

Au cours de la dernière semaine de juin, l'équipe de négociation de l'AJJ a complété une autre série de rencontres de négociations avec l'employeur. Au total, depuis six mois, nous avons rencontré l'équipe de négociation de l'employeur à quatre reprises (par blocs de trois jours) – excluant la première rencontre où nous avons échangé nos propositions respectives, en novembre 2006.

Étant donné qu'il n'y a pas d'autre rencontre prévue avant le mois de septembre, il nous apparaît nécessaire à ce moment-ci de faire le point et de fournir à tous nos membres une mise à jour sur le processus de négociation tout en répondant à plusieurs des questions que nous avons reçues à ce jour.

Que s'est-il passé à la table de négociation?

De manière générale, comme c'est habituellement le cas dans un processus de négociation collective, nous avons axé nos premières discussions sur des questions non monétaires, bien que nous ayons également présenté des demandes monétaires concrètes en plus d'en avoir discuté à la table de négociation.

En ce qui a trait aux questions non monétaires, parmi celles qui ne sont pas encore réglées, il y a :

1. les questions qui concernent exclusivement les juristes (horaires de travail, le respect des obligations professionnelles, remboursement des dépenses spéciales, transparence et équité en matière d'accès à de la formation professionnelle, indemnisation pour frais judiciaires);
2. la protection de base en tant qu'employés (représentation syndicale en cas de mesures disciplinaires ou de congédiement, processus de grief et d'arbitrage plus accessible, transparence et équité en matière d'avancement professionnel, protection en cas de réduction de la main-d'œuvre, maintien et octroi des congés payés et sans solde, et règles concernant le report des vacances);
3. les questions touchant le pouvoir de représentation de l'AJJ (incluant les cotisations, les renseignements sur les employés, les représentants de l'AJJ, les congés pour activités syndicales, maintien et amélioration des régimes de travail non conventionnels).

Même si nous avons réussi à faire progresser quelques-uns de ces dossiers, il reste encore plusieurs questions à régler.

Pour ce qui est des questions monétaires, la question majeure demeure évidemment celle de la rémunération, plus précisément la parité avec les avocats de la Couronne de l'Ontario. Tel que stipulé dans la proposition de l'AJJ sur la rémunération présentée en 2004 (disponible sur notre site Web au www.ajc-ajj.com/ajc_ajj/docs/AJJ_soumission_salaires.pdf), nous réclamons des hausses importantes des salaires minimum et maximum pour chaque échelle, ainsi que des augmentations correspondantes pour chaque avocat, l'amélioration des règles d'ERAÉ, une augmentation des primes de mérite, la

fusion du niveau LA2, l'accession automatique du niveau LA1 au niveau LA2 et une augmentation du nombre d'avocats admissibles à une promotion au niveau LA3. Nous y stipulons également que ces augmentations salariales doivent être rétroactives à la date la plus antérieure possible.

Nos exigences touchent plusieurs autres questions monétaires, par exemple une meilleure compensation pour les juristes qui cumulent un nombre excessif d'heures de travail. Dans sa proposition initiale, l'employeur avançait que les juristes

ne devraient pas être rémunérés pour le temps supplémentaire (comme c'était le cas dans la convention collective de l'IPFPC), ni recevoir toute forme de congé compensatoire. L'employeur a en effet proposé que les juristes travaillent autant d'heures que leurs tâches puissent exiger, mais sans compensation ni congé de direction. Il va sans dire que nous avons rétorqué à l'employeur que cette proposition est une insulte et que nous ne la ne prendrons pas au sérieux, mais elle donne une idée de l'attitude adoptée par l'autre partie jusqu'à maintenant à la table de négociation.

Pourquoi rester à la table de négociation?

Quelques-uns de nos membres ont exprimé de la frustration devant la lenteur du processus et se demandent pourquoi nous n'avons pas déjà fait appel à l'arbitrage pour régler la question des hausses salariales. Certains ont exprimé de l'inquiétude devant le fait qu'un long processus de négociation retarde le paiement des éventuelles augmentations économiques, tandis que d'autres seraient d'avis qu'on ne devrait s'intéresser qu'aux questions salariales pour la négociation de notre première convention collective. Nous comprenons tout à fait ces questionnements et ces inquiétudes.

En ce qui a trait à la durée des négociations ou d'un processus d'arbitrage pour une première convention collective, on ne peut échapper au fait que négocier une convention collective dans le secteur public fédéral est en soi un long processus (l'employeur a indiqué que le renouvellement d'une convention collective dans ce secteur est en moyenne de 18 à 24 mois, tandis qu'une première convention peut nécessiter plus de temps). Pour les avocats du gouvernement de l'Ontario, le processus de négociation puis, ultimement, l'arbitrage qui leur a permis d'obtenir des hausses salariales à la fin des années 90 ont nécessité plusieurs années. Mais cela ne veut pas dire que nous nous contentons de comparer notre démarche à ces précédents; nous sommes les premiers à vouloir un règlement rapide et nous partageons certainement vos questionnements à savoir dans combien de temps notre première convention collective entrera en vigueur.

Lors de notre première mise à jour sur les négociations, diffusée en avril 2007, nous en avons profité pour mettre les choses en contexte afin d'expliquer pourquoi la négociation d'une première convention collective serait particulièrement longue. Comme nous l'avons mentionné alors, bien que la question des salaires ait été identifiée comme étant de très haute priorité lors du sondage mené auprès des membres, il ne s'agit pas là de la seule question importante aux yeux des juristes que nous représentons.

Et comme nous l'avons également souligné, puisque les juristes à l'emploi du ministère de la Justice et du SPPC ont été exclus de la négociation collective depuis tellement d'années, il est primordial, au moment de négocier cette première convention collective, de prendre en compte toutes les questions importantes qui auront un impact sur nos emplois et surtout de s'assurer que les clauses qui en résulteront seront le reflet fidèle de notre situation particulière en tant que professionnels. Le processus auquel nous participons maintenant aboutira sur ce qui constituera probablement la base et un modèle pour toutes nos conventions collectives futures.

Afin d'illustrer le fait que la rémunération n'est pas le seul sujet d'importance à la table de négociation (sans toutefois diminuer le poids de la question des salaires dans la balance de nos priorités), l'une des questions abordées est celle du droit des juristes de reporter des vacances inutilisées d'une année à l'autre. Selon la proposition de l'employeur – sur la base de clauses négociées généralement applicables dans le secteur public fédéral – les juristes devraient renoncer à leur droit de reporter aux années futures les vacances accumulées surpassant la limite de 25 journées, tandis que le temps de vacances accumulé excédant cette limite (incluant les vacances accumulées par les juristes tout au long de leur carrière) devra être payé en argent à raison de dix jours par année. Nous croyons que la proposition de l'employeur ne reflète pas adéquatement la réalité de la charge de travail des membres de l'AJJ, qu'elle ne s'inscrit pas dans les pratiques établies depuis longtemps et qu'elle serait considérée injuste et inacceptable par plusieurs, si ce n'est la majorité d'entre vous.

Bien que les vacances ne soient pas une question salariale, il n'en demeure pas moins que cette question et plusieurs autres (par exemple, un meilleur accès et une plus grande transparence en matière de formation professionnelle, un meilleur accès à des régimes de travail non conventionnels, la reconnaissance de nos obligations professionnelles en tant que juristes, une meilleure transparence et plus d'équité dans les processus liés à l'avancement professionnel et la mise en place d'une procédure de grief accessible et efficace) sont des sujets qui ont une incidence directe sur les intérêts présents et futurs, ainsi que sur le bien-être des membres de l'AJJ. Il est possible que nous n'obtenions pas gain de cause sur ces questions, mais nous croyons qu'il vaut la peine de tenter de protéger nos acquis et d'obtenir des gains.

Également, sur la question des salaires, nous continuons de croire qu'il est de notre intérêt à tous, avant de conclure que le recours à l'arbitrage serait le seul mécanisme qui nous permettrait d'obtenir le redressement salarial souhaité, de bien expliquer nos demandes à l'équipe de négociation de l'employeur en prenant le temps d'exposer nos arguments et les fondements de notre proposition et en répondant aux interrogations de l'employeur. À cet égard, certains de nos membres ont suggéré qu'il aurait été mieux de gagner du temps en déterminant dès le début des négociations si l'employeur acceptait le principe de la parité salariale puis, en cas de réponse négative, aller directement vers le processus d'arbitrage. Or, il nous faut préciser qu'un processus de négociation ne fonctionne pas ainsi. Règle générale, les employeurs ne veulent pas acquiescer aux demandes initiales des travailleurs et le disent d'entrée de jeu. En soi, la négociation est un processus qui implique de prendre le temps d'expliquer et de convaincre l'autre partie tout en discutant, en soupesant les intérêts de part et d'autre et en explorant les différentes avenues possibles. En fait, pour cette raison, la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique stipule que le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique « peut attendre, avant de donner suite à la demande d'arbitrage, d'être convaincu que le demandeur a négocié suffisamment et sérieusement en ce qui touche le différend visé par celle-ci ». De plus, il existe d'autres options et mesures qui s'offrent à nous à la table de négociation mais qui ne seront plus possibles une fois le processus d'arbitrage enclenché, soit à cause de restrictions législatives liées au pouvoir de l'arbitre, ou à cause de la nature du processus lui-même.

Ainsi, tant sur les questions salariales que sur les questions non financières, nous nous efforçons de faire avancer les négociations le plus efficacement possible

Par contre, malgré toute notre bonne volonté, nous n'avons pas le pouvoir de contrôler le rythme auquel se déroulent les négociations. Nous pouvons évidemment contrôler notre propre progrès et nous nous sommes efforcés d'être le plus efficace possible. Nous étions bien préparés pour chaque rencontre de négociation avec nos documents de propositions et avec des arguments solides en prévision des questions et des inquiétudes que l'employeur était susceptible de soulever à la table. Nous avons d'ailleurs démontré notre capacité à rédiger et reformuler rapidement des propositions. Nous avons également démontré que nous étions prêts à nous asseoir avec l'employeur aussi longtemps qu'il le faudrait afin de faire progresser les choses.

En revanche, de notre point de vue, les progrès ont été lents du côté de l'employeur qui s'est montré peu flexible, par exemple en refusant jusqu'à ce jour de négocier ou même de discuter avec nous de certaines questions qu'il considère non négociables comme, par exemple, la mise en place d'un processus transparent et équitable en matière d'avancement professionnel, ou encore l'amélioration des règles de progression des LA dans l'échelle salariale.

Le manque de flexibilité et la lenteur des démarches du côté de l'employeur pourraient être dûs au fait d'avoir octroyé un mandat trop restreint aux membres de l'équipe de négociation qui semblent avoir très peu de pouvoir lorsqu'il s'agit de modifier la proposition initiale de l'employeur. Il leur faut habituellement beaucoup de temps pour nous revenir avec une autorisation de l'employeur.

Un autre facteur qui a sans doute un impact sur le processus de négociation est le fait que l'employeur semble tenir fermement à son pouvoir de décision unilatéral ainsi qu'au pouvoir discrétionnaire et aux pratiques qui avaient cours avant que le droit à la négociation collective nous ait été octroyé. De plus, l'employeur cherche trop souvent à simplement reprendre les clauses de la convention collective de l'IPFPC, sans égard au fait que l'AJJ représente 2 500 juristes alors que la convention collective de l'IPFPC n'en touchait qu'une centaine environ.

Par ailleurs, il ne semble pas qu'une conclusion rapide des négociations soit une priorité pour l'employeur. Par exemple, au lieu d'organiser des rencontres entre eux avant les séances de négociation afin de préparer leurs propositions et discuter des questions en jeu, les négociateurs du côté de l'employeur utilisent une grande partie du temps réservé aux négociations à discuter entre eux plutôt qu'à échanger avec nous. Nous avons bien sûr tenté d'utiliser à bon escient ces temps d'arrêt pour faire avancer d'autres projets qui nous occupent (par exemple la question des exclusions de l'unité de négociation), mais nous sommes d'avis que cette façon de procéder de l'employeur a un impact négatif sur la progression des négociations.

De plus, l'employeur a très souvent été incapable de respecter ses propres engagements à fournir à l'avance de l'information, de la documentation ou des contre-propositions pour se préparer avant les séances de négociation, ce qui cause des délais inutiles et ralentit davantage le processus.

En dernier lieu, nous devons dépenser beaucoup de temps et d'énergie auprès de l'équipe de négociation de l'employeur, qui inclut des représentants du Conseil du Trésor, du ministère de la Justice, du SPPC et d'autres agences qui emploient des juristes représentés par l'AJJ, afin de les amener à reconnaître le fait que les juristes ont désormais droit à la négociation collective et que l'employeur devra accepter qu'une convention collective limitera ses pouvoirs tout en apportant plus de transparence, d'imputabilité et d'équité dans ses interactions avec les juristes. Comme vous vous en doutez, cette tâche s'avère des plus ardues.

Prochaines étapes

Nous avons trois sessions de négociations prévues à l'automne :

- **25-27 septembre**
- **13-15 novembre**
- **27-29 novembre**

Lors de ces prochaines rencontres, nous continuerons à faire preuve de vigilance dans nos démarches visant à promouvoir nos objectifs auprès de l'employeur. Nous poursuivrons nos efforts afin de régler le plus de questions possible à la table de négociation, dans le meilleur intérêt des membres de l'AJJ. Et lorsque le moment propice sera venu, nous entamerons les démarches vers les prochaines étapes qui s'offrent à nous dans le processus de

négociation, c'est-à-dire la médiation et, en dernier lieu, l'arbitrage. Mais nous n'en sommes pas encore là.

Nous sommes convaincus qu'il en va du meilleur intérêt de tous les juristes que nous représentons de continuer à faire progresser les négociations. Négocier une convention collective est très différent de la représentation devant une cour de justice. Dans le monde des relations de travail, la maxime selon laquelle une entente négociée est toujours meilleure qu'une entente imposée par une tierce partie a maintes fois été prouvée.

À ce moment-ci du processus, faire appel à un arbitre pour régler toutes les questions en suspens serait non seulement prématuré mais, selon nous, cela nuirait à nos intérêts stratégiques. Avant de soumettre nos différends à un conseil d'arbitrage qui pourrait soit être sensible ou indifférent au fait que les juristes ont des intérêts distincts, nous croyons qu'il serait mieux de faire tous les efforts possibles, dans la limite du raisonnable, afin de régler ces questions directement avec les représentants du ministère de la Justice, du SPPC, des agences et du Conseil du Trésor à la table de négociation.

Bien que le processus puisse sembler trop long pour quelques-uns d'entre vous, il faut se rappeler que nous ne sommes à la table de négociation que depuis six mois. Même si le processus a été lent, nous croyons encore qu'une négociation bilatérale constitue une meilleure avenue pour obtenir les clauses qui satisferont les juristes de l'AJJ.

Nous sommes également convaincus d'être très bien représentés à la table par Mes Steven Barrett et Marisa Pollock, deux associés de la firme Sack Goldblatt Mitchell.

Ces deux avocats ont énormément d'expérience en négociation. Me Barrett se spécialise non seulement en négociation collective mais particulièrement en négociation collective pour le secteur public. Il représente les avocats et les stagiaires du gouvernement de l'Ontario, de même que plusieurs groupes de médecins et de fonctionnaires de niveau intermédiaire à l'emploi du gouvernement de l'Ontario. Il a également été très impliqué dans la représentation des juges de l'Ontario devant la Commission de la rémunération de la province de l'Ontario et la Cour suprême du Canada.

Les négociations avec le gouvernement peuvent différer des négociations dans le secteur privé. Ainsi nous profitons vraiment de l'expertise de la firme SGM qui a acquis une compréhension de la dynamique particulière des négociations dans le secteur public et auprès des gouvernements, de même que de leur expérience dans la représentation de travailleurs professionnels.

Tout récemment, Me Barrett a représenté le Congrès du travail du Canada dans la cause des Services de santé de la C.-B. pour laquelle la Cour suprême du Canada a rendu sa décision en juin 2007. Dans ce cas précis, la CSC a renversé deux décennies de jurisprudence, incluant ses propres

décisions antérieures, en déclarant que la négociation collective est incluse dans la liberté syndicale protégée par la Charte canadienne des droits et libertés. Cette décision historique constitue une victoire monumentale pour les travailleurs et les syndicats. Elle pourrait également avoir un impact sur notre propre processus de négociation, étant donné le fait que notre employeur s'est longtemps retranché derrière les restrictions législatives qui limitaient le droit à la négociation collective dans le secteur public fédéral en vertu de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public.

Nous estimons aussi apporter tout l'appui et les ressources nécessaires à Mes Barrett et Pollock pour leur permettre de bien représenter tous les intérêts de nos membres. Certains des membres de notre comité de négociation sont à l'emploi du ministère de la Justice ou du SPPC depuis plus de 25 ans, tandis que d'autres ont été syndiqués et représentés par l'IPFPC ou encore ont travaillé dans le secteur privé. Nous avons de l'expérience à titre de procureurs, d'avocats de litige, de négociateurs, de conseillers légaux et de légistes et les membres de notre équipe proviennent des quatre coins du Canada. Notre équipe comprend également des avocats des niveaux 1, 2A et 2B qui présentent une grande diversité en termes d'âge, d'expérience légale ou autre, de langue, de culture et de connaissance des enjeux, qu'ils soient régionaux ou qu'ils touchent le cœur de l'administration gouvernementale.

Mais nous avons également besoin de votre aide. À cet égard, il est primordial que vous exprimiez votre confiance envers l'équipe de négociation de l'AJJ auprès de vos supérieurs en leur laissant savoir que vous appuyez vos représentants à la table de négociation et que vous vous attendez à ce que l'employeur fasse preuve d'autant d'empressement, qu'il s'efforce d'être bien préparé et qu'il adopte une attitude responsable à la table de négociation, tout comme il l'exige de vous dans le cadre de vos fonctions. Rappelez-leur l'importance de progresser dans les négociations sur les différentes questions, particulièrement en ce qui a trait à la rémunération des avocats du gouvernement fédéral. Dites-leur que votre impatience les vise eux et non l'AJJ. Nous devons dire à l'employeur que nous défendons fermement notre cause et exprimer d'une seule voix que nous croyons mériter mieux que ce que nous recevons actuellement.

* * *

INFORMATIONS ADDITIONNELLES:

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec nous:

Association des juristes du ministère de la Justice

1545, avenue Carling, # 406

Ottawa, ON, K1Z 8P9

Tél.: 613-798-9900

Fax: 613-564-0606

admin@ajc-ajj.com

