comes at a time when the government is seeking to intensify the war on crime, and this is what grabbed the attention of several media outlets, including the Ottawa Citizen, the Edmonton Journal, The Vancouver Sun, Regina's Leader-Post, The Saskatoon Star Phoenix and Victoria's Times Colonist.

### Arbitration, next steps...

Treasury Board's request to the Chair of the PSLRB to appoint a chairperson for the arbitration panel triggered a series of time limits provided for by law. The following is a summary of the prescribed stages of arbitration:

1. At any stage in the collective agreement process, either party may send notice to the PSLRB requesting arbitration on any condition of employment.
2. The notice submitted by the employer on September 24, 2008, in which it asked for arbitration, must include the collective agreement it is proposing.
3. **Within seven days** of receipt of the notice, the AJC must send its own **proposal for a collective agreement**; this was done on October 6, after having

### Quand élection rime avec protestation...

C'est en pleine période électorale que le Conseil du trésor a choisi de demander à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) de nommer un président du conseil d'arbitrage, mettant fin à nos efforts pour en arriver à une nomination mutuellement consentie et allant même jusqu'à rejeter la candidature d'un ancien juge de la Cour Suprême. Nous avons envoyé une lettre de protestation au président du Conseil du trésor, M. Vic Toews, et au ministre de la Justice, M. Rob Nicholson, ainsi qu'un communiqué de presse dénonçant cette situation et mettant l'accent sur les problèmes d'embauche et de rétention des juristes en raison notamment des conditions monétaires.

Cette érosion du nombre de procureurs de la Couronne arrive au moment où le gouvernement souhaite intensifier la lutte contre le crime, voilà qui a retenu l'attention de plusieurs médias dont le Ottawa Citizen, le Edmonton Journal, The Vancouver Sun, Leader-Post de Régina, The Star Phoenix de Saskatoon et Times Colonist de Victoria.

### Arbitrage, la suite...

Le fait que le Conseil du trésor ait demandé au président de la CRTFP de nommer un président du conseil d'arbitrage a enclenché une série de délais prévus à la loi. Voici le sommaire des étapes prévues au processus d'arbitrage:

1. À n'importe quelle étape du processus de la négociation collective, l'une ou l'autre des parties peut envoyer un avis à la CRTFP pour demander l'arbitrage au sujet de toute condition d'emploi.
2. L'avis soumis par l'employeur le 24 septembre 2008, dans lequel il demandait l'arbitrage, doit contenir la convention collective qu'il propose.
3. **Dans un délai de sept jours** après réception de l'avis,

requested an extension of 24 hours.

4. Upon receipt of the request for arbitration, the PSLRB must establish an arbitration panel to deal with the matters in dispute. In our case, the panel is composed of three members. The PSLRB must then, by means of a notice, request that each party, **within seven days** of receipt of the notice, **propose the candidacy of one person as a member of the panel**. Upon receipt of the nominations, the PSLRB must appoint those two persons as members of the panel.
5. **Within five days** following the day the two members are appointed, they must **submit the name of a third person to chair** the arbitration panel, and the PSLRB must appoint that person as the chair and third member of the panel. If the **two members fail to make a nomination** or if they propose the candidacy of a person who is not eligible for appointment, the PSLRB must, **without delay**, appoint a person it considers suitable. After establishing the arbitration panel, the PSLRB must, **without delay, refer the matters in dispute to the panel**.
6. **As soon as possible** after it has been established, the arbitration panel must endeavour to assist the parties in **concluding a collective agreement**, and it must give them a full opportunity to **present evidence and make representations**. The arbitral award may not deal with a condition of employment that was not the subject of the negotiations. If, before an arbitral award is made, the parties reach agreement on any matter in dispute and enter into a collective agreement in respect of that matter, that matter is deemed not to have been referred to the arbitration panel and no arbitral award may be made in respect of it.
7. The arbitration panel **must render an arbitral award as soon as possible** with regard to all the matters in dispute. A decision of the majority of panel members is a decision of the panel, and is the arbitral award. If the majority of arbitration panel members cannot agree in respect of the matters in dispute, the decision of the chairperson of the panel is the arbitral decision in respect of those matters.
8. The arbitral decision **binds the employer, the bargaining agent and the employees in the bargaining unit**. It has effect as of the day on which it is made, or any earlier or later day that the arbitration panel may determine. The arbitral award or any of its parts may be given retroactive effect, but not earlier than the day on which notice to bargain collectively was given, i.e., **May 10, 2006**.
9. In determining the term of an arbitral award, if no collective agreement has been entered into, the arbitration panel must take into account the term of any previous collective agreement – such as the PIPSC agreement, which applied in its totality to former justice counsel in the PIPSC, and in part to other members of the bargaining unit – or the term of any other collective agreement that it considers relevant.
10. An arbitral award may not be for a term of less than

l’AJJ doit transmettre sa propre **proposition de convention collective**; cela a été fait le 6 octobre dernier, après que nous ayons demandé une prolongation de délai de 24 heures.

4. Sur réception d’une demande d’arbitrage, la CRTFP doit constituer un conseil d’arbitrage qui aura à trancher les questions faisant l’objet d’un différend. Dans notre cas, le conseil se compose de trois membres. Ensuite, la CRTFP doit, au moyen d’un avis, exiger de chacune des parties, **dans un délai de sept jours** après réception de l’avis, qu’elle **présente la candidature d’une personne dont elle souhaite qu’elle soit membre du conseil**. Sur réception des mises en candidature, la CRTFP doit nommer les deux personnes mises en candidature au poste de membres du conseil.
5. **Dans un délai de cinq jours** suivant le jour de la nomination des personnes mises en candidature, celles-ci doivent **soumettre le nom d’une troisième personne qui sera le président** du conseil d’arbitrage, et la CRTFP doit nommer cette personne au poste de président et troisième membre du conseil. Si les **deux membres n’arrivent pas à proposer le nom d’une personne** ou si elles proposent la mise en candidature d’une personne qui n’est pas admissible à une nomination, la CRTFP doit, **sans retard**, nommer une personne qu’elle considère appropriée. Après avoir constitué le conseil d’arbitrage, la CRTFP doit, **sans retard, référer les questions en litige au conseil**.
6. **Dès que possible** après sa formation, le conseil d’arbitrage doit s’efforcer d’aider les parties à **conclure une convention collective** et il doit leur donner une possibilité pleine et entière de **présenter des éléments de preuve et de faire des représentations**. La décision arbitrale ne peut pas porter sur une condition d’emploi qui ne faisait pas l’objet de la négociation. Si, avant qu’une décision arbitrale ne soit rendue, les parties parviennent à un accord sur n’importe quelle question en litige et concluent une convention collective relativement à cette question, celle-ci est réputée ne pas avoir été référée au conseil d’arbitrage et aucune décision arbitrale ne peut être rendue à ce sujet.
7. Le conseil d’arbitrage **doit rendre une décision arbitrale dès que possible** au sujet de toutes les questions en litige. Une décision de la majorité des membres du conseil a valeur de décision du conseil et constitue la décision arbitrale. Si la majorité des membres du conseil d’arbitrage n’arrive pas à s’entendre au sujet des questions en litige, la décision du président du conseil constitue la décision arbitrale.
8. La décision arbitrale **lie l’employeur, ainsi que l’agent négociateur et les employés faisant partie de l’unité de négociation**. Elle entre en vigueur dès le jour où elle est rendue, ou tout jour antérieur ou postérieur, selon ce que le conseil d’arbitrage détermine. La décision arbitrale ou n’importe lequel de ses éléments constitutifs peut se voir donner effet rétroactif, mais pas avant le jour où l’avis de début de la négociation collective a été soumis, soit le **10 mai 2006**.

**one year or more than two years from the day on which it becomes binding on the parties**, unless the arbitration panel determines otherwise in any matter where a previous collective agreement or another collective agreement may be relevant.

11. The parties must **implement the provisions of the arbitral award within ninety days** after the day on which the award becomes binding on them, or within any longer period that the parties may agree to or that the panel, on application from either party, may set.

### Why did we not proceed directly to arbitration?

Before the PSLRB will allow recourse to arbitration, it must be convinced that the parties have exhausted all possibilities for reaching a negotiated collective agreement. That is why both the negotiation and mediation processes include mandatory stages. In the context of negotiations to renew an existing collective agreement, the time line may extend to several years (for example, 4 years for Correctional Services). All in all, two years to reach the arbitration stage for a first collective agreement, as in our case, is quite fast.

### The status quo is not an option

In closing, everyone should be aware that what the employer put on the table in response to our demands is well below the *status quo*, i.e., its proposal is for much less than our current conditions of employment. The issues in this arbitration are therefore very important for us. For example, among the things that Treasury Board wants us to backtrack on are merit increases for LA-1s and LA-2As; discretionary days off to compensate for overtime; an increase in the number of levels for performance evaluations for LA-2Bs and higher; the abolition of lump sum payments for LA-1s and LA-2As in the context of performance evaluations; and a reduction of the period during which unused vacation days may be carried forward to the next year.

### A giant step for the exclusions lists

We are pleased to announce that the exclusions lists for the Ontario, Quebec and Atlantic regional offices have now been settled. We are making significant progress in the National Capital Region, after which we will tackle the regional offices in the Prairies and British Columbia.

As for the exclusions for the Public Prosecution Service of Canada (PPSC), we are extremely satisfied with how the talks took place. In a single negotiating session, we reached an agreement for all the regional offices except the Prairies, where additional information is required before an agreement can be reached. The PPSC therefore has 34 excluded positions, with 9 positions still to be resolved.

### Some answers to questions frequently asked by AJC members

There have been questions asked by members at some meetings that we would like to address in this newsletter so that we all have the same information. First, with regard to the **structure of the AJC**, the Governing Council is composed of 43

9. Lorsqu'il détermine la durée d'une décision arbitrale, dans le cas où aucune convention collective n'a été conclue, le conseil d'arbitrage doit prendre en compte la durée de toute convention collective précédente, comme la convention collective de l'IPFPC, qui s'appliquait en totalité aux anciens juristes de l'IPFPC et en partie aux autres membres de l'unité de négociation, ou la durée de toute autre convention collective qu'il juge pertinente.

10. Une décision arbitrale ne peut avoir une durée inférieure à **une année ou supérieure à deux années, à compter du jour où elle devient exécutoire pour les parties**, à moins que le conseil d'arbitrage n'en décide autrement dans toute affaire où une convention collective précédente ou une autre convention pourrait être pertinente.

11. Les parties doivent **mettre en œuvre les dispositions de la décision arbitrale dans un délai de quatre-vingt jours** après le jour où la décision devient exécutoire pour elles, ou dans les limites de toute période plus longue dont les parties peuvent convenir ou que le conseil, à la demande de l'une ou l'autre partie, peut fixer.

### Pourquoi ne pas être allé directement à l'arbitrage?

Avant que la CRTFP n'autorise le recours à l'arbitrage, elle doit être convaincue que les parties ont épuisé toutes les possibilités d'en arriver à une convention collective négociée. C'est pourquoi la négociation comme telle et la médiation comportent des étapes obligatoires à franchir. Dans le cadre d'une négociation pour le renouvellement d'une convention collective existante, les délais peuvent s'étendre sur plusieurs années (par exemple, 4 ans pour les Services correctionnels). Somme toute, le fait d'en arriver à l'arbitrage d'une première convention collective en deux ans est assez rapide.

### Le statu quo n'est pas une option

En terminant, tous doivent être conscients que ce que l'employeur a mis sur la table en réponse à nos demandes est bien en deçà du statu quo, c'est-à-dire que leur proposition est de beaucoup inférieure à nos conditions de travail actuelles. Les enjeux de cet arbitrage sont donc très grands pour nous. Ainsi, par exemple en ce qui a trait aux reculs demandés par le Conseil du trésor nous retrouvons l'abolition des augmentations au mérite pour les LA-1 et LA-2A; l'abolition des congés discrétionnaires pour compenser pour le temps travaillé en surplus; Pour les LA-2B et plus, augmentation du nombre d'échelon pour les évaluations de rendement; l'abolition des paiements forfaitaires pour les LA-1 et LA-2A dans le cadre des évaluations de rendement; Réduction de la période pour laquelle les vacances inutilisées peuvent être reportées à une année subséquente.

### Le dossier des exclusions a franchi des pas de géant

Nous sommes heureux de vous annoncer que les dossiers des exclusions pour les bureaux régionaux de l'Ontario, du Québec

members who meet at least four times a year. From that Council, seven members are elected to form the Executive Committee, which meets via conference call once a week. Everyone works on a voluntary basis, in addition to their work for the government, except the President of the Association, who is a full time employee of the AJC and is paid by the AJC. In addition to the President, there is a team of permanent employees comprising:

- an executive director whose responsibilities include office operations (finances, communications, Web site) and requests from members and the Secretariat (minutes, agendas, meeting notices and organization, follow-up)
- two labour relations officers responsible for representing members (grievances, arbitration) and participating in the work of some committees
- an office manager in charge of exclusions, accounts payable, payroll, and office administration
- an administrative assistant who looks after taking calls, receiving requests from members, mass e-mailings, dues collection, etc.

AJC employees are hired through open competitions posted on a recruitment Web site. Candidates are interviewed and their salaries determined based on comparisons with similar organizations. Likewise, travel and living expenses applicable to elected AJC members and staff are the same as those in effect at Treasury Board.

*The AJC Communications Committee team*

et de l'Atlantique sont maintenant réglés. Nous faisons des progrès significatifs dans la région de la Capitale Nationale et aborderons ensuite les bureaux régionaux des Prairies et de la Colombie-Britannique.

En ce qui concerne les exclusions au Service des poursuites pénales Canada (SPPC), nous sommes extrêmement satisfaits de la façon dont les pourparlers se sont déroulés. En une séance de négociation, nous en sommes venus à une entente pour tous les bureaux régionaux sauf les Prairies où des renseignements additionnels sont requis avant de pouvoir conclure une entente. Le SPPC a donc 34 positions exclues et il reste à régler 9 autres positions.

## Quelques réponses à des questions fréquemment posées par les membres de l'AJJ

Lors de certaines réunions, des questions sont posées par les membres auxquelles nous souhaitons apporter réponse dans le présent bulletin, histoire que tous soient au fait des mêmes informations. D'abord, en ce qui a trait à la **structure de l'AJJ**, son conseil d'administration est composé de 43 membres qui se réunissent au moins quatre fois par année, de ce Conseil, sept membres sont élus pour former le comité exécutif qui se réunit par téléconférence une fois par semaine. Toutes ces personnes agissent de façon bénévole en plus de leur travail pour le gouvernement, sauf le président qui est employé de l'AJJ à temps plein et payé par l'AJJ. Au président, s'ajoute une équipe d'employés permanents comprenant :

- une directrice exécutive responsable entre autres des opérations du bureau (finances, communications, site Internet), des demandes des membres et du secrétariat (procès-verbaux, ordre du jour, convocations et organisation des réunions, suivis)
- deux agentes de relations de travail responsables de représenter les membres (griefs, arbitrage) et de participer aux travaux de certains comités
- une gestionnaire de bureau en charge des exclusions, des comptes payables, du service de la paie et de l'administration du bureau
- une adjointe administrative qui s'occupe de la réception des appels, des demandes des membres, des envois massifs de courriels, de la perception des cotisations, etc.

L'embauche des employés de l'AJJ se fait par concours affichés sur un site Internet de recrutement. Les candidats sont appelés en entrevue et leur salaire est établi en fonction de comparatif dans des organisations similaires à la nôtre. De même, les frais de séjour et déplacement qui s'appliquent tant pour les élus de l'AJJ que pour le personnel sont les mêmes que ceux en vigueur au Conseil du trésor.

*L'équipe du comité de communications de l'AJJ*