

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

LA COMMISSION DES SERVICES D'AIDE JURIDIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

GROUPE : AVOCATS ET AVOCATES DES SERVICES D'AIDE

JURIDIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

DATE D'EXPIRATION : Le 13 novembre 2029

Table des Matières

PRÉAMBULE :	1
ARTICLE 1 – DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION	2
ARTICLE 3 – LOIS À VENIR	2
ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE.....	2
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ PROVINCIALE	2
ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION.....	2
ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DE L'INSTITUT	3
ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS	3
ARTICLE 9 – AUCUNE DISCRIMINATION /HARCÈLEMENT.....	5
ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUTS	5
ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS	5
ARTICLE 12 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS	5
ARTICLE 13 – ARBITRAGE	7
ARTICLE 14 – DISCIPLINE.....	8
ARTICLE 15 – DOSSIER PERSONNEL DE L'EMPLOYÉ	9
ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS.....	9
ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ.....	9
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL.....	10
ARTICLE 19 – TRAITEMENT ET ALLOCATIONS	11
ARTICLE 20 – POLITIQUE RELATIVE AUX VOYAGES.....	13
ARTICLE 21 – JOURS FÉRIÉS	13
ARTICLE 22– CONGÉS ANNUELS	14
ARTICLE 23 – CONGÉS DE MALADIE.....	15
ARTICLE 24 – CONGÉS DE MATERNITÉ	16
ARTICLE 25 – CONGÉ PARENTAL.....	18
ARTICLE 26 – CONGÉS D'ADOPTION	19
ARTICLE 27 – CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES	21
ARTICLE 28 – CONGÉS DE DEUIL	21
ARTICLE 29 – CONGÉS D'AUDIENCE.....	22
ARTICLE 30 – CONGÉS D'URGENCE.....	23
ARTICLE 31 – CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	23
ARTICLE 32 – RÉSERVÉ	23
ARTICLE 33 – CONGÉS POUR AFFAIRES DE L'INSTITUT.....	23
ARTICLE 34 – AUTRES CONGÉS	24
ARTICLE 35 – CONGÉS DE BÉNÉVOLAT	24
ARTICLE 36 – CONGÉS NON PAYÉS	25
ARTICLE 37 - RÉSERVÉ	25
ARTICLE 38 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	25
ARTICLE 39– PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS	25
ARTICLE 40 – TRANSFERT D'AVANTAGES.....	26
ARTICLE 41 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	26
ARTICLE 42 – ANCIENNETÉ.....	27
ARTICLE 43 – PROTECTION CONTRE LA RESPONSABILITÉ PERSONNELLE	28
ARTICLE 44 – COTISATIONS DU BARREAU ET FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.....	29
ARTICLE 45 – DURÉE ET CESSATION.....	30
ANNEXE A.....	32
ANNEXE A-1	38
ANNEXE A-2	42
ANNEXE A-3	46

ANNEXE B.....	50
PROTOCOLE D'ENTENTE.....	51
PROTOCOLE D'ENTENTE.....	54
PROTOCOLE D'ENTENTE.....	57

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 12 juin 2026.

ENTRE : L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA, ci-après appelé l'« Institut»;

ET : LA COMMISSION DES SERVICES D'AIDE JURIDIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelée l'« Employeur ».

PRÉAMBULE :

Le but de la présente convention est de maintenir des relations harmonieuses et mutuellement profitables entre l'Employeur, les employés et l'Institut et de prévoir certaines conditions d'emploi ayant trait à la rémunération, aux heures de travail, aux avantages sociaux des employés et aux conditions générales de travail des employés visés par la convention.

Les parties à la présente convention partagent le désir d'améliorer la qualité de la Fonction Publique du Nouveau-Brunswick, de maintenir des normes professionnelles et de promouvoir le bien-être et l'efficacité de ses employés de façon à assurer un service efficace à la population du Nouveau-Brunswick. En conséquence, les parties à la présente convention sont résolues à établir, dans le cadre des mesures législatives, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la Fonction Publique où des membres de l'unité de négociation sont employés.

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

Aux fins de la présente convention –

- 1.01 « L'Institut » désigne **l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.**
- 1.02 « Unité de négociation » désigne tous les employés de l'Employeur visés par l'ordonnance d'accréditation numéro PS-020-13, rendue par la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick le 14 août, 2014.
- 1.03 « Employeur » désigne Sa Majesté du chef de la province représentée par la Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick.
- 1.04 « Employé » désigne une personne embauchée par l'Employeur pour assumer les fonctions normalement remplies par des employés nommés à l'une des classes qu'englobe l'unité de négociation, en excluant : a) une personne qui n'est pas habituellement tenue de travailler plus d'un tiers (1/3) du nombre d'heures prévues comme représentant la semaine normale de travail; b) une personne qui est préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles.
- 1.05 « Section » désigne l'un ou l'autre des trois champs de pratique ; soit le droit criminel, le droit familiale ou les services du curateur public.

- 1.06 Si les expressions utilisées dans la présente convention sont définies dans la *Loi relative aux relations de travail* dans les services publics, elles ont le même sens que leur donne cette loi.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 La présente convention s'applique, tout en les liants, à l'institut, aux employés et à l'Employeur.
- 2.02 Les parties aux présentes conviennent que les avantages, les privilèges, les droits et les obligations adoptés dans le cadre de la convention collective remplacent les dispositions prévues dans la *Loi sur les normes d'emploi*, L.N.-B. 1982, ch. E-7.2, au sens du paragraphe 4(2) de la Loi.

ARTICLE 3 – LOIS À VENIR

- 3.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant à des fonctionnaires visés par la présente convention rend nulle et non avenue une disposition de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeurent en vigueur pendant la durée de la présente convention.
- 3.02 Lorsqu'une disposition de la présente convention entre en conflit avec les dispositions d'une loi ou d'un règlement public de la province, les dispositions de la loi ou du règlement public prévalent.

ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE

- 4.01 L'Employeur reconnaît l'Institut comme l'unique agent négociateur de tous les employés désignés dans l'ordonnance d'accréditation de la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick numéro PS-020-13 rendue le 14 août, 2014 ceci englobant tous les employés de l'Employeur qui appartiennent au groupe des avocats et avocates d'aide juridique de la catégorie scientifique et professionnelle.

ARTICLE 5 – SÉCURITÉ PROVINCIALE

- 5.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter de façon à astreindre l'Employeur à faire ou à s'abstenir de faire quoi que ce soit qui serait contraire à une instruction, à une directive ou à un règlement donné ou fait au nom du gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick pour promouvoir la santé, la sûreté ou la sécurité de la population de la province.
- 5.02 Aux fins du paragraphe 5.01 susmentionné, tout décret du lieutenant-gouverneur en conseil est la preuve concluante des questions énoncées relativement à une instruction, à une directive ou à un règlement donné ou fait par ou pour le gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick pour promouvoir la santé, la sûreté ou la sécurité de la population de la province.

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 L'Institut reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, des droits, des pouvoirs et de l'autorité que l'Employeur n'aura pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DE L'INSTITUT

7.01 L'Employeur doit, à titre de condition d'emploi, retenir du traitement mensuel de tous les employés de l'unité de négociation, un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire de l'Institut.

7.02 Le paragraphe 7.01 s'appliquera aux employés actuels et les retenues effectuées sur le traitement de chaque nouvel employé débiteront pour chaque mois, dès le premier mois d'emploi complet.

7.03 Les sommes retenues conformément au présent article sont remises, accompagnée d'une liste indiquant le nom des employés concernés, au bureau chef de l'Institut avant le quinzième (15e) jour du mois qui suit le mois où les retenues ont été effectuées. L'Institut avisera l'Employeur de l'adresse courante de son bureau chef.

7.04 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, l'Institut doit communiquer par écrit à l'Employeur le montant de sa cotisation réglementaire mensuelle. Le montant ainsi communiqué continue d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis donné par écrit à l'Employeur et signé par le président de l'Institut, après quoi, ce nouveau montant constitue le montant à retenir jusqu'à nouvel avis. L'avis écrite sera fournie au moins trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur du nouveau montant.

7.05 Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par l'Institut comme cotisations réglementaires des employés qui sont ou deviendront membres de l'Institut, et les sommes ainsi retenues des non-membres de l'Institut doivent être considérées comme leur contribution aux dépenses d'entretien de l'Institut.

7.06 L'Institut consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.

7.07 L'Institut assume l'entière responsabilité de la disposition de toutes les sommes retenues du traitement des employés et remises, en application du présent article, au bureau chef de l'Institut.

ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS

8.01 Sauf disposition contraire de la présente convention, toutes les communications écrites issues de l'application, de l'administration ou de l'interprétation de la présente convention collective seront adressées de la façon suivante :

À l'Employeur :

Directrice générale

Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick

500, cour Beaverbrook, Pièce 501

Fredericton, NB E3B 5X4

À l'Institut:

**L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
1718 rue Argyle, bureau 610
Halifax (Nouvelle –Écosse) B3J 3N6**

8.02 L'un ou l'autre des parties informera l'autre de tout changement d'adresse ci-haut dans les quinze (15) jours du changement.

8.03 Aucune disposition de la présente convention n'empêche l'Employeur et l'Institut de se servir des médias électroniques pour envoyer ou afficher toute communication qui serait normalement exigée par écrit, si l'Employeur et l'Institut sont d'accord.

8.04 L'Employeur doit publier la convention collective dans les deux langues officielles sur le lecteur partagé de la Commission à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours dans la mesure du possible, mais au plus tard soixante (60) jours après sa signature.

8.05 (a) L'Employeur doit dresser une liste des employés de l'unité de négociation et il doit mettre cette liste à la disposition de l'Institut pendant le mois de janvier de chaque année.

(b) L'Employeur doit fournir à l'Institut, le nom et l'adresse de tous les nouveaux employés faisant partie de l'unité de négociation dans les trente (30) jours de la date de leur entrée en fonction.

(c) L'Employeur doit aviser l'Institut de toute entrée en service et de toute cessation d'emploi d'employés appartenant à l'unité de négociation dans les trente (30) jours de tels changements.

8.06 La liste des employés doit comporter la classe, l'échelon salarial et la date d'entrée en service de chaque employé, et le lieu de travail de chaque employé.

8.07 Sur demande de l'Institut, l'Employeur doit fournir une copie des descriptions de classes d'emploi auxquelles appartiennent les employés de l'unité de négociation.

8.08 L'Employeur reconnaît son obligation de mettre à la disposition des employés toute politique touchant leurs conditions d'emploi et d'aviser l'Institut de toute modification aux politiques dans les trente (30) jours qui suivent une modification.

8.09 L'Employeur permettra l'utilisation du média électronique et doit réserver à l'Institut un espace aux tableaux d'affichage existant pour la diffusion de renseignements concernant les affaires, les réunions, les activités sociales et les rapports des divers comités de l'Institut.

8.10 L'Institut informera l'employeur de tout changement de président du groupe dans les 10 jours ouvrables suivant la confirmation de la personne dans ses fonctions.

ARTICLE 9 – AUCUNE DISCRIMINATION /HARCÈLEMENT

9.01 Aucune discrimination, aucune contrainte ni aucune coercition ne doivent être exercées à l'égard d'un employé par l'une ou l'autre des parties parce que l'employé est membre ou non de l'Institut ou en violation de la Loi sur les droits de la personne, L.R.N.-B. 1973, ch. H-11, de la province du Nouveau-Brunswick, modifiée de temps à autre.

9.02 L'Institut et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement.

ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUTS

10.01 Conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.R.N.-B. 1973, ch. P-25, aucune grève ni aucun débrayage ou lock-out ne doivent être déclenchés pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

11.01 Un comité des relations Employeur-employés composé d'au moins trois (3) représentants de l'Institut et d'un nombre égal de représentants de l'Employeur sera constitué. Les parties peuvent, d'un commun accord, ajouter des membres supplémentaires au comité, à la condition qu'une représentation égale soit maintenue.

11.02 Au 31 décembre 2019 et chaque année par la suite, chaque partie doit signaler à l'autre partie le nom de ses membres qui siègent au Comité des relations Employeur-employés, sous réserve que l'une ou l'autre des parties puisse ajouter ou remplacer des membres.

11.03 Une réunion doit être organisée pour les membres du Comité dès que possible après la réception d'un ordre du jour de l'autre partie et, de toute façon, au plus tard dans les trente (30) jours de la réception d'un ordre du jour; sauf d'un commun accord convenu autrement.

11.04 Le Comité doit établir ses propres procédures et chaque partie doit assumer les frais de déplacement de ses propres représentants au Comité, sous réserve qu'aucun employé ne perde de traitement à cause de sa participation à des réunions du Comité, lorsque celles-ci se tiennent pendant les heures de travail.

11.05 Le Comité doit traiter de questions d'intérêt commun en vue de favoriser des relations harmonieuses entre l'Employeur, l'Institut et ses membres. Il ne doit pas avoir l'autorité de modifier les modalités de la présente convention collective ni d'en ajouter.

ARTICLE 12 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

12.01 On entend par grief un litige ou un différend d'opinion concernant une des questions suivantes :

- (a) l'interprétation ou l'application à l'égard d'un employé d'une disposition de la présente convention collective ou d'une sentence arbitrale connexe;

(b) une mesure disciplinaire qui entraîne une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement en vertu de l'article 14 (Discipline) de la présente convention;

(c) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'une autre mesure émise par l'Employeur et concernant les conditions de travail;

(d) par suite d'un événement ou d'une chose influant sur les conditions d'emploi, autre qu'une disposition figurant aux trois (3) alinéas précédents, à propos de laquelle aucune procédure administrative de réparation n'est prévue aux termes ou en application d'une loi adoptée par l'Assemblée législative.

12.02 Dans le but de favoriser le règlement efficace des griefs, l'Employeur et un représentant de l'Institut peuvent, à moins d'indication contraire de l'Institut, prendre part à des discussions informelles sous réserve de tous droits.

12.03 Lorsqu'un employé s'estime lésé, l'employé doit, avec ou sans l'aide d'un représentant de l'Institut, discuter la question avec leur superviseur immédiat avant d'entreprendre la première étape de la procédure applicable aux griefs.

12.04 Lorsqu'un employé prétend avoir un grief tel que ce terme est défini au paragraphe 12.01 et que l'employé a obtenu le consentement écrit du représentant de l'Institut, la procédure suivante doit s'appliquer :

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt-cinq (25) jours après avoir pris connaissance des circonstances ayant mené à un grief, l'employé peut déposer un grief par écrit, soit sur le formulaire fourni par la Commission du travail et de l'emploi, soit sur un formulaire approuvé par les parties, à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs.

L'employé peut passer à la deuxième étape si :

(a) il ne reçoit pas de réponse dans un délai de vingt (20) jours suivant la date à laquelle il a déposé son grief;

(b) ou s'il n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de vingt (20) jours suivant la date à laquelle il a présenté son grief aux termes du paragraphe 12.05.

DEUXIÈME ÉTAPE/DERNIÈRE : Dans un délai de dix (10) jours à compter de l'expiration du délai de vingt (20) jours mentionné à la première étape, l'employé peut référer le grief par écrit au Directeur Général. Toute proposition de règlement du grief présentée à la première étape ainsi que toute réponse obtenue doit accompagner le grief lors de son dépôt au Directeur Général. Le Directeur Général doit répondre par écrit à l'employé dans un délai de quinze (15) jours suivant la date à laquelle le grief lui aura été présenté aux termes du paragraphe 12.05. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant pour son grief, il peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 13, dans un délai de vingt (20) jours à compter de la date à laquelle il aurait dû recevoir une réponse de la part de la Directrice Générale.

12.05 Sauf entente contraire entre les parties, une réunion sera organisée à chaque étape de la procédure de règlement des griefs; le plaignant, la personne désignée par l'Employeur et un représentant de l'Institut y participeront afin de tenter de régler le différend ayant causé le grief. Les parties mettront tout en œuvre pour organiser la réunion dans les meilleurs délais.

12.06 Tout différend ou tout grief qui intéresse directement l'Institut et l'Employeur peut être soumis à la Deuxième étape/Dernière par l'Institut.

12.07 Dans tout cas où l'employé présente un grief ou dans tout cas où se tient l'audience d'un grief à un palier quelconque, l'employé sera accompagné d'un représentant de l'Institut.

12.08 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre des procédures qui précèdent, il faut exclure les samedis, les dimanches et les jours fériés reconnus. Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief est réputé avoir été abandonné et on ne peut le rouvrir.

12.09 Tous les délais fixés en application du présent article peuvent être prolongés d'un commun accord par écrit entre l'Institut ou son représentant et l'Employeur.

12.10 Un grief à toute étape aux termes du présent article est réputé avoir été présenté par l'employé le jour où il a été signifié à la personne désignée par l'Employeur, ou envoyé électroniquement, le cas échéant.

12.11 Un grief peut être présenté directement à la dernière étape de la procédure des griefs sans avoir été présenté à la première étape si le grief se rapporte à une suspension ou une cessation d'emploi.

12.12 Un grief ne sera pas jugé comme étant nul simplement en raison de n'être conforme au formulaire fourni par la Commission du travail et de l'emploi ou par l'Employeur.

12.13 L'Employeur peut déposer un grief aux termes du paragraphe 92(1) de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics précitée.

ARTICLE 13 – ARBITRAGE

13.01 Les dispositions de *la Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, précitée, et ses règlements régissant l'arbitrage des griefs s'appliquent aux griefs soumis en application des dispositions de la présente convention.

13.02 Pour toute question renvoyée à l'arbitrage, y compris celles découlant d'une suspension ou d'un congédiement, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, a le pouvoir d'ordonner le paiement de la rémunération, de modifier les peines, d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège ou l'application d'une mesure appropriée pour le règlement final du différend ou des différends entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

13.03 Un arbitre ou un conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier ou de changer l'une des dispositions de la présente convention ou de substituer une nouvelle disposition à une disposition existante ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 14 – DISCIPLINE

14.01 Aucun employé ayant terminé son stage tel qu'il est défini à l'article 19.01 ne fera l'objet d'une mesure disciplinaire sauf pour raison valable.

14.02 Aux fins du présent article, on entend par discipline :

a) une réprimande verbale notée dans le dossier de l'employé;

b) une réprimande écrite;

c) une suspension avec traitement;

d) une suspension sans solde;

e) un congédiement;

f) une rétrogradation.

14.03 Une réunion peut être tenue avant d'imposer une mesure disciplinaire à un employé en vertu de l'article 14.01. Un représentant de l'Institut pourra accompagner l'employé. L'Employeur doit donner un préavis raisonnable de la tenue de la réunion à l'employé et à l'Institut.

14.04 L'employé doit être avisé par écrit de toute mesure disciplinaire contre l'employé au moment de la prise de cette mesure.

14.05 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en vertu de l'article 14.01 et l'Employeur, dû à des circonstances exceptionnelles, ne peut se conformer à l'article 14.03, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours après la suspension ou le congédiement, en aviser l'employé et l'Institut par écrit, par courrier recommandé ou par signification en personne, en indiquant le motif de la suspension ou du congédiement.

14.06 Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation du paragraphe 14.01, l'employé peut, dans un délai de dix (10) jours de la date à laquelle l'employé a été avisé par écrit ou dans un délai de vingt (20) jours de la date de sa suspension ou de son congédiement, selon la date la plus avancée, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, de la façon prévue dans la présente convention et, aux fins d'un grief alléguant violation du paragraphe 14.01, l'employé doit présenter leur grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

14.07 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation du paragraphe 14.01, cet employé doit être immédiatement réintégré dans leur ancien poste sans perdre d'ancienneté ni d'autres avantages que l'employé aurait accumulés s'il n'avait pas fait l'objet

d'une suspension ou d'un congédiement. Un des avantages que l'employé ne doit pas perdre est son traitement réglementaire durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit leur être versé à la fin de la période complète de paye qui suit la réintégration

ARTICLE 15 – DOSSIER PERSONNEL DE L'EMPLOYÉ

15.01 Un employé a le droit d'examiner leur dossier personnel à un moment raisonnable choisi d'un commun accord par l'employé et leur surveillant immédiat.

15.02 Il est interdit à l'Employeur de déposer à titre de preuve, dans la procédure applicable aux griefs ou à l'arbitrage prévue dans la présente convention, un document ayant trait à une mesure disciplinaire dont l'employé ignorait l'existence.

15.03 Pour veiller au respect du paragraphe 15.02 ci-dessus, on demandera aux employés de signer tout document concernant une mesure disciplinaire, reconnaissant ainsi qu'ils ont lu un tel document.

15.04 Toute note relative à une mesure disciplinaire doit être retirée du dossier d'un employé et détruite et ne peut être invoquée contre un employé après l'expiration des dix-huit (18) mois qui suivent la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire ne soit imposée pour une infraction similaire pendant cette période de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS

16.01 (a) Lorsqu'il y a un concours pour pourvoir un poste ou un poste prévu dans l'unité de négociation, l'Employeur doit afficher des avis du concours électroniquement pendant au moins dix (10) jours ouvrables. L'Institut doit être avisé qu'un tel concours a lieu.

(b) L'avis de concours mentionné à l'alinéa 16.01 a) doit renfermer les renseignements suivants :

- (i) la description du poste,
- (ii) l'endroit du poste,
- (iii) les compétences requises, et
- (iv) l'échelle de salaire.

16.02 En pourvoyant un poste en vertu du paragraphe 16.01, dans le cas où les compétences, les aptitudes et les qualités requises des candidats sont relativement égales, l'Employeur accordera une préférence aux employés de l'unité de négociation pour combler le poste vacant.

ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ

17.01 Un employé peut être mis en disponibilité en raison d'un manque de travail ou de la suppression du poste.

17.02 Lorsque la mise en disponibilité devient nécessaire, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, aviser l'Institut au moins soixante (60) jours civils avant la date d'entrée en vigueur de la mise en

disponibilité potentielle et les parties doivent se rencontrer pour discuter des questions pertinentes au sujet de la mise en disponibilité.

17.03 Lorsque les compétences, les habiletés et les capacités des employés concernés sont relativement égales et que les employés relèvent de la même section, l'ordre des mises en disponibilité sera établi en sens inverse de l'ancienneté.

17.04 Dans la mesure du possible, un préavis doit être donné le plus rapidement possible à un employé qui sera mis en disponibilité. Lorsqu'on prévoit qu'un employé sera mis en disponibilité, un avis officiel doit leur être donné par écrit trente (30) jours civils avant la date de la mise en disponibilité. Une copie de l'avis écrit doit être envoyée à l'Institut.

17.05 Après que l'employé a reçu un avis de sa mise en disponibilité potentielle, l'Employeur et un représentant de l'Institut doivent se rencontrer pour discuter de la situation de l'employé et de la possibilité d'un autre emploi adéquat.

17.06 Il n'y aura aucune nouvelle embauche dans l'unité de négociation pour une période de douze (12) mois qui suit la date d'une mise en disponibilité jusqu'à ce que ceux qui ont été mis en disponibilité ont reçu une opportunité d'emploi, pourvu qu'ils possèdent les compétences, les habiletés et les aptitudes pour faire le travail et pourvu que leurs périodes de mises en disponibilité ne dépassent pas douze (12) mois.

17.07 L'employé qui fait l'objet d'une mise en disponibilité et qui est embauché de nouveau au sein de la Commission dans les douze (12) mois qui suivent la date de la mise en disponibilité conserve :

- (a) les crédits de congés de maladie inutilisés accumulés en date de la mise en disponibilité,
- (b) les années de service accumulées en date de la mise en disponibilité, aux fins du calcul des congés annuels,
- (c) leur position sur la liste d'ancienneté, en date de la mise en disponibilité, et
- (d) le taux salarial reçu au moment de la mise en disponibilité.

17.08 Pendant la période de mise en disponibilité, un employé ne peut accumuler de crédits de congés de maladie ou de congés annuels.

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

18.01 On s'attend à ce que les employés à temps plein travaillent au moins trente-six heures et quinze minutes (36 ¼) par semaine, laquelle comprend cinq (5) jours de sept heures et quinze minutes (7 ¼), à l'exception des pauses-repas.

18.02 À la demande de l'employé, et selon les exigences de l'organisation, des horaires variables ou comprimés peuvent être établis lorsque les parties concernées en conviennent ainsi.

18.03 Au lieu d'une rémunération supplémentaire, un gestionnaire peut autoriser un congé avec traitement lorsque des heures de travail additionnelles sont requises pour compléter une tâche.

ARTICLE 19 – TRAITEMENT ET ALLOCATIONS

19.01 Aux fins du présent article :

« **Point de contrôle maximum** » signifie le point dans une échelle de salaires qui représente la rémunération de base maximale pour un poste.

« **Maximum discrétionnaire** » signifie le point maximum au-dessus du point de contrôle maximum dans une échelle de salaires pour les augmentations réoctroyables.

« **Augmentation au mérite** » signifie le rajustement du traitement d'un employé basé sur une évaluation du rendement selon l'annexe B – Admissibilité aux augmentations au mérite.

« **Échelon** » signifie un échelon dans l'échelle de salaires.

« **Stage** » signifie :

- (a) Un employé nouvellement embauché complètera une période de stage d'au moins cent quatre vingts (180) jours civils consécutifs qui suivent la date à laquelle l'employé se présente au travail. Après avoir accumulé cinq (5) jours d'absence autorisée durant la période de stage, les jours additionnels d'absence autorisée prolongeront la période de stage d'un nombre de jours correspondants.
- (b) L'Employeur se réserve le droit de diminuer ou de supprimer la période de stage dans le cas d'un employé promu au sein de l'organisation.
- (c) L'Employeur peut prolonger la période de stage d'un employé pour deux (2) périodes additionnelles de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs. L'employé sera avisé par écrit d'une telle prolongation, au plus tard, le dernier jour de la période de stage initiale.
- (d) Durant la période de stage initiale, ou d'une prolongation de celle-ci, un employé peut être congédié ou subir une cessation d'emploi en tout temps, sans raison valable, sauf pour ce qui est prévu par la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick*.
- (e) Les employés congédiés ou ayant subi une cessation d'emploi durant la période de stage n'auront pas recours aux dispositions de grief ou d'arbitrage en vertu de cette convention à moins que le congédiement ou la cessation d'emploi est prétendue avoir été discriminatoire ou fait de mauvaise foi.

« **Augmentations réoctroyables** » signifie les paiements temporaires, équivalant à une augmentation d'échelon, autorisés à la discrétion du Directeur Général ou de son remplaçant désigné.

19.02 Le taux de rémunération des employés doit être établi conformément à l'annexe A.

19.03 Les augmentations au mérite accordées aux employés doivent être établies conformément à l'annexe B.

19.04 Augmentations réoctroyables

a) Un employé classé comme avocat 3 (ou Avocat principal à compter de la date de signature) peut obtenir une augmentation réoctroyable qui ne doit pas dépasser le maximum discrétionnaire dans le cadre du système de gestion du rendement.

b) Les augmentations réoctroyables ne sont pas comprises dans le traitement de base, elles ne constituent pas de gains donnant droit à pension. Les augmentations réoctroyables peuvent être comprises dans la paye versée à la quinzaine, être payées de façon périodique ou en un seul versement, en fonction du montant et de la durée de l'augmentation autorisée.

19.05 **Taux de traitement lors d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une mutation latérale**

a) Un employé est promu lorsque le nouveau point de contrôle maximum est supérieur au point de contrôle maximum précédent.

i) Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le point de contrôle maximum est supérieur à celui de l'ancien poste, ou qu'un employé est reclassé dans une classe dont le point de contrôle maximum est supérieur à celui de l'ancien poste, l'employé doit passer à l'échelon de l'échelle de salaires applicable au nouveau poste qui leur assure une augmentation de 4 échelons de traitement, sans dépasser le point de contrôle maximum de l'échelle de traitement de ce poste.

ii) Lorsqu'un employé a reçu une rémunération de suppléance pendant au moins douze (12) mois, l'augmentation applicable à sa promotion doit être calculée en fonction du taux de traitement actuel de l'employé, y compris sa rémunération de suppléance.

iii) Lorsqu'un employé ayant droit à une augmentation au mérite obtient une promotion à la date anniversaire commune, il doit obtenir l'augmentation au mérite et l'augmentation applicable à la promotion.

b) Un employé est rétrogradé lorsque le nouveau point de contrôle maximum est inférieur au point de contrôle maximum précédent et que le taux de traitement de l'employé est inférieur.

i) Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le point de contrôle maximum est inférieur à celui de l'ancien poste, ou que l'employé est reclassé dans une classe dont le point de contrôle maximum est inférieur et que le taux de traitement de l'employé est supérieur à celui du point de contrôle maximum de la nouvelle classe, l'employé doit conserver le même taux de traitement pendant douze (12) mois, après quoi l'employé sera classé au point de contrôle maximum de la nouvelle classe.

ii) Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le point de contrôle maximum est inférieur à celui de l'ancien poste et que le taux de traitement de l'employé est inférieur à celui du point de contrôle maximum de la nouvelle échelle de salaires qui s'applique à l'employé, l'employé doit obtenir un taux dans la nouvelle échelle de traitement qui se rapproche le plus de son taux de traitement actuel et qui ne constituerait pas une diminution de leur taux actuel.

iii) Lorsqu'un employé demande et obtient une rétrogradation et que leur taux actuel de traitement est plus élevé que le point de contrôle maximum du taux de traitement applicable à sa nouvelle classe, l'employé doit être rémunéré au taux correspondant au point de contrôle maximum applicable à la classe inférieure.

c) Un employé subit une mutation latérale s'il ne s'agit ni d'une promotion ni d'une rétrogradation. Lorsqu'un employé est muté latéralement, l'employé doit conserver son taux de traitement actuel.

19.06 Rémunération de suppléance – Lorsqu'un employé est tenu de remplir les fonctions principales d'un poste plus élevé que celui que l'employé occupe pendant une période temporaire de cinq (5) jours ou plus, l'employé doit recevoir une paye de suppléance équivalant à quatre (4) échelons de traitement de plus que le taux de traitement réglementaire de l'employé suppléant. Un employé ne peut pas toucher un taux de traitement plus élevé que le point de contrôle maximum applicable au poste pour lequel la paye de suppléance est accordée.

ARTICLE 20 – POLITIQUE RELATIVE AUX VOYAGES

20.01 La politique relative aux voyages, telle qu'elle est approuvée par le Conseil du trésor et modifiée de temps à autre, s'applique aux employés de l'unité de négociation

ARTICLE 21 – JOURS FÉRIÉS

21.01 Chaque année, tous les employés à temps plein ont droit à une (1) journée de congé payé pour chacun des jours fériés suivants. Cet avantage doit être calculé au prorata pour les employés à temps partiel.

- a) le jour de l'An,
- b) jour de la Famille,
- c) le Vendredi saint,
- d) le lundi de Pâques,
- e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain,
- f) la fête du Canada,
- g) la fête du Nouveau-Brunswick,
- h) la fête du Travail,
- i) le jour nationale de la vérité et de la réconciliation
- j) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâce,
- k) le jour du Souvenir,

- l) le jour de Noël,
- m) le lendemain de Noël et
- n) tout autre jour dûment proclamé fête provinciale ou nationale.

21.02 Les employés ont droit aux congés de Noël suivants sans perte de traitement :

- i) lorsque le jour de Noël est un lundi, les 25 et 26 décembre, ou ii) lorsque le jour de Noël est un mardi, les 24, 25 et 26 décembre, ou
- iii) lorsque le jour de Noël est un mercredi ou un jeudi, l'après-midi du 24 ainsi que les 25 et 26 décembre, ou
- iv) lorsque le jour de Noël est un vendredi, un samedi ou un dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement.

21.03 Un employé qui a droit à la rémunération du jour ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement le jour férié a droit à la rémunération du jour férié.

21.04 Quand un jour férié autre que le jour de Noël survient lors du jour de repos d'un employé, le jour férié doit être reporté au premier jour ouvrable de l'employé qui suit leur jour de repos.

21.05 Lorsqu'un jour férié survient quand un employé est en congé de maladie ou en congé annuel, le jour férié est considéré comme s'il était accordé et aucune déduction n'est faite des crédits de congés de maladie ou de congés annuels de l'employé.

21.06 Lorsqu'un employé doit assister à une audience pendant un jour férié inclus dans la liste figurant au paragraphe 21.01, cet employé doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire réglementaire pour toutes les heures travaillées pendant le jour férié, en plus de leur traitement réglementaire d'une journée, à condition que ce jour férié tombe un jour ouvrable.

ARTICLE 22– CONGÉS ANNUELS

22.01 Chaque employé comptant moins de quatre-vingt-seize (96) mois de service ininterrompu et moins de quatre-vingt-seize (96) mois depuis qu'il a été admis au Barreau accumule des crédits de congés annuels à raison d'un jour et quart (1¼) par mois civil de service ininterrompu pendant lequel l'employé reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus.

22.02 Chaque employé comptant plus de quatre-vingt-seize (96) mois de service ininterrompu ou plus de quatre-vingt-seize (96) mois depuis qu'il a été admis au Barreau accumule des crédits de congés annuels à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois civil de service ininterrompu pendant lequel l'employé reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus.

22.03 Chaque employé comptant plus de deux cent quarante (240) mois de service ininterrompu ou plus de deux cent quarante (240) mois depuis qu'il a été admis au Barreau accumule des crédits de congés annuels à raison de deux jours et un douzième (2 1/12) par mois civil de service ininterrompu pendant lequel l'employé reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus.

22.04 Sous réserve des exigences du service, l'Employeur s'efforcera de fixer les congés d'un employé en tenant compte de la période et du nombre de congés qui sont mutuellement acceptables pour l'Employeur et pour l'employé.

22.05 Un employé qui compte des crédits de congés annuels qui n'ont pas été utilisés au moment où l'employé cesse d'être employé doit recevoir au lieu des congés annuels une somme calculée au taux de rémunération que l'employé recevait au moment où l'employé a cessé d'être employé.

22.06 Toute personne qui cesse d'être un employé doit indemniser l'Employeur des congés annuels qu'elle aura pris sans les avoir accumulés, et le montant de l'indemnité est calculé au taux de rémunération de l'employé au moment où l'employé a cessé d'être un employé.

22.07 Quand un congé de maladie ou un autre congé payé est accordé pendant une période où un employé prend des congés annuels, la période de congés annuels qui correspond à ce congé est reportée au crédit de l'employé. Un certificat médical peut être exigé comme preuve de maladie.

22.08 a) Lorsqu'un employé n'a pas obtenu tous les jours de congé annuels que l'employé comptait à leur crédit au cours d'une année civile, les crédits non utilisés, qui ne dépassent pas le nombre gagné pendant l'année civile, seront reportés à l'année suivante.

b) Lorsqu'un employé compte des crédits de congés annuels non utilisés et dépassant le nombre prévu à l'alinéa a) ci-dessus et lorsque l'Employeur n'a pas pu, en raison de circonstances atténuantes, fixer ce surplus de congés pendant l'année civile, l'Employeur doit autoriser le report de ces congés à la prochaine année civile, pourvu que l'employé en fasse la demande par écrit avant le premier (1er) novembre et à condition que l'Employeur ne puisse fixer un tel congé avant la fin de l'année civile.

ARTICLE 23 – CONGÉS DE MALADIE

23.01 Chaque employé accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu pendant lequel l'employé reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours, les jours fériés étant exclus, jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

23.02 Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui veut utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence doit aviser leur surveillant immédiat le plus tôt possible.

23.03 Il faut déduire des crédits de congés de maladie d'un employé chaque jour ouvrable où l'employé est absent pour cause de maladie. Une absence pour cause de maladie d'une durée de moins d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) peut être déduite à raison d'un quart de journée ($\frac{1}{4}$), si la durée réelle d'une absence se rapproche davantage d'un quart de journée ($\frac{1}{4}$) que d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$). Ce principe s'applique également à l'absence de moins d'une (1) journée, mais dont la durée réelle correspond à plus d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$), auquel cas il est possible d'ajouter un autre quart de journée ($\frac{1}{4}$) à la demi-journée ($\frac{1}{2}$) (soit une déduction totale de trois quarts de journée ($\frac{3}{4}$), si la durée réelle de l'absence se rapproche davantage d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) que d'une (1) journée complète.

23.04 L'Employeur peut exiger la preuve de maladie qu'il juge nécessaire dans le cas de toute maladie qui dure plus de trois (3) jours pour laquelle un congé de maladie est réclamé. Si, après une telle demande, une preuve de maladie n'est pas présentée dans un délai de dix (10) jours ouvrables, l'absence doit être déduite du traitement de l'employé.

23.05 Lorsqu'un employé n'a pas les crédits de congés de maladie équivalant à la période d'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'employé peut, sur demande, recevoir une avance de crédits de congés de maladie, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables, qui doit être déduite des crédits accumulés après son retour au travail. De telles demandes ne doivent pas être refusées sans raison.

23.06 Le nombre total de congés de maladie reçus en avance non remplacés ne doit à aucun moment dépasser quinze (15) jours ouvrables.

23.07 Un employé qui a reçu une avance de congés de maladie en application du paragraphe 23.05 doit, quand l'employé cesse d'être employé, indemniser l'Employeur du congé de maladie qui n'a pas été remplacé, et le montant de l'indemnité se calcule au taux de rémunération de l'employé au moment où l'employé cesse d'être employé.

23.08 Les parties conviennent que l'inobservation du paragraphe 23.07 ci-dessus sera une raison pour l'Employeur de refuser d'accorder, jusqu'à ce que l'employé se conforme aux dispositions :

- (a) tout traitement ou autres avantages pécuniaires dus
- (b) tout transfert de crédits de congés annuels.

ARTICLE 24 – CONGÉS DE MATERNITÉ

24.01 Une employée a droit à un congé de maternité non payé jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines.

24.02 Une employée qui a l'intention de prendre un congé de maternité doit aviser l'Employeur par écrit au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de son accouchement.

24.03 Une employée qui demande un congé de maternité doit présenter la formule de demande de congé prescrite à l'Employeur, avant la date prévue de son congé.

24.04 Sur demande de l'employée, le congé de maternité peut commencer n'importe quand dans les treize (13) semaines qui précèdent la date de l'accouchement.

24.05 Nonobstant le paragraphe 24.04, lorsqu'une employée est incapable de remplir ses fonctions ordinaires à cause de sa grossesse, l'Employeur s'efforcera dans la mesure du possible de lui assigner des fonctions compatibles avec ses capacités. Si l'Employeur est incapable d'assigner de telles fonctions à l'employée, il peut lui ordonner d'aller en congé de maternité s'il est d'avis que c'est dans l'intérêt de l'Employeur.

24.06 Lorsque, à tout moment, avant le début du congé de maternité demandé, l'Employeur ordonne à une employée d'aller en congé de maternité conformément au paragraphe 24.05 ou son médecin traitant

lui ordonne d'aller en congé de maternité, l'employée peut, sur présentation d'un certificat médical, si l'Employeur l'exige, utiliser ses congés de maladie accumulés jusqu'au début du congé de maternité demandé.

24.07 Une employée ne doit pas être admissible à un congé de maladie pendant les dix-sept (17) semaines consécutives du congé de maternité.

24.08 Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 24.01, elle doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à sa demande.

24.09 Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit réintégrer le poste qu'elle occupait auparavant et recevoir un taux de traitement équivalent ou supérieur au taux de traitement qu'elle recevait juste avant de prendre son congé de maternité, à moins qu'elle n'accepte un autre poste à son retour au travail.

24.10 Au cours de son congé de maternité, une employée :

- (a) continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce que ses heures de travail réglementaires auraient été;
- (b) continue d'accumuler des droits de retraite et de congés annuels;
- (c) conserve ses crédits de congés de maladie et de congés annuels, mais accumule de tels crédits seulement pour tout mois civil pendant lequel elle reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus;
- (d) a droit aux augmentations de mérite conformément à l'annexe B.

24.11 Sous réserve des dispositions d'un régime d'avantages garantis, lorsque l'employée demande de pouvoir continuer à cotiser au régime, l'Employeur doit aussi continuer à cotiser au régime pendant le congé de maternité, à condition que l'employée remette à l'Employeur des chèques postdatés couvrant sa partie de la prime pour la période de congé de maternité complète, avant le début du congé de maternité ou planifie des prélèvements automatiques.

24.12 Après une (1) année de service ininterrompu, un employé qui accepte de travailler pour une période d'au moins six (6) mois après son congé approuvé et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elle est admissible en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi recevra les indemnités suivantes :

- (a) pendant la période d'attente, en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire, moins tout autre revenu auquel elle aurait eu droit au cours de cette période;
- (b) après la période d'attente requise et pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-emploi

auxquelles a droit l'employée et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire à la date du début du congé de maternité, moins toute autre somme reçue durant la période qui pourrait entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait été admissible si elle n'avait pas reçu d'autres sommes durant cette période.

24.13 « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement de l'employée au début de son congé de maternité, mais ne comprend ni salaire rétroactif, ni rémunération de suppléance, ni temps supplémentaire ni aucun autre mode de rémunération supplémentaire.

24.14 Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit rembourser l'Employeur, au prorata, pour le montant des indemnités de congé de maternité en application du paragraphe 24.12.

ARTICLE 25 – CONGÉ PARENTAL

25.01 Après la naissance d'un enfant et sur présentation d'une demande écrite, un congé parental non payé d'un maximum de soixante-deux (62) semaines sera accordé à un employé qui est le parent de l'enfant.

25.02 Le congé parental auquel il est fait référence au paragraphe 25.01 doit commencer au plus tôt à la date où le nouveau-né est pris en charge par l'employé et se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.

25.03 Si l'employée est la mère biologique de l'enfant, elle doit commencer son congé parental immédiatement après la fin du congé de maternité, à moins que l'employée et l'Employeur n'en conviennent autrement, et donner à l'Employeur un avis écrit d'au moins six (6) semaines de son intention de prendre un congé parental. Si le nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité prend fin, le début du congé peut être différé.

25.04 Si l'employé qui a droit au congé parental n'est pas la mère biologique, l'employé doit donner un avis d'au moins six (6) semaines à l'Employeur de la date de début et de la durée du congé.

25.05 Si les deux parents sont des employés, le congé parental peut être pris par l'un des parents ou partagé entre les deux parents, pourvu que la période de congé combinée ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines.

25.06 Un employé qui retourne au travail après un congé parental doit réintégrer le poste que l'employé occupait auparavant et recevoir un taux de traitement équivalent ou supérieur au taux de traitement que l'employé recevait juste avant de prendre son congé parental, à moins que l'employé n'accepte un autre poste à son retour au travail.

25.07 Au cours de son congé parental, un employé:

- (a) continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce que ses heures de travail réglementaires auraient été;

- (b) continue d'accumuler des droits de retraite et de congés annuels;
- (c) conserve ses crédits de congés de maladie et de congés annuels, mais accumule de tels crédits seulement pour tout mois civil pendant lequel l'employé reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus;
- (d) a droit aux augmentations de mérite conformément à l'annexe B.

25.08 Sous réserve des dispositions d'un régime d'avantages garantis, un employé peut continuer de cotiser aux régimes d'assurance collective, y compris la part de l'Employeur, à condition que l'employé remette à l'Employeur des chèques postdatés couvrant sa partie de la prime et celle de l'Employeur pour la période de congé parental complète avant le début du congé parental ou planifie des prélèvements automatiques.

25.09 Lorsqu'un employé en congé parental désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 25.02, l'employé doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à sa demande.

25.10 Un employé qui est le parent d'un nouveau-né sans être la mère biologique a droit à un congé payé de cinq (5) jours dans un délai raisonnable avant ou après la naissance de l'enfant.

ARTICLE 26 – CONGÉS D'ADOPTION

26.01 Après l'adoption d'un enfant et sur présentation d'une demande écrite, un congé d'adoption non payé d'un maximum de soixante-deux (62) semaines sera accordé à un employé.

26.02 Un employé qui a l'intention de prendre un congé d'adoption doit :

- (a) donner un avis écrit à l'Employeur de leur intention de prendre un congé d'adoption quinze (15) semaines au préalable ou, en cas d'urgence, dès que possible avant le jour de placement prévu en vue de l'adoption;
- (b) aviser l'Employeur de la date de début et de la durée du congé dès que l'employé est informé de la date prévue du placement en vue de l'adoption ou dès que l'enfant est placé chez lui en vue d'adoption, selon la première éventualité.

26.03 Le congé d'adoption auquel il est fait référence au paragraphe 26.01 doit commencer à la date où l'enfant adoptif est pris en charge par l'employé et se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.

26.04 Si les deux parents sont des employés, le congé d'adoption peut être pris par l'un des parents ou partagé entre les deux parents, pourvu que la période de congé combinée ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines.

26.05 Un employé qui retourne au travail après un congé d'adoption doit réintégrer le poste que l'employé occupait auparavant et recevoir un taux de traitement équivalant ou supérieur au taux de

traitement que l'employé recevait juste avant de prendre son congé d'adoption, à moins que l'employé n'accepte un autre poste à leur retour au travail.

26.06 Au cours de leur congé d'adoption, un employé :

- (a) continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce que ses heures de travail réglementaires auraient été;
- (b) continue d'accumuler des droits de retraite et de congés annuels;
- (c) conserve ses crédits de congés de maladie et de congés annuels, mais accumule de tels crédits seulement pour tout mois civil pendant lequel l'employé reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus;
- (d) a droit aux augmentations de mérite conformément à l'annexe B.

26.07 (a) Sous réserve des dispositions d'un régime d'avantages garantis, un employé peut continuer de cotiser aux régimes d'assurance collective, à condition que l'employé soumette des chèques postdatés avant le début du congé d'adoption ou planifie des prélèvements automatiques, qui correspondent à sa partie des primes pour la période où l'employé a droit aux avantages en vertu des alinéas 26.09 a) et b).

(b) Sous réserve des dispositions d'un régime d'avantages garantis, un employé peut continuer de cotiser aux régimes d'assurance collective, y compris la part de l'Employeur, pendant le reste du congé d'adoption, ou pendant toute la période où l'employé n'a pas droit aux avantages en vertu du paragraphe 26.09, à condition que l'employé soumette des chèques postdatés avant le début du congé d'adoption ou planifie des prélèvements automatiques, qui correspondent à sa partie des primes et à celle de l'Employeur.

26.08 Lorsqu'un employé en congé d'adoption désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 26.03, l'employé doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à leur demande.

26.09 Après une (1) année de service ininterrompu, un employé qui accepte de travailler pour une période d'au moins six (6) mois après leur congé approuvé et qui fournit à l'Employeur la preuve que l'employé a fait une demande de prestations d'assurance-emploi et que l'employé est admissible en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi recevra les indemnités suivantes :

- (a) pendant la période d'attente, en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, soixante-quinze pour cent (75 %) de leur taux de traitement réglementaire, moins tout autre revenu auquel l'employé aurait eu droit au cours de cette période;
- (b) après la période d'attente requise et pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles a droit l'employé et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement

réglementaire à la date du début du congé d'adoption, moins toute autre somme reçue durant la période qui pourrait entraîner une diminution des prestations d'assurance emploi auxquelles l'employé aurait été admissible si l'employé n'avait pas reçu d'autres sommes durant cette période.

26.10 « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement de l'employé au début de leur congé d'adoption, mais ne comprend ni salaire rétroactif, ni rémunération de suppléance, ni temps supplémentaire ni aucun autre mode de rémunération supplémentaire.

26.11 Un employé qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit rembourser l'Employeur, au prorata, pour le montant des indemnités de congé d'adoption en application du paragraphe 26.09.

26.12 Si les deux parents sont des employés, les prestations d'assurance-emploi auxquelles il est fait référence au paragraphe 26.09 s'appliquent seulement à un des deux employés.

ARTICLE 27 – CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES

27.01 Un congé pour raisons familiales payé d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pendant une année civile doit être accordé à un employé qui doit s'occuper d'un proche qui a une maladie grave et qui court un risque important de mourir.

27.02 Les employés ont le droit de présenter une demande de congé sans solde suyvant, sous réserve des dispositions de la Loi sur les normes d'emploi, L.N.-B. 1982, ch. E 7.2, modifiée de temps à autre.

a) congé de soignant

b) congé de grave maladie

c) congé de décès ou disparition d'un enfant

d) congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle

ARTICLE 28 – CONGÉS DE DEUIL

28.01 Sur demande, un employé doit obtenir sept (7) jours civils de congé consécutifs, sans perte de traitement ni d'avantages, dont l'un doit être le jour des funérailles, en cas de décès de sa mère, de son père, d'un beau-parent, de l'un de ses grands-parents, de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou d'un petit-enfant. Un congé de deuil additionnel peut être accordé en application du paragraphe 28.05. Afin de préciser la disposition, conjoint doit désigner un mari ou une femme. Il s'agit aussi d'une personne qui a résidé avec l'employé pour une période d'au moins six mois et qui a été représentée publiquement comme le conjoint de fait de l'employé.

28.02 Sur demande, un employé doit obtenir cinq (5) jours civils consécutifs de congé sans perte de traitement ni d'avantages, dont l'un doit être le jour des funérailles, en cas de décès d'un beau-frère,

d'une belle-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un des grands-parents de son conjoint ou d'un autre parent vivant sous le même toit que l'employé. Des congés de deuils additionnels peuvent être accordés en vertu du paragraphe 28.05.

28.03 Un employé doit obtenir, dans le cas du décès d'une nièce ou d'un neveu, sans perte de traitement, un congé de deuil d'un maximum de deux (2) jours civils devant inclure le jour des funérailles.

28.04 Un employé doit obtenir, dans le cas du décès d'une tante, d'un oncle ou d'un ex-conjoint, sans perte de traitement, un congé de deuil d'un maximum d'un (1) jour civil devant inclure le jour des funérailles.

28.05 Un employé peut se voir accorder un maximum de trois (3) jours de congé de deuil additionnels, à la discrétion de l'Employeur, afin de se rendre aux funérailles de tout parent énuméré aux paragraphes 28.01, 28.02 ou 28.03 pour s'acquitter des fonctions d'exécuteur testamentaire/administrateur de la succession que l'employé pourrait être obligé de remplir à la suite du décès d'un tel parent.

28.06 Congé de porteur

Un congé d'une demi-journée (½) sans perte de traitement peut être accordé à un employé pour assister à des funérailles à titre de porteur plus le temps de déplacement au besoin. Le congé total ne doit pas dépasser un (1) jour sans perte de traitement.

ARTICLE 29 – CONGÉS D'AUDIENCE

29.01 Un employé a droit à un congé payé quand l'employé est tenu d'être présent à titre de témoin lors d'une instance, lorsque la présence de témoins est imposée par la loi.

29.02 Un employé n'a pas droit à un congé payé lorsque l'employé :

- (a) est en congé non payé ou frappé de suspension;
- (b) est le requérant de procédures judiciaires ou autres procédures semblables; ou
- (c) est partie en cause de procédures judiciaires ou autres procédures semblables non rattachées à leur emploi.

29.03 (a) Lorsqu'un congé d'audience payé qui est lié à l'emploi d'un employé est accordé, toute indemnité reçue par l'employé à la suite de sa participation à titre de témoin, y compris les sommes reçues pour le kilométrage et ses dépenses, doivent être remises à l'Employeur et les dépenses doivent être réclamées conformément à la politique relative aux voyages.

(b) Lorsqu'un congé d'audience payé qui n'est pas lié à l'emploi d'un employé est accordé, toute indemnité reçue par l'employé à la suite de sa participation à titre de témoin, sauf les sommes reçues pour le kilométrage et ses dépenses, doivent être remises à l'Employeur.

ARTICLE 30 – CONGÉS D'URGENCE

30.01 Un congé d'urgence payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables pendant une année civile peut être accordé à un employé :

- (a) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail;
- (b) pour des rendez-vous chez le médecin et le dentiste ou tout autre rendez-vous de santé lorsqu'il est impossible pour l'employé d'obtenir ces rendez-vous en dehors des heures de travail;
- (c) pour permettre à l'employé d'accompagner un enfant ou son conjoint lors d'une urgence médicale, ou pour lui permettre d'être avec un membre de sa famille immédiate qui est atteint d'une maladie grave;
- (d) dans toute autre circonstance que l'Employeur pourra approuver.

ARTICLE 31 – CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

31.01 Un congé pour obligations familiales d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables pendant une année civile peut être accordé à un employé pour que l'employé puisse temporairement des soins immédiats à un membre à charge de sa famille lorsque personne d'autre ne peut le faire.

ARTICLE 32 – RÉSERVÉ

ARTICLE 33 – CONGÉS POUR AFFAIRES DE L'INSTITUT

33.01 L'Institut doit informer l'Employeur par écrit du nom de ses délégués et le tenir au courant de tout changement dès qu'il se produit.

33.02 Le délégué de l'Institut doit obtenir la permission de leur surveillant immédiat avant de quitter son travail pour mener une enquête auprès de collègues sur des plaintes de nature urgente, pour rencontrer la direction afin de régler des questions disciplinaires et des griefs, et pour assister à des réunions organisées par la direction. Une telle permission ne doit pas être refusée sans raison.

33.03 Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé de deux (2) jours par année aux délégués de l'Institut pour leur permettre de suivre un programme de formation relatif aux fonctions de délégué de l'Institut.

33.04 Lorsque le délégué de l'Institut représente un employé dans le cadre d'une réunion avec l'Employeur tenue en vertu des Articles 12 (Procédure applicable aux griefs), et 14 (Discipline) lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur doit accorder un congé payé au délégué de l'Institut.

33.05 Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur doit accorder un congé payé à un employé :

(a) lorsque l'Employeur organise une réunion avec l'employé qui a déposé un grief;

(b) lorsqu'un employé qui a déposé un grief souhaite rencontrer l'Employeur.

33.06 Lorsqu'un employé a demandé à être représenté par l'Institut ou que l'employé est obligé d'être représenté par l'Institut relativement à la présentation d'un grief, et que le délégué de l'Institut souhaite discuter du grief avec cet employé, un congé payé raisonnable doit alors être accordé à l'employé et au délégué de l'Institut, lorsque les exigences du service le permettent.

33.07 Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister à une réunion en consultation mixte avec la direction.

33.08 Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister à des réunions préparatoires aux négociations de contrat.

33.09 L'Employeur accordera un congé non payé à trois (3) employés pour leur permettre d'assister à des réunions de négociations de contrats. Les employés doivent demander un tel congé dès qu'ils sont au courant des dates auxquelles ils doivent s'absenter.

33.10 Lorsqu'un congé non payé est accordé aux termes du présent article, l'Employeur doit continuer de rémunérer les employés, et l'Institut doit ensuite rembourser l'Employeur. Les employés continueront d'accumuler de l'ancienneté et des avantages lorsqu'ils sont en congés non payés pour affaires de l'Institut.

33.11 Toute demande de congé en vertu du présent article doit identifier la disposition en vertu de laquelle la demande est demandée.

ARTICLE 34 – AUTRES CONGÉS

34.01 D'autres congés payés peuvent être accordés à un employé lorsque les circonstances le justifient.

ARTICLE 35 – CONGÉS DE BÉNÉVOLAT

35.01 Un congé de bénévolat payé d'une durée d'au plus un (1) jour ouvrable pendant une année civile peut être accordé à un employé pour lui permettre de travailler comme bénévole auprès d'un organisme sans but lucratif ou pour participer à des activités communautaires au sein du secteur sans but lucratif.

35.02 Un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables doit être donné et une confirmation de la participation de l'employé doit être obtenue auprès de l'organisme ou du secteur.

35.03 Le congé doit être prévu à un moment qui convient à l'employé et à l'Employeur

ARTICLE 36 – CONGÉS NON PAYÉS

36.01 Des congés non payés peuvent être accordés à un employé lorsque les circonstances le justifient.

36.02 Les employés peuvent prendre des dispositions pour que des retenues soient effectuées sur leur traitement, au prorata, pendant vingt-six (26) périodes de paie afin de prévoir la continuité du revenu pendant une durée maximale de deux (2) mois.

ARTICLE 37 - RÉSERVÉ

ARTICLE 38 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

38.01 Les parties consentent à ce que les dispositions de *la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* s'appliquent à la présente unité de négociation.

38.02 L'Employeur continuera à prendre toute disposition raisonnable en vue de l'hygiène et de la sécurité au travail des employés. Toute question d'hygiène et de sécurité soulevée en vertu de la *Loi* sera adressée promptement par l'Employeur et toute question non-résolue sera adressée par les parties en vertu de l'Article 11 : Comité des relations Employeur-employés.

ARTICLE 39– PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS

39.01 **Régime d'assurance-vie collective** – La protection d'assurance-vie collective doit refléter le régime approuvé par le Comité permanent sur les régimes d'assurance. Une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident sera offerte sur une base facultative, aux frais de l'employé.

39.02 Régime de soins de santé et de soins dentaires

(a) L'Employeur doit verser soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime de soins de santé actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou l'équivalent en faveur de tous les employés participants. L'adhésion de l'employé à ce régime est facultative. L'Employeur doit déduire la part du coût des primes du régime que doit payer l'employé lorsque l'employé l'y autorise.

(b) L'Employeur doit verser cinquante pour cent (50 %) du coût des primes du régime de soins dentaires actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou l'équivalent en faveur de tous les employés participants. L'adhésion de l'employé à ce régime est facultative. L'Employeur doit déduire la part du coût des primes du régime que doit payer l'employé lorsque l'employé l'y autorise.

39.03 **Protection au moment de la retraite** – Les employés doivent pouvoir faire transférer leur protection du régime de soins de santé et de soins dentaires au moment de leur retraite au régime collectif approprié administré par l'Employeur pour les employés à la retraite.

39.04 **Indemnité de la Commission des accidents du travail** – Un employé qui reçoit, en application de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*, des

indemnités pour blessures au travail doit recevoir la différence entre son salaire net* et l'indemnité qui est versée par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) pendant sa période d'incapacité. Aux fins du présent article, si les indemnités versées par la CSSIAT sont réduites d'un montant versé en vertu du Régime de pensions du Canada, ce paiement est réputé faire partie des indemnités de la CSSIAT.

* Salaire net désigne le salaire brut moins les déductions pour l'impôt, l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada.

39.05 Assurance-invalidité de longue durée

(a) L'Employeur doit gérer, à l'intention des employés des unités de négociation, le Régime d'assurance invalidité de longue durée des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick conformément aux conditions du régime.

(b) Un employé réputé invalide et admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-invalidité de longue durée peut recevoir un congé couvrant la période d'invalidité et pouvant aller jusqu'à vingt-huit (28) mois. Ce congé ne sera pas refusé sans raison. Ce congé doit expirer si l'employé reçoit une pension d'invalidité permanente ou accepte un autre emploi.

ARTICLE 40 – TRANSFERT D'AVANTAGES

40.01 Lors d'une nomination à la Commission en provenance des parties I, II ou III de la Fonction Publique et à condition qu'aucune interruption de service de plus de quarante-cinq (45) jours civils n'ait eu lieu, un employé a le droit :

- (a) de transférer les crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence d'un crédit de deux cent quarante (240) jours;
- (b) de transférer les crédits de congés annuels inutilisés à moins qu'ils ont été payés par l'ancien employeur;
- (c) d'inclure le nombre d'années d'emploi ininterrompu dans la Fonction Publique aux fins de calcul des droits aux congés annuels;
- (d) de faire transférer les crédits de pension qu'il a accumulés à tout autre régime de pension applicable au moment où il devient un employé d'une autre partie de la Fonction Publique conformément aux conditions de l'entente de réciprocité en vigueur.

ARTICLE 41 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

41.01 Aux fins du présent article, un changement technologique est une modification des opérations de l'Employeur directement reliée à l'introduction d'équipement ou de matériel et qui modifiera la situation des employés ou transformera considérablement les conditions de travail des employés.

41.02 L'Employeur accepte d'apporter des changements technologiques de façon à limiter le plus possible leurs effets perturbateurs sur les employés et les services au public. Lorsque des changements technologiques doivent être apportés, l'Employeur s'efforcera de trouver des façons de minimiser les effets négatifs que ces changements pourraient avoir sur les employés.

41.03 (a) L'Employeur donnera à l'Institut un avis écrit de changement technologique au moins quatre (4) mois avant la date à laquelle le changement doit être apporté. Les parties se rencontreront pendant cette période afin de discuter des mesures à prendre pour aider les employés qui pourraient être touchés par le changement.

(b) L'avis écrit précisé à l'alinéa 41.03a) fournira les renseignements suivants :

(i) la nature et l'étendue du changement;

(ii) la ou les dates prévues auxquelles l'Employeur prévoit apporter le changement;

(iii) le ou les lieux de travail qui seront touchés.

(c) Dès qu'il sera raisonnable de le faire après la présentation de l'avis, l'Employeur devra consulter l'Institut à propos des répercussions du changement technologique indiqué au paragraphe 41.01 sur chaque groupe d'employés. Cette consultation portera sur les sujets suivants, mais ne se limitera pas nécessairement à ces sujets :

(i) le nombre approximatif, la classe et le lieu des employés qui seront probablement touchés par le changement;

(ii) les répercussions que le changement pourrait avoir sur les conditions de travail et les conditions d'emploi des employés.

41.04 Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur a besoin qu'un employé suive une formation supplémentaire, la formation sera fournie à l'employé. Cette formation sera fournie pendant les heures de travail si possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'Employeur sans perte de traitement pour l'employé. Les heures consacrées à la formation seront considérées comme des heures travaillées.

ARTICLE 42 – ANCIENNETÉ

42.01 Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est la durée du service à compter de la date d'embauchage à titre d'employé, sous réserve des alinéas 42.04a) et b).

42.02 Une liste d'ancienneté sur laquelle figurent le nom, la classification, le nombre total de jours d'ancienneté, la date d'entrée en fonction et le lieu de travail sera distribué électroniquement à tous les employés au cours du mois de février de chaque année. Les employés peuvent demander que leur place sur la liste d'ancienneté soit révisée dans les trente (30) jours de l'affichage.

42.03 Lorsqu'une personne a été embauchée à titre d'employée occasionnelle ou temporaire et qu'elle est nommée par la suite à un poste dans l'unité de négociation, son ancienneté doit remonter à la date d'embauchage à titre d'employée occasionnelle ou temporaire. L'employé ne doit cependant pas avoir eu une interruption de service de plus de trente (30) jours ouvrables.

42.04 (a) Un employé conserve son ancienneté, sans toutefois en accumuler, pendant une période continue d'absence excédant la moitié ($\frac{1}{2}$) du nombre de jours ouvrables en un mois donné faisant suite à:

- (i) un congé non payé,
- (ii) une suspension des fonctions, ou
- (iii) une mise en disponibilité pendant une période ne dépassant pas douze (12) mois.

(b) Un employé perd ses droits d'ancienneté et cesse d'être un employé:

- (i) si l'employé donne sa démission écrite ou prend sa retraite;
- (ii) si l'employé est congédié et n'est pas réintégré;
- (iii) si l'employé est mis en disponibilité pendant une période dépassant douze (12) mois continus;
- iv) si l'employé s'absente du travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans aviser leur surveillant immédiat et sans donner de raison valable;
- (v) si l'employé est rappelé à la suite d'une mise en disponibilité et ne se présente pas au travail dans un délai de quatorze (14) jours après l'avis, sauf si l'employé est rappelé pour un emploi occasionnel ou de courte durée pendant que l'employé est employé ailleurs. Dans ce cas-là, le refus n'entraîne pas la perte des droits d'ancienneté.

42.05 Lorsqu'un employé occupe un poste intérimaire à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période ne dépassant pas douze (12) mois et que l'employé revient par la suite à l'unité de négociation, leur ancienneté est calculée comme si l'employé n'avait jamais quitté l'unité de négociation.

ARTICLE 43 – PROTECTION CONTRE LA RESPONSABILITÉ PERSONNELLE

43.01 Les parties conviennent que les dispositions de la *Loi sur l'aide juridique* concernant l'immunité et l'indemnisation s'appliquent à l'unité de négociation.

43.02 (a) Chaque fois que l'Employeur défend un employé en vertu du paragraphe 43.01, l'Employeur sera chargé du déroulement général de la poursuite.

(b) Dans de tels cas, un avocat sera nommé par le Directeur Général. Si l'employé a des préoccupations quant à la nomination de cet avocat, il doit aborder le sujet avec le Directeur

Général aux fins d'examen par le Directeur Général. L'avocat ainsi nommé doit représenter les intérêts de l'employé et de l'Employeur.

43.03 Sauf lorsqu'un employé est accusé d'une infraction criminelle ou de toute autre infraction, ou que l'employé est présumé avoir contrevenu au Code de déontologie du Conseil du Barreau du Nouveau-Brunswick (le « Code »), ses droits, tels qu'ils sont exprimés dans le présent article, seront respectés à condition:

(a) que l'employé coopère avec l'Employeur pour toutes les questions, sauf les questions pécuniaires, qui sont liées à la défense de la poursuite, y compris, lorsque le demande l'Employeur, que l'employé assiste à toutes les réunions et auditions et à tous les procès de première instance, aide à établir tout règlement, obtienne et fournisse des preuves, et s'assure de la participation des témoins;

(b) que l'employé n'assume aucune obligation, que l'employé n'admette aucune responsabilité ou que l'employé ne prenne aucune mesure risquant de compromettre la défense de la réclamation sans avoir préalablement obtenu l'autorisation écrite de l'Employeur;

(c) que la réclamation n'est pas couverte par une police d'assurance prise directement ou indirectement dans l'intérêt de l'employé; les polices propriétaires occupants comprenant une clause de protection pour responsabilité civile ne sont pas considérées comme des polices d'assurance aux fins du présent alinéa;

(d) que l'employé consente à ce que tout montant recouvré dans le cadre de la défense de la poursuite appartienne à l'Employeur, et, de plus, que l'employé consente à ce que ce montant soit alloué à l'Employeur et à signer tout document requis pour s'assurer que le montant accordé est remis à l'Employeur.

43.04 Si l'Employeur a convenu conformément à la *Loi sur l'aide juridique* concernant l'indemnisation, d'effectuer un paiement pour le compte d'un employé en application du présent article, il ne doit pas tenter d'obtenir un dédommagement de la part de l'employé.

43.05 L'Employeur reconnaît que les employés, en tant que membres du Barreau du Nouveau-Brunswick, ont des obligations déontologiques et qu'ils doivent respecter le Code de déontologie professionnel. Lorsqu'un employé est d'avis qu'il y a un conflit entre les fonctions qui lui sont assignées et le Code, l'employé portera la question à l'attention de son surveillant immédiat pour que les mesures appropriées soient prises, notamment consulter la Directrice Générale.

ARTICLE 44 – COTISATIONS DU BARREAU ET FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

44.01 Cotisations du Barreau : La Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick continuera sa pratique de défrayer les cotisations annuelles obligatoires de l'Association du Barreau Canadien et du Conseil du Barreau du Nouveau-Brunswick pour chaque employé.

44.02 Formation professionnelle continue : L'Employeur s'engage à fournir des conférences annuelles de formation professionnelle permettant aux employés de répondre aux exigences du Conseil du Barreau du Nouveau-Brunswick relatives à la formation professionnelle continue. Si un employé ne peut assister à une conférence pour des raisons hors de son contrôle et nécessite des heures de formation professionnelle pour répondre à ces exigences, l'Employeur pourra convenir à d'autres arrangements pour permettre à l'employé de répondre aux exigences du Conseil du Barreau.

ARTICLE 45 – DURÉE ET CESSATION

45.01 La présente convention entre en vigueur le 14 novembre 2024 et prend fin le 13 novembre 2029. Toutes les dispositions de cette convention entreront en vigueur en date de sa signature, à moins d'une disposition contraire explicite.

45.02 La présente convention demeurera pleinement en vigueur jusqu'à la conclusion d'une entente quant à son renouvellement ou quant à une modification ou substitution à y apporter ou jusqu'à la déclaration d'une impasse en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

45.03 Lorsque les parties ont convenu d'accorder une augmentation de rémunération rétroactive, les personnes qui cessent d'être des employés au cours de la période de rétroactivité ont droit à la rémunération rétroactive, sauf dans le cas où un employé est démis de ses fonctions ou quitte leur poste.

45.04 Droit à la rémunération des anciens employés

- a. Tout ancien employé ayant droit à la rémunération rétroactive et qui n'est pas employé à la date de signature de la présente convention, doit en faire la demande en envoyant un avis écrit dans un délai de quarante-cinq (45) jours après la signature de la présente convention. Le défaut de faire une telle demande dans le délai de quarante-cinq (45) jours entraînera le retrait de tout droit à la rémunération rétroactive. Il incombe exclusivement à l'ancien employé de demander la rémunération rétroactive.
- b. A la signature de la présente convention collective, l'Employeur doit immédiatement, mais au plus tard dans un délai de dix (10) jours, informer les anciens employés en leur envoyant un avis par courrier à la dernière adresse connue et, le cas échéant, par courrier électronique, pour leur signaler qu'une nouvelle convention collective a été signée et qu'ils peuvent avoir droit à des salaires rétroactifs, et les informer de leur obligation de faire parvenir un avis écrit conformément à l'article 45.04(a).

45.05 Les employés suivants recevront aussi une rémunération rétroactive, et recevront le paiement, sans avoir à en faire la demande :

- i. Les anciens employés qui sont décédés ou qui ont pris leur retraite après la date d'entrée en vigueur de la convention collective;
- ii. Les anciens employés dont l'emploi a pris fin en raison d'une maladie.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LE 12 JUIN 2026.

POUR L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA



Simon Wood

Sumeeta Fernando

Joseph Fitzpatrick

Natasha MacKay

Sean O'Reilly

POUR L'EMPLOYEUR

Chantal Landry

Robin Corey

Melanie Cassidy

Sylvain Pelletier

ANNEXE A

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION

LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT

EFFECTIVE: NOVEMBER 14, 2024 4.0% / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 NOVEMBRE 2024 4.0%

Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	2364.96	2396.16	2427.36	2458.56	2490.80	2525.12	2557.36	2592.72	2629.12	2660.32	2697.76	2735.20	
annually / annuel	61488.96	62300.16	63111.36	63922.56	64760.80	65653.12	66491.36	67410.72	68357.12	69168.32	70141.76	71115.20	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	2767.44	2808.00	2846.48	2879.76	2919.28	2959.84	2993.12	3036.80	3080.48	3118.96	3159.52	3201.12	
	71953.44	73008.00	74008.48	74873.76	75901.28	76955.84	77821.12	78956.80	80092.48	81092.96	82147.52	83229.12	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	3242.72	3286.40	3331.12	3374.80	3418.48	3464.24	3511.04	3559.92	3606.72	3653.52	3700.32	3750.24	
	84310.72	85446.40	86609.12	87744.80	88880.48	90070.24	91287.04	92557.92	93774.72	94991.52	96208.32	97506.24	
	(37)	(38)	(39)	(40)	(41)	(42)	(43)	(44)	(45)	(46)	(47)	(48)	(49)
	3802.24	3851.12	3903.12	3954.08	4007.12	4061.20	4114.24	4168.32	4222.40	4281.68	4336.80	4392.96	\$4,451.20
	98858.24	100129.12	101481.12	102806.08	104185.12	105591.20	106970.24	108376.32	109782.40	111323.68	112756.80	114216.96	115731.20
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	4495.92	4554.16	4608.24	4667.52	4721.60	4774.64	4834.96	4891.12	4953.52	5009.68	5070.00	5131.36	\$5,191
annually / annuel	116893.92	118408.16	119814.24	121355.52	122761.60	124140.64	125708.96	127169.12	128791.52	130251.68	131820.00	133415.36	134956.64
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	5253.04	5315.44	5380.96	5445.44	5510.96	5575.44	5643.04	5714.80	5890.56	5959.20	6029.92	6102.72	\$6,176.56
	136579.04	138201.44	139904.96	141581.44	143284.96	144961.44	146719.04	148584.80	153154.56	154939.20	156777.92	158670.72	160590.56

*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.

*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION

LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT

EFFECTIVE: NOVEMBER 14, 2025 4.00% / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 NOVEMBRE 2025 4.00%

Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	2459.56	2492.01	2524.45	2556.90	2590.43	2626.12	2659.65	2696.43	2734.28	2766.73	2805.67	2844.61	
annually / annuel	63948.56	64792.26	65635.70	66479.40	67351.18	68279.12	69150.90	70107.18	71091.28	71934.98	72947.42	73959.86	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	2878.14	2920.32	2960.34	2994.95	3036.05	3078.23	3112.84	3158.27	3203.70	3243.72	3285.90	3329.16	
	74831.64	75928.32	76968.84	77868.70	78937.30	80033.98	80933.84	82115.02	83296.20	84336.72	85433.40	86558.16	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	3372.43	3417.86	3464.36	3509.79	3555.22	3602.81	3651.48	3702.32	3750.99	3799.66	3848.33	3900.25	
	87683.18	88864.36	90073.36	91254.54	92435.72	93673.06	94938.48	96260.32	97525.74	98791.16	100056.58	101406.50	
	(37)	(38)	(39)	(40)	(41)	(42)	(43)	(44)	(45)	(46)	(47)	(48)	(49)
	3954.33	4005.16	4059.24	4112.24	4167.40	4223.65	4278.81	4335.05	4391.30	4452.95	4510.27	4568.68	\$4,629.25
	102812.58	104134.16	105540.24	106918.24	108352.40	109814.90	111249.06	112711.30	114173.80	115776.70	117267.02	118785.68	120360.50
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	4675.76	4736.33	4792.57	4854.22	4910.46	4965.63	5028.36	5086.76	5151.66	5210.07	5272.80	5336.61	\$5,398
annually / annuel	121569.76	123144.58	124606.82	126209.72	127671.96	129106.38	130737.36	132255.76	133943.16	135461.82	137092.80	138751.86	\$140,355
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	5463.16	5528.06	5596.20	5663.26	5731.40	5798.46	5868.76	5943.39	6126.18	6197.57	6271.12	6346.83	\$6,423.62
	142042.16	143729.56	145501.20	147244.76	149016.40	150759.96	152587.76	154528.14	159280.68	161136.82	163049.12	165017.58	\$167,014.12

*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.

*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/REGIMES DE REMUNERATION

LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT

EFFECTIVE: December 16, 2025 / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 16 décembre 2025

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Lawyer	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	
biweekly / bimensuel	3387.57	3433.99	3474.14	3521.82	3570.75	3610.89	3663.59	3716.29	3762.72	3811.64	3861.83	3912.02	
annually / annuel	88076.82	89283.74	90327.64	91567.32	92839.50	93883.14	95253.34	96623.54	97830.72	99102.64	100407.58	101712.52	
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	(37)	
	3964.72	4018.66	4071.36	4124.06	4179.26	4235.72	4294.69	4351.15	4407.61	4464.06	4524.29	4587.02	
	103082.72	104485.16	105855.36	107225.56	108660.76	110128.72	111661.94	113129.90	114597.86	116065.56	117631.54	119262.52	
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
	(38)	(39)	(40)	(41)	(42)	(43)	(44)	(45)	(46)	(47)	(48)	(49)	
	4645.99	4708.72	4770.20	4834.18	4899.43	4963.42	5028.66	5093.91	5165.42	5231.91	5299.67	5369.9	
	120795.74	122426.72	124025.20	125688.68	127385.18	129048.92	130745.16	132441.66	134300.92	136029.66	137791.42	139618.18	
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	5423.88	5494.14	5559.38	5630.90	5696.13	5760.13	5832.90	5900.64	5975.93	6043.68	6116.45	6190.47	\$6,262
annually / annuel	141020.88	142847.64	144543.88	146403.40	148099.38	149763.38	151655.40	153416.64	155374.18	157135.68	159027.70	160952.22	\$162,812
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6337.27	6412.55	6491.59	6569.38	6648.42	6726.21	6807.76	6894.33	7106.37	7189.18	7274.50	7362.32	\$7,451
	164769.02	166726.30	168781.34	170803.88	172858.92	174881.46	177001.76	179252.58	184765.62	186918.68	189137.00	191420.32	193736.40

*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.

*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.

Strikethrough areas indicate implementation of revised pay step structure. Any employee below step 14 of Lawyer I as of December 16, 2025 to be placed on step 1 (strikethrough step 14). All employees on or above step 14 of Lawyer I as of December 16, 2025 to maintain their step placement (for example, an employee at step 18 will remain on the new step 5).

Les éléments barrés indiquent la mise en oeuvre de la structure révisée des échelons salariaux. En date du 16 décembre 2025, tout employé se trouvant au-dessous de l'échelon 14 de l'échelle Avocat(e) sera placé à l'échelon 1 (échelon 14 barré). En date du 16 décembre 2025, tout employé se trouvant au-dessus de l'échelon 14 conservera sa place dans les échelons (par exemple, un employé à l'échelon 18 sera placé au nouvel échelon 5).

Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.

Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION

LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT

EFFECTIVE: NOVEMBER 14, 2026 (2.25%) / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 NOVEMBRE 2026 (2.25%)

Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	3463.79	3511.25	3552.31	3601.06	3651.09	3692.14	3746.02	3799.91	3847.38	3897.40	3948.72	4000.04	
annually / annuel	90058.54	91292.50	92360.06	93627.56	94928.34	95995.64	97396.52	98797.66	100031.88	101332.40	102666.72	104001.04	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4053.93	4109.08	4162.97	4216.85	4273.29	4331.02	4391.32	4449.05	4506.78	4564.50	4626.09	4690.23	
	105402.18	106836.08	108237.22	109638.10	111105.54	112606.52	114174.32	115675.30	117176.28	118677.00	120278.34	121945.98	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	4750.52	4814.67	4877.53	4942.95	5009.67	5075.10	5141.80	5208.52	5281.64	5349.63	5418.91	5490.75	
	123513.52	125181.42	126815.78	128516.70	130251.42	131952.60	133686.80	135421.52	137322.64	139090.38	140891.66	142759.50	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
	5545.92	5617.76	5684.47	5757.60	5824.29	5889.73	5964.14	6033.40	6110.39	6179.66	6254.07	6329.76	\$6,403
Senior Lawyer	144193.92	146061.76	147796.22	149697.60	151431.54	153132.98	155067.64	156868.40	158870.14	160671.16	162605.82	164573.76	\$166,474.88
biweekly / bimensuel													
annually / annuel	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6479.86	6556.83	6637.65	6717.19	6798.01	6877.55	6960.93	7049.45	7266.26	7350.94	7438.18	7527.97	\$7,619
	168476.36	170477.58	172578.90	174646.94	176748.26	178816.30	180984.18	183285.70	188922.76	191124.44	193392.68	195727.22	\$198,095.56

*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.

*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.

Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.

Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION													
LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT													
EFFECTIVE: November 14, 2027 2.25% / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 novembre 2027 2.25%													
Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	3541.65	3589.82	3632.63	3682.14	3732.98	3775.80	3830.65	3885.51	3933.68	3984.52	4038.04	4090.22	
annually / annuel	92082.85	93335.21	94448.41	95735.55	97057.48	98170.69	99596.98	101023.27	102275.63	103597.56	104989.06	106345.78	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4145.08	4201.28	4256.13	4312.33	4369.86	4428.73	4490.28	4549.15	4608.02	4666.89	4729.78	4795.34	
	107772.07	109233.15	110659.45	112120.53	113616.39	115147.05	116747.28	118277.94	119808.59	121339.25	122974.27	124678.86	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	4856.89	4922.45	4986.67	5053.57	5121.81	5188.71	5256.95	5325.18	5400.11	5469.69	5540.60	5614.19	
	126279.09	127983.68	129653.49	131392.87	133167.04	134906.42	136680.59	138454.76	140402.87	142211.82	144055.57	145968.89	
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	5670.38	5743.97	5812.21	5887.14	5955.37	6022.27	6098.54	6169.45	6248.39	6319.31	6394.23	6471.84	\$6,547
annually / annuel	147429.97	149343.29	151117.46	153065.56	154839.73	156579.11	158562.01	160405.75	162458.22	164301.97	166250.08	168267.76	170215.87
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6625.71	6704.65	6787.60	6867.88	6950.84	7032.45	7118.08	7207.73	7429.83	7516.80	7605.11	7697.43	\$7,791
	172268.34	174320.81	176477.64	178564.90	180721.73	182843.77	185070.18	187400.95	193175.70	195436.90	197732.88	200133.23	\$202,568.36
*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.													
*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.													
Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.													
Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.													

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION													
LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT													
EFFECTIVE: NOVEMBER 14, 2028 (2.00%) / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 NOVEMBRE 2028 (2.00%)													
Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	3612.48	3661.61	3705.28	3755.78	3807.64	3851.31	3907.27	3963.22	4012.35	4064.21	4118.80	4172.03	
annually / annuel	93924.48	95201.86	96337.28	97650.28	98998.64	100134.06	101589.02	103043.72	104321.10	105669.46	107088.80	108472.78	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4227.98	4285.30	4341.26	4398.57	4457.26	4517.31	4580.09	4640.13	4700.18	4760.23	4824.38	4891.25	
	109927.48	111417.80	112872.76	114362.82	115888.76	117450.06	119082.34	120643.38	122204.68	123765.98	125433.88	127172.50	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	4954.03	5020.90	5086.41	5154.64	5224.25	5292.48	5362.08	5431.69	5508.11	5579.08	5651.41	5726.47	
	128804.78	130543.40	132246.66	134020.64	135830.5	137604.48	139414.08	141223.94	143210.86	145056.08	146936.66	148888.22	
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	5783.79	5858.85	5928.45	6004.88	6074.48	6142.72	6220.51	6292.84	6373.36	6445.69	6522.12	6601.27	6677.70
annually / annuel	150378.54	152330.10	154139.70	156126.88	157936.48	159710.72	161733.26	163613.84	165707.36	167587.94	169575.12	171633.02	173620.20
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6758.22	6838.74	6923.35	7005.24	7089.85	7173.10	7260.45	7351.88	7578.43	7667.14	7757.21	7851.38	7946.91
	175713.72	177807.24	180007.10	182136.24	184336.10	186500.60	188771.70	191148.88	197039.18	199345.64	201687.46	204135.88	206619.66
*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.													
*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.													
Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.													
Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.													

ANNEXE A-1

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION

LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT

EFFECTIVE: December 16, 2025 / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 16 décembre 2025

RETENTION PREMIUM 15 YEARS -1%/PRIME DE RETENTION DE 15 ANS: 1%

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Lawyer	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	
biweekly / bimensuel	3421.45	3468.33	3508.88	3557.04	3606.46	3647.00	3700.23	3753.45	3800.35	3849.76	3900.45	3951.14	
annually / annuel	88958	90177	91231	92483	93768	94822	96206	97590	98809	100094	101412	102730	
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	(37)	
	4004.37	4058.85	4112.07	4165.30	4221.05	4278.08	4337.64	4394.66	4451.69	4508.70	4569.53	4632.89	
	104113.62	105530.10	106913.82	108297.80	109747.30	111230.08	112778.64	114261.16	115743.94	117226.20	118807.78	120455.14	
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
	(38)	(39)	(40)	(41)	(42)	(43)	(44)	(45)	(46)	(47)	(48)	49	
	4692.45	4755.81	4817.90	4882.52	4948.42	5013.05	5078.95	5144.85	5217.07	5284.23	5352.67	5423.63	
	122003.70	123651.06	125265.40	126945.52	128658.92	130339.30	132052.70	133766.10	135643.82	137389.98	139169.42	141014.38	
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	5478.12	5549.08	5614.97	5687.21	5753.09	5817.73	5891.23	5959.65	6035.69	6104.12	6177.61	6252.37	6324.61
annually / annuel	142431.12	144276.08	145989.22	147867.46	149580.34	151260.98	153171.98	154950.90	156927.94	158707.12	160617.86	162561.62	164439.86
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6400.64	6476.68	6556.51	6635.07	6714.90	6793.47	6875.84	6963.27	7177.43	7261.07	7347.25	7435.94	7525.91
	166416.64	168393.68	170469.26	172511.82	174587.40	176630.22	178771.84	181045.02	186613.18	188787.82	191028.50	193334.44	195673.66

*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.

*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.

Strikethrough areas indicate implementation of revised pay step structure. Any employee below step 14 of Lawyer I as of December 16, 2025 to be placed on step 1 (striketrough step 14). All employees on or above step 14 of Lawyer I as of December 16, 2025 to maintain their step placement (for example, an employee at step 18 will remain on the new step 5).

Les éléments barrés indiquent la mise en oeuvre de la structure révisée des échelons salariaux. En date du 16 décembre 2025, tout employé se trouvant au-dessous de l'échelon 14 de l'échelle Avocat(e) sera placé à l'échelon 1 (échelon 14 barré). En date du 16 décembre 2025, tout employé se trouvant au-dessus de l'échelon 14 conservera sa place dans les échelons (par exemple, un employé à l'échelon 18 sera placé au nouvel échelon 5).

Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.

Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION													
LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT													
EFFECTIVE: NOVEMBER 14, 2026 (2.25%) / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 NOVEMBRE 2026 (2.25%)													
RETENTION PREMIUM 15 YEARS -1%/PRIME DE RETENTION DE 15 ANS: 1%													
Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	3498.43	3546.36	3587.83	3637.07	3687.60	3729.06	3783.48	3837.91	3885.85	3936.37	3988.21	4040.04	
annually / annuel	90959.18	92205.36	93283.58	94563.82	95877.60	96955.56	98370.48	99785.66	101032.10	102345.62	103693.46	105041.04	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4094.47	4150.17	4204.60	4259.02	4316.02	4374.33	4435.23	4493.54	4551.85	4610.15	4672.35	4737.13	
	106456.22	107904.42	109319.60	110734.52	112216.52	113732.58	115315.98	116832.04	118348.10	119863.90	121481.10	123165.38	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	4798.03	4862.82	4926.31	4992.38	5059.77	5125.85	5193.22	5260.61	5334.46	5403.13	5473.10	5545.66	
	124748.78	126433.32	128084.06	129801.88	131554.02	133272.10	135023.72	136775.86	138695.96	140481.38	142300.60	144187.16	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
	5601.38	5673.94	5741.31	5815.18	5882.53	5948.63	6023.78	6093.73	6171.49	6241.46	6316.61	6393.06	6466.91
Senior Lawyer	145635.88	147522.44	149274.06	151194.68	152945.78	154664.38	156618.28	158436.98	160458.74	162277.96	164231.86	166219.56	168139.66
biweekly / bimensuel													
annually / annuel	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6544.66	6622.40	6704.03	6784.36	6865.99	6946.33	7030.54	7119.94	7338.92	7424.45	7512.56	7603.25	7695.25
	170161.16	172182.40	174304.78	176393.36	178515.74	180604.58	182794.04	185118.44	190811.92	193035.70	195326.56	197684.50	200076.50
*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.													
*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.													
Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.													
Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.													
WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION													
LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT													
EFFECTIVE: November 14, 2027 2.25% / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 novembre 2027 2.25%													
RETENTION PREMIUM 15 YEARS -1%/PRIME DE RETENTION DE 15 ANS: 1%													

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION													
LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT													
EFFECTIVE: November 14, 2027 2.25% / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 novembre 2027 2.25%													
RETENTION PREMIUM 15 YEARS -1%/PRIME DE RETENTION DE 15 ANS: 1%													
Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	3577.06	3625.71	3668.96	3718.96	3770.31	3813.55	3868.96	3924.37	3973.01	4024.37	4078.42	4131.12	
annually / annuel	93003.56	94268.46	95392.96	96692.96	98028.06	99152.30	100592.96	102033.62	103298.26	104633.62	106038.92	107409.12	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4186.53	4243.29	4298.69	4355.45	4413.56	4473.02	4535.18	4594.64	4654.10	4713.56	4777.08	4843.29	
	108849.78	110325.54	111765.94	113241.70	114752.56	116298.52	117914.68	119460.64	121006.60	122552.56	124204.08	125925.54	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	4905.46	4971.67	5036.54	5104.11	5173.03	5240.60	5309.52	5378.43	5454.11	5524.38	5596.00	5670.33	
	127541.96	129263.42	130950.04	132706.86	134498.78	136255.60	138047.52	139839.18	141806.86	143633.88	145496.00	147428.58	
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	5727.09	5801.41	5870.33	5946.01	6014.93	6082.50	6159.52	6231.15	6310.88	6382.50	6458.18	6536.56	6612.23
annually / annuel	148904.34	150836.66	152628.58	154596.26	156388.18	158145.00	160147.52	162009.90	164082.88	165945.00	167912.68	169950.56	171917.98
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6691.96	6771.69	6855.48	6936.56	7020.34	7102.78	7189.26	7279.81	7504.13	7591.97	7681.16	7774.41	7869.00
	173990.96	176063.94	178242.48	180350.56	182528.84	184672.28	186920.76	189275.06	195107.38	197391.22	199710.16	202134.66	204594.00
*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.													
*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.													
Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.													
Les salaires ci-dessus comprennent t un ajustemen t de resso urces de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.													

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION

LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT

EFFECTIVE: November 14, 2028 2.00% / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 novembre 2028 2.00%

RETENTION PREMIUM 15 YEARS -1%/PRIME DE RETENTION DE 15 ANS: 1%

Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	3648.60	3698.23	3742.33	3793.34	3845.72	3889.82	3946.34	4002.85	4052.47	4104.85	4159.99	4213.75	
annually / annuel	94863.60	96153.98	97300.58	98626.84	99988.72	101135.32	102604.84	104074.10	105364.22	106726.10	108159.74	109557.50	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4270.26	4328.15	4384.67	4442.56	4501.83	4562.48	4625.89	4686.53	4747.18	4807.83	4872.62	4940.16	
	111026.76	112531.90	114001.42	115506.56	117047.58	118624.48	120273.14	121849.78	123426.68	125003.58	126688.12	128444.16	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	5003.57	5071.11	5137.27	5206.19	5276.49	5345.40	5415.70	5486.01	5563.19	5634.87	5707.92	5783.73	
	130092.82	131848.86	133569.02	135360.94	137188.74	138980.40	140808.20	142636.26	144642.94	146506.62	148405.92	150376.98	
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	5841.63	5917.44	5987.73	6064.93	6135.22	6204.15	6282.72	6355.77	6437.09	6510.15	6587.34	6667.28	6744.48
annually / annuel	151882.38	153853.44	155680.98	157688.18	159515.72	161307.90	163350.72	165250.02	167364.34	169263.90	171270.84	173349.28	175356.48
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6825.80	6907.13	6992.58	7075.29	7160.75	7244.83	7333.05	7425.40	7654.21	7743.81	7834.78	7929.89	8026.38
	177470.80	179585.38	181807.08	183957.54	186179.50	188365.58	190659.30	193060.40	199009.46	201339.06	203704.28	206177.14	208685.88

**The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.*

**Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.*

Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.

Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.

ANNEXE A-2

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION

LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT

EFFECTIVE: December 16, 2025 / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 16 décembre 2025

RETENTION PREMIUM 20 YEARS -2%/ PRIME DE RETENTION DE 20 ANS: 2%

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Lawyer	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	
biweekly / bimensuel	3455.32	3502.67	3543.62	3592.26	3642.17	3683.11	3736.86	3790.62	3837.97	3887.87	3939.07	3990.26	
annually / annuel	89838.32	91069.42	92134.12	93398.76	94696.42	95760.86	97158.36	98556.12	99787.22	101084.62	102415.82	103746.76	
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	(37)	
	4044.01	4099.03	4152.79	4206.54	4262.85	4320.43	4380.58	4438.17	4495.76	4553.34	4614.78	4678.76	
	105144.26	106574.78	107972.54	109370.04	110834.10	112331.18	113895.08	115392.42	116889.76	118386.84	119984.28	121647.76	
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
	(38)	(39)	(40)	(41)	(42)	(43)	(44)	(45)	(46)	(47)	(48)	49	
	4738.91	4802.89	4865.60	4930.86	4997.42	5062.69	5129.23	5195.79	5268.73	5336.55	5405.66	5477.33	
	123211.66	124875.14	126505.60	128202.36	129932.92	131629.94	133359.98	135090.54	136986.98	138750.30	140547.16	142410.58	
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	5532.36	5604.02	5670.57	5743.52	5810.05	5875.33	5949.56	6018.65	6095.45	6164.55	6238.78	6314.28	6387.23
annually / annuel	143841.36	145704.52	147434.82	149331.52	151061.30	152758.58	154688.56	156484.90	158481.70	160278.30	162208.28	164171.28	166067.98
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6464.02	6540.80	6621.42	6700.77	6781.39	6860.73	6943.92	7032.22	7248.50	7332.96	7419.99	7509.57	7600.43
	168064.52	170060.80	172156.92	174220.02	176316.14	178378.98	180541.92	182837.72	188461.00	190656.96	192919.74	195248.82	197611.18

*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.

*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.

Strikethrough areas indicate implementation of revised pay step structure. Any employee below step 14 of Lawyer I as of December 16, 2025 to be placed on step 1 (strikethrough step 14). All employees on or above step 14 of Lawyer I as of December 16, 2025 to maintain their step placement (for example, an employee at step 18 will remain on the new step 5).

Les éléments barrés indiquent la mise en oeuvre de la structure révisée des échelons salariaux. En date du 16 décembre 2025, tout employé se trouvant au-dessous de l'échelon 14 de l'échelle Avocat(e) sera placé à l'échelon 1 (échelon 14 barré). En date du 16 décembre 2025, tout employé se trouvant au-dessus de l'échelon 14 conservera sa place dans les échelons (par exemple, un employé à l'échelon 18 sera placé au nouvel échelon 5).

Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.

Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION													
LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT													
EFFECTIVE: NOVEMBER 14, 2026 (2.25%) / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 NOVEMBRE 2026 (2.25%)													
RETENTION PREMIUM 20 YEARS -2%/ PRIME DE RETENTION DE 20 ANS: 2%													
Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	3533.07	3581.48	3623.36	3673.08	3724.11	3765.98	3820.94	3875.91	3924.33	3975.35	4027.69	4080.04	
annually / annuel	91859.82	93118.48	94207.36	95500.08	96826.86	97915.48	99344.44	100773.66	102032.58	103359.10	104719.94	106081.04	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4135.01	4191.26	4246.23	4301.19	4358.76	4417.64	4479.15	4538.03	4596.92	4655.79	4718.61	4784.03	
	107510.26	108972.76	110401.98	111830.94	113327.76	114858.64	116457.90	117988.78	119519.92	121050.54	122683.86	124384.78	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	4845.53	4910.96	4975.08	5041.81	5109.86	5176.60	5244.64	5312.69	5387.27	5456.62	5527.29	5600.57	
	125983.78	127684.96	129352.08	131087.06	132856.36	134591.60	136360.64	138129.94	140069.02	141872.12	143709.54	145614.82	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
	5656.84	5730.12	5798.16	5872.75	5940.78	6007.52	6083.42	6154.07	6232.60	6303.25	6379.15	6456.36	6530.94
Senior Lawyer	147077.84	148983.12	150752.16	152691.50	154460.28	156195.52	158168.92	160005.82	162047.60	163884.50	165857.90	167865.36	169804.44
biweekly / bimensuel													
annually / annuel	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6609.46	6687.97	6770.40	6851.53	6933.97	7015.10	7100.15	7190.44	7411.59	7497.96	7586.94	7678.53	7771.44
	171845.96	173887.22	176030.40	178139.78	180283.22	182392.60	184603.90	186951.44	192701.34	194946.96	197260.44	199641.78	202057.44
*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.													
*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.													
Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.													
Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.													

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION

LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT

EFFECTIVE: November 14, 2027 2.25% / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 novembre 2027 2.25%

RETENTION PREMIUM 20 YEARS -2%/ PRIME DE RETENTION DE 20 ANS: 2%

Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	3612.48	3661.61	3705.28	3755.78	3807.64	3851.31	3907.27	3963.22	4012.35	4064.21	4118.80	4172.03	
annually / annuel	93924.48	95201.86	96337.28	97650.28	98998.64	100134.06	101589.02	103043.72	104321.10	105669.46	107088.80	108472.78	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4227.98	4285.30	4341.26	4398.57	4457.26	4517.31	4580.09	4640.13	4700.18	4760.23	4824.38	4891.25	
	109927.48	111417.80	112872.76	114362.82	115888.76	117450.06	119082.34	120643.38	122204.68	123765.98	125433.88	127172.50	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	4954.03	5020.90	5086.41	5154.64	5224.25	5292.48	5362.08	5431.69	5508.11	5579.08	5651.41	5726.47	
	128804.78	130543.40	132246.66	134020.64	135830.50	137604.48	139414.08	141223.94	143210.86	145056.08	146936.66	148888.22	
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	5783.79	5858.85	5928.45	6004.88	6074.48	6142.72	6220.51	6292.84	6373.36	6445.69	6522.12	6601.27	6677.70
annually / annuel	150378.54	152330.10	154139.70	156126.88	157936.48	159710.72	161733.26	163613.84	165707.36	167587.94	169575.12	171633.02	173620.20
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6758.22	6838.74	6923.35	7005.24	7089.85	7173.10	7260.45	7351.88	7578.43	7667.14	7757.21	7851.38	7946.91
	175713.72	177807.24	180007.10	182136.24	184336.10	186500.60	188771.70	191148.88	197039.18	199345.64	201687.46	204135.88	206619.66

**The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.*

**Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.*

Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.

Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION

LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT

EFFECTIVE: November 14, 2028 2.00% / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 novembre 2028 2.00%

RETENTION PREMIUM 20 YEARS -2%/ PRIME DE RETENTION DE 20 ANS: 2%

Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	3684.73	3734.84	3779.39	3830.90	3883.79	3928.34	3985.42	4042.48	4092.60	4145.49	4201.18	4255.47	
annually / annuel	95802.98	97105.84	98264.14	99603.40	100978.54	102136.84	103620.92	105104.48	106407.60	107782.74	109230.68	110642.22	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4312.54	4371.01	4428.09	4486.54	4546.41	4607.66	4671.69	4732.93	4794.18	4855.43	4920.87	4989.08	
	112126.04	113646.26	115130.34	116650.04	118206.66	119799.16	121463.94	123056.18	124648.68	126241.18	127942.62	129716.08	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	5053.11	5121.32	5188.14	5257.73	5328.74	5398.33	5469.32	5540.32	5618.27	5690.66	5764.44	5841.00	
	131380.86	133154.32	134891.64	136700.98	138547.24	140356.58	142202.32	144048.32	146075.02	147957.16	149875.44	151866.00	
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	5899.47	5976.03	6047.02	6124.98	6195.97	6265.57	6344.92	6418.70	6500.83	6574.60	6652.56	6733.30	6811.25
annually / annuel	153386.22	155376.78	157222.52	159249.48	161095.22	162904.82	164967.92	166886.20	169021.58	170939.60	172966.56	175065.80	177092.50
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6893.38	6975.51	7061.82	7145.34	7231.65	7316.56	7405.66	7498.92	7730.00	7820.48	7912.35	8008.41	8105.85
	179227.88	181363.26	183607.32	185778.84	188022.90	190230.56	192547.16	194971.92	200980.00	203332.48	205721.10	208218.66	210752.10

**The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.*

**Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.*

Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.

Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.

ANNEXE A-3

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION

LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT

EFFECTIVE: December 16, 2025 / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 16 décembre 2025

RETENTION PREMIUM 25 YEARS - 3% / PRIME DE RETENTION DE 25 ANS 3%

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Lawyer	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	
biweekly / bimensuel	3489.20	3537.01	3578.36	3627.47	3677.87	3719.22	3773.50	3827.78	3875.60	3925.99	3977.68	4029.38	
annually / annuel	90719.20	91962.26	93037.36	94314.22	95624.62	96699.72	98111.00	99522.28	100765.60	102075.74	103419.68	104763.88	
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	(37)	
	4083.66	4139.22	4193.50	4247.78	4304.64	4362.79	4423.53	4481.68	4539.84	4597.98	4660.02	4724.63	
	106175.16	107619.72	109031.00	110442.28	111920.64	113432.54	115011.78	116523.68	118035.84	119547.48	121160.52	122840.38	
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
	(38)	(39)	(40)	(41)	(42)	(43)	(44)	(45)	(46)	(47)	(48)	-49	
	4785.37	4849.98	4913.31	4979.21	5046.41	5112.32	5179.52	5246.73	5320.38	5388.87	5458.66	5531.03	
	124419.62	126099.48	127746.06	129459.46	131206.66	132920.32	134667.52	136414.98	138329.88	140110.62	141925.16	143806.78	
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	5586.60	5658.96	5726.16	5799.83	5867.01	5932.93	6007.89	6077.66	6155.21	6224.99	6299.94	6376.18	6449.85
annually / annuel	145251.60	147132.96	148880.16	150795.58	152542.26	154256.18	156205.14	158019.16	160035.46	161849.74	163798.44	165780.68	167696.10
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6527.39	6604.93	6686.34	6766.46	6847.87	6928.00	7011.99	7101.16	7319.56	7404.86	7492.74	7583.19	7674.94
	169712.14	171728.18	173844.84	175927.96	178044.62	180128.00	182311.74	184630.16	190308.56	192526.36	194811.24	197162.94	199548.44

*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.

*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.

Strikethrough areas indicate implementation of revised pay step structure. Any employee below step 14 of Lawyer I as of December 16, 2025 to be placed on step 1 (striketrough step 14). All employees on or above step 14 of Lawyer I as of December 16, 2025 to maintain their step placement (for example, an employee at step 18 will remain on the new step 5).

Les éléments barrés indiquent la mise en oeuvre de la structure révisée des échelons salariaux. En date du 16 décembre 2025, tout employé se trouvant au-dessous de l'échelon 14 de l'échelle Avocat(e) sera placé à l'échelon 1 (échelon 14 barré). En date du 16 décembre 2025, tout employé se trouvant au-dessus de l'échelon 14 conservera sa place dans les échelons (par exemple, un employé à l'échelon 18 sera placé au nouvel échelon 5).

Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.

Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION													
LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT													
EFFECTIVE: NOVEMBER 14, 2026 (2.25%) / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 NOVEMBRE 2026 (2.25%)													
RETENTION PREMIUM 25 YEARS - 3% / PRIME DE RETENTION DE 25 ANS 3%													
Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	3567.70	3616.59	3658.88	3709.09	3760.62	3802.90	3858.40	3913.91	3962.80	4014.32	4067.18	4120.04	
annually / annuel	92760.20	94031.34	95130.88	96436.34	97776.12	98875.40	100318.40	101761.66	103032.80	104372.32	105746.68	107121.04	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4175.55	4232.35	4287.86	4343.36	4401.49	4460.95	4523.06	4582.52	4641.98	4701.44	4764.87	4830.94	
	108564.30	110041.10	111484.36	112927.36	114438.74	115984.70	117599.56	119145.52	120691.48	122237.44	123886.62	125604.44	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	4893.04	4959.11	5023.86	5091.24	5159.96	5227.35	5296.05	5364.78	5440.09	5510.12	5581.48	5655.47	
	127219.04	128936.86	130620.36	132372.24	134158.96	135911.10	137697.30	139484.28	141442.34	143263.12	145118.48	147042.22	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
	5712.30	5786.29	5855.00	5930.33	5999.02	6066.42	6143.06	6214.40	6293.70	6365.05	6441.69	6519.65	6594.97
Senior Lawyer	148519.80	150443.54	152230.00	154188.58	155974.52	157726.92	159719.56	161574.40	163636.20	165491.30	167483.94	169510.90	171469.22
biweekly / bimensuel													
annually / annuel	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6674.26	6753.53	6836.78	6918.71	7001.95	7083.88	7169.76	7260.93	7484.25	7571.47	7661.33	7753.81	7847.63
	173530.76	175591.78	177756.28	179886.46	182050.70	184180.88	186413.76	188784.18	194590.50	196858.22	199194.58	201599.06	204038.38
*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.													
*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.													
Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.													
Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.													

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION													
LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT													
EFFECTIVE: November 14, 2027 2.25% / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 novembre 2027 2.25%													
RETENTION PREMIUM 25 YEARS - 3% / PRIME DE RETENTION DE 25 ANS 3%													
Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	3647.90	3697.51	3741.61	3792.60	3844.97	3889.07	3945.57	4002.08	4051.69	4104.06	4159.18	4212.93	
annually / annuel	94845.40	96135.26	97281.86	98607.60	99969.22	101115.82	102584.82	104054.08	105343.94	106705.56	108138.68	109536.18	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4269.43	4327.31	4383.82	4441.70	4500.96	4561.59	4624.99	4685.63	4746.26	4806.90	4871.67	4939.20	
	111005.18	112510.06	113979.32	115484.20	117024.96	118601.34	120249.74	121826.38	123402.76	124979.40	126663.42	128419.20	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	5002.59	5070.12	5136.27	5205.18	5275.46	5344.37	5414.65	5484.94	5562.11	5633.78	5706.82	5782.61	
	130067.34	131823.12	133543.02	135334.68	137161.96	138953.62	140780.90	142608.44	144614.86	146478.28	148377.32	150347.86	
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	5840.49	5916.29	5986.58	6063.75	6134.04	6202.94	6281.50	6354.54	6435.85	6508.89	6586.06	6665.99	6743.17
annually / annuel	151852.74	153823.54	155651.08	157657.50	159485.04	161276.44	163319.00	165218.04	167332.10	169231.14	171237.56	173315.74	175322.42
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6824.48	6905.79	6991.23	7073.92	7159.36	7243.43	7331.63	7423.96	7652.73	7742.31	7833.26	7928.35	8024.82
	177436.48	179550.54	181771.98	183921.92	186143.36	188329.18	190622.38	193022.96	198970.98	201300.06	203664.76	206137.10	208645.32
*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.													
*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.													
Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.													
Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.													

WAGE SCHEDULES/PAY PLANS / TAUX DE TRAITEMENT/RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION													
LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT													
EFFECTIVE: November 14, 2028 2.00% / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 novembre 2028 2.00%													
RETENTION PREMIUM 25 YEARS - 3% / PRIME DE RETENTION DE 25 ANS 3%													
Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
biweekly / bimensuel	3720.85	3771.46	3816.44	3868.45	3921.87	3966.85	4024.49	4082.12	4132.72	4186.14	4242.36	4297.19	
annually / annuel	96742.10	98057.96	99227.44	100579.70	101968.62	103138.10	104636.74	106135.12	107450.72	108839.64	110301.36	111726.94	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4354.82	4413.86	4471.50	4530.53	4590.98	4652.83	4717.49	4779.33	4841.19	4903.04	4969.11	5037.99	
	113225.32	114760.36	116259.00	117793.78	119365.48	120973.58	122654.74	124262.58	125870.94	127479.04	129196.86	130987.74	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)	
	5102.65	5171.53	5239.00	5309.28	5380.98	5451.25	5522.94	5594.64	5673.35	5746.45	5820.95	5898.26	
	132668.90	134459.78	136214.00	138041.28	139905.48	141732.50	143596.44	145460.64	147507.10	149407.70	151344.70	153354.76	
Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
biweekly / bimensuel	5957.30	6034.62	6106.30	6185.03	6256.71	6327.00	6407.13	6481.63	6564.56	6639.06	6717.78	6799.31	6878.03
annually / annuel	154889.80	156900.12	158763.80	160810.78	162674.46	164502.00	166585.38	168522.38	170678.56	172615.56	174662.28	176782.06	178828.78
	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)	(25)	(26)
	6960.97	7043.90	7131.05	7215.40	7302.55	7388.29	7478.26	7572.44	7805.78	7897.15	7989.93	8086.92	8185.32
	180985.22	183141.40	185407.30	187600.40	189866.30	192095.54	194434.76	196883.44	202950.28	205325.90	207738.18	210259.92	212818.32
*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 19.06.													
*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 19.06.													
Included in the wages above is a 16% resourcing adjustment effective December 16, 2025.													
Les salaires ci-dessus comprennent un ajustement de ressources de 16 % qui entrera en vigueur le 16 décembre 2025.													

ANNEXE B

Admissibilité aux augmentations au mérite

Avocat

Progression accélérée – examinée deux fois par année

À la fin du stage	Peut avancer de trois (3) échelons au maximum.
Premier anniversaire de la date d'entrée en service de l'employé	Peut avancer de trois (3) échelons au maximum; à la discrétion du Directeur Général ou d'une personne désignée, une autre augmentation d'au plus deux (2) échelons peut être accordée.
Date d'anniversaire commune – 1 ^{er} avril*	Peut avancer de trois (3) échelons au maximum; à la discrétion du Directeur Général ou d'une personne désignée, une autre augmentation d'au plus deux (2) échelons peut être accordée.
Examen semestriel – 1 ^{er} octobre*	Peut avancer de trois (3) échelons au maximum.

*Le nombre d'échelons salariaux peut être accordé au prorata selon la date du dernier examen.

Avocat principal

Progression normale – examinée annuellement

Premier anniversaire de la date d'entrée en service de l'employé	Peut avancer de deux (2) échelons au maximum; à la discrétion du Directeur Général ou d'une personne désignée, une autre augmentation d'au plus trois (3) échelons peut être accordée.
Date d'anniversaire commune – 1 ^{er} avril*	Peut avancer de deux (2) échelons au maximum; à la discrétion du Directeur Général ou d'une personne désignée, une autre augmentation d'au plus trois (3) échelons peut être accordée.

*Le nombre d'échelons salariaux peut être accordé au prorata selon la date du dernier examen.

PROTOCOLE D'ENTENTE

Entre

La Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick

(l'« Employeur »)

-Et-

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

(l'« Institut »)

Attendu que la Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, L.N.-B. 2010, ch. 20 (la « Loi »), qui a reçu la sanction royale le 16 avril 2010, a été adoptée le 17 juin 2010;

Attendu que les parties peuvent, conformément au paragraphe 10(1) de la Loi, conclure une entente visant les conditions d'emploi des personnes visées au paragraphe 5(1) ou (2) de la Loi;

Les parties concluent le présent protocole d'entente et énoncent les conditions d'emploi des personnes anciennement exclues, qui lient l'Employeur, l'Institut et les employés dans l'unité de négociation pour laquelle l'Institut a été accrédité. Les dispositions du présent protocole d'entente constituent toutes les conditions d'emploi des personnes anciennement exclues.

(1) Définitions

« Convention collective » s'entend de la convention collective actuellement en vigueur entre les parties à l'égard de l'unité de négociation visé par l'ordonnance d'accréditation numéro PS-020-13.

« Personne anciennement exclue » s'entend d'une personne qui effectue le travail des classes représentées par l'Institut, conformément à l'ordonnance d'accréditation no PS-020-13, qui est employée à titre occasionnel ou temporaire :

(a) en vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail ou pour remplacer un employé absent; et

(b) qui est habituellement tenue de travailler plus du tiers (1/3) de la période normale prévue pour les employés nommés à l'une des classes attribuées à l'unité de négociation; et

qui, immédiatement avant le 17 juin 2010, était exclue de la définition d'« employé » en vertu de l'article 1 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, L.R.N.-B. 1973, ch. P-25, du fait qu'elle était employée à titre occasionnel et qu'elle n'avait pas été ainsi employée pour une période ininterrompue de six (6) mois ou plus.

(2) Statut d'emploi

Les parties conviennent qu'une personne anciennement exclue est employée à titre non permanent, temporaire ou intermittent et n'occupe pas un poste régulier ou permanent dans la Fonction Publique. L'Employeur peut donc mettre fin à l'emploi d'une personne anciennement exclue sans motif valable à tout moment.

(3) Taux de traitement

(a) Le taux de traitement d'une personne anciennement exclue correspond à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum payable en vertu de la convention collective pour les classes applicables.

(b) Le taux de traitement d'une personne anciennement exclue peut correspondre à un taux supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum si, de l'avis de l'Employeur, un tel taux est jugé approprié.

(4) Congés annuels

En plus du taux de traitement, l'Employeur versera aux personnes anciennement exclues une indemnité compensatrice des congés annuels payés correspondant à quatre pour cent (4 %) de leur salaire, conformément au sous-alinéa 25(1)b)(i) et à l'alinéa 26(1)a) de la Loi sur les normes d'emploi.

(5) Jours fériés

En plus du taux de traitement, l'Employeur versera aux personnes anciennement exclues une indemnité compensatrice des jours fériés correspondant à trois pour cent (3 %) de leur salaire, conformément aux paragraphes 18(1) et 22(2) de la *Loi sur les normes d'emploi*.

(6) Ancienneté

L'ancienneté des personnes anciennement exclues correspond au service accompli à titre d'employé occasionnel ou temporaire qui fait le travail de l'unité de négociation. Le service comprendra seulement les jours effectivement travaillés. Dans le cas des personnes anciennement exclues qui occupaient un poste occasionnel ou temporaire actif après la date d'adoption de la Loi, tout le service accompli depuis le 17 juin 2010 sera compté aux fins de l'ancienneté à titre d'employé occasionnel.

Dans le cas d'une personne anciennement exclue qui est nommée par la suite à un poste dans l'unité de négociation, son ancienneté remontera à la date d'embauche à titre d'employé occasionnel ou temporaire, à la condition que la période de service de cette personne n'ait pas été interrompue pendant plus de trente (30) jours ouvrables, conformément au paragraphe 41.03 de la convention collective.

(7) Grievs

a) Les personnes anciennement exclues ont le droit, lorsqu'elles ont obtenu le consentement écrit de l'Institut ou de ses représentants, de présenter un grief au sujet de l'interprétation, de l'application ou de

l'administration d'une modalité ou d'une condition qui leur a été accordée en vertu du présent protocole d'entente.

b) Dans le cas de tous les griefs découlant de l'alinéa 7a), la procédure prévue à l'article 12 (Procédure applicable aux griefs) de la convention collective sera observée.

(8) Sécurité de l'Institut

L'Employeur doit procéder à une retenue des cotisations syndicales des personnes anciennement exclues conformément à l'article 7 (Sécurité de l'Institut) de la convention collective dans les trente (30) jours à partir de la date de signature du présent protocole d'entente, ou dans un délai raisonnable, selon ce que permet le système de la paie.

(9) Mise en disponibilité

En cas de mise en disponibilité en raison d'une pénurie de travail ou par la suite de la suppression d'une fonction, l'Employeur libérera les personnes employées à titre occasionnel ou temporaire avant d'appliquer l'article 17 de la convention collective.

(10) Durée et cessation

Le présent protocole d'entente est en vigueur durant le terme de la convention collective conformément à l'Article 45 de la convention collective.

Fait le 12 juin 2026.

POUR L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA



Simon Wood

Sumeeta Fernando

Joseph Fitzpatrick

Natasha MacKay

Sean O'Reilly

POUR L'EMPLOYEUR

Chantal Landry

Robin Corey

Melanie Cassidy

Sylvain Pelletier

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

La Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick

(l'« Employeur »)

et

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

(l'« Institut »)

Objet : concernant les conditions d'emploi des personnes employées à titre occasionnel pendant une période ininterrompue de six (6) mois qui continuent d'être employées par la suite.

Attendu que la convention collective ne s'applique pas dans son ensemble aux personnes employées à titre occasionnel pendant une période ininterrompue de six (6) mois qui continuent d'être employées par la suite; et

Attendu que les conditions d'emploi des personnes employées à titre occasionnel pendant une période ininterrompue de moins de six (6) mois sont énoncées dans un protocole d'entente signé entre les deux parties et jointes à la présente convention collective; et

Attendu que les parties veulent confirmer les conditions d'emploi des personnes employées à titre occasionnel pendant une période ininterrompue de six (6) mois qui continuent d'être employées par la suite.

Les parties conviennent donc de ce qui suit :

1. Définition

Aux fins de la présente lettre d'entente, un « employé occasionnel » s'entend d'une personne employée à titre occasionnel pendant une période ininterrompue de six (6) mois qui continue d'être employée par la suite.

2. La convention collective

Les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas aux employés occasionnels :

Article 14 – Discipline

Article 15 – Dossier personnel de l'employé, paragraphes 15.02, 15.03 et 15.04

Article 16 – Concours et nominations

Article 17 – Mise en disponibilité

Article 19 – Traitement et allocations
Article 23 – Congés de maladie, paragraphes 23.05, 23.06, 23.07 et 23.08
Article 24 – Congés de maternité
Article 25 – Congé parental
Article 26 – Congés d’adoption
Article 27 – Congés pour raisons familiales
Article 28 – Congés de deuil
Article 29 – Congés d’audience
Article 30 – Congés d’urgence
Article 31 – Congés pour obligations familiales
Article 33 – Congés pour affaires de l’Institut
Article 35 – Congés de bénévolat
Article 36 – Congés non payés, paragraphe 36.02
Article 39 – Programmes d’avantages des employés, paragraphes 39.03 et 39.05
Article 40 – Transfert d’avantages

3. Concours et nominations

Un employé occasionnel peut postuler dans un concours interne après avoir détenu un poste à titre d’employé occasionnel pendant une période de (6) six mois consécutifs.

4. Mise en disponibilité

En cas de mise en disponibilité en raison d’une pénurie de travail ou par la suite de la suppression d’une fonction, l’Employeur libérera les personnes employées à titre occasionnel avant d’appliquer l’article 17 de la convention collective.

5. Traitement

- a) Les taux de traitement sont conformes à l’annexe A de la convention collective.
- b) Les employés occasionnels, occupant un poste d’avocat ou d’avocate 1 ou 2 (ou Avocat à compter de la date de signature), sous réserve d’un rendement satisfaisant, peuvent recevoir une augmentation d’au plus trois (3) échelons.

6. Autres congés payés

En remplacement des articles 28 à 34 et 36, un congé payé de jusqu’à cinq (5) jours ouvrables peut être accordé pour les raisons décrites dans ces articles.

Fait le 12 juin 2026.

POUR L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

 _____ Simon Wood	_____ Sumeeta Fernando
_____ Joseph Fitzpatrick	_____ Natasha MacKay
_____ Sean O'Reilly	

POUR L'EMPLOYEUR

_____ Chantal Landry	_____ Robin Corey
_____ Melanie Cassidy	_____ Sylvain Pelletier

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

La Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick

(l'« Employeur »)

et

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

(l'« Institut »)

Objet : Comité d'examen des charges de travail

Attendu que les parties reconnaissent l'importance de discussions constructives concernant les charges de travail;

Attendu qu'il est convenu que des fluctuations de charge de travail peuvent survenir lors de périodes de pointe, lorsque les effectifs sont insuffisants ou lorsque la demande augmente, entre autres facteurs;

Attendu que les parties reconnaissent le droit de la direction de répartir le travail et de gérer la charge de travail;

Attendu qu'il existe un objectif commun de promotion d'un dialogue non contradictoire et d'échange d'informations lorsque des préoccupations ou des questions sur la charge de travail apparaissent;

Attendu que les parties reconnaissent l'urgence de discuter sans délai des problèmes de charge de travail;

Les parties conviennent en conséquence du processus suivant :

Établissement d'un comité d'examen des charges de travail, composé de quatre membres, soit deux (2) représentants de l'employeur, désignés par l'employeur, et deux (2) représentants du syndicat, désignés par le syndicat.

1. Première étape

Lorsqu'un(e) employé(e) considère avoir un problème de charge de travail, il ou elle doit d'abord en faire part à son supérieur immédiat, qui s'efforcera alors de trouver des solutions possibles en discutant de la situation.

Si aucune solution satisfaisante n'est trouvée, l'employé(e) ou son/sa représentant(e) peut faire passer l'affaire à l'étape suivante.

2. Deuxième étape

L'employé(e) peut ensuite aller seul(e) ou avec son/sa représentant(e) discuter de manière informelle avec le/la dirigeant(e) supérieur(e) concerné(e). Des efforts doivent être faits pour échanger des informations et discuter des solutions possibles.

Si aucune solution satisfaisante n'est trouvée, la question sera soumise par l'une ou l'autre des parties au comité d'examen des charges de travail.

3. Troisième étape

L'affaire doit être examinée par les membres du comité d'examen des charges de travail lors d'une réunion à une date déterminée en accord avec les parties.

Les membres du comité d'examen des charges de travail doivent examiner les détails de l'affaire, ainsi que toutes les données et informations complémentaires disponibles, afin de trouver des solutions mutuellement acceptables.

Un compte rendu de la discussion et de la résolution finale de l'affaire devra être rédigé, puis utilisé pour informer l'employé(e) et son supérieur du résultat de la ou des réunions et de toute recommandation faite. Le comité d'examen des charges de travail doit faire tous les efforts raisonnables pour formuler des recommandations conjointes.

Fait le 12 juin 2026.

POUR L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Simon Wood

Sumeeta Fernando

Joseph Fitzpatrick

Natasha MacKay

Sean O'Reilly

POUR L'EMPLOYEUR

Chantal Landry

Robin Corey

Melanie Cassidy

Sylvain Pelletier

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA COMMISSION DES SERVICES D'AIDE JURIDIQUE

ET

LE GROUPE DES AVOCATS ET AVOCATES DES SERVICES D'AIDE

JURIDIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Objet: Prime de reconnaissance et de maintien en poste

A compter du 16 décembre 2025, un employé qui :

a) est membre de l'unité de négociation ; et

b) a reçu une confirmation écrite de l'Employeur ou a fourni à l'Employeur une confirmation écrite officielle d'un barreau canadien reconnu selon laquelle l'employé :

i. a été admis à un barreau canadien il y a au moins quinze (15) ans, mais pas plus de vingt (20) ans;

ii. a été admis à un barreau canadien il y a au moins vingt (20) ans, mais pas plus de vingt-cinq (25) ans;

iii. a été admis à un barreau canadien il y a au moins vingt-cinq (25) ans;

Verra son taux de traitement normal ajusté de la façon suivante, à la date à laquelle il atteint ce jalon :

i. au moins quinze (15) ans mais pas plus de vingt (20) ans – 1 %

ii. au moins vingt (20) ans mais pas plus de vingt-cinq (25) ans – 2 %

iii. au moins vingt-cinq (25) ans – 3 %.

Aux fins de la mise en œuvre initiale de la prime de reconnaissance et de maintien en poste, tous les employés qui ont déjà atteint le nombre d'années ci-dessus depuis leur admission au barreau au 16 décembre 2025 auront droit à la prime de reconnaissance et de maintien en poste applicable susmentionné à compter du 16 décembre 2025.

Fait le 12 juin 2026.

POUR L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Simon Wood



Sumeeta Fernando

Joseph Fitzpatrick

Natasha MacKay

Sean O'Reilly

POUR L'EMPLOYEUR

Chantal Landry

Robin Corey

Melanie Cassidy

Sylvain Pelletier