

Groupe Aide juridique du Nouveau-Brunswick, 2024-2029 – Résumé des modifications

Les dispositions suivantes s'ajoutent aux éléments négociés de manière centrale. Toutes les autres dispositions de la convention collective restent en vigueur.

Élément en cause	Convention actuelle	Nouvelle entente
Article 7 – Sécurité de l'Institut	Suppression	7.03 Les sommes retenues conformément au présent article, ainsi qu'une liste indiquant le nom et le numéro d'employé des employés concernés, sont remises au bureau chef de l'Institut avant le quinzième (15 ^e) 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.
Article 8 – Communications	Nouveaux ajouts et nouvelles suppressions	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 : Directeur Général Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick 412 rue Queen, Pièce 210 500, cour Beaverbrook, bureau 501 Fredericton, NB E3B 1B6 E3B 5X4
Article 8 – Communications	Nouvel ajout	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 ces fonctions. Aux fins du présent article, « confirmation dans ses fonctions » signifie le moment où la personne a officiellement accepté, a été nommée ou

Groupe Aide juridique du Nouveau-Brunswick, 2024-2029 – Résumé des modifications

Élément en cause	Convention actuelle	Nouvelle entente
		autrement désignée pour assumer les fonctions de président du groupe, que ce soit à titre permanent ou intérimaire.
Article 12 – Procédure applicable aux griefs	Nouvel ajout	12.01 (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;
Article 12 – Procédure applicable aux griefs	Suppression	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 rétrogradation , une suspension ou une cessation d'emploi.
Article 14 – Discipline	Nouveaux ajouts et nouvelles suppressions	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 sous forme d'un congédiement, d'une suspension avec ou sans traitement, ou d'une rétrogradation résultant d'une mesure disciplinaire, sauf pour raison valable. 14.02 Aux fins du présent article, les mesures disciplinaires comprennent : (a) la réprimande verbale consignée dans le dossier de l'employé; (b) la réprimande écrite; (c) la suspension avec traitement; (d) la suspension sans traitement; (e) le congédiement; (f) la rétrogradation.
Article 15 – Dossier personnel de l'employé	Nouvel ajout	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 pour une infraction similaire ne soit imposée pendant cette période de dix-huit (18) mois .

Groupe Aide juridique du Nouveau-Brunswick, 2024-2029 – Résumé des modifications

Élément en cause	Convention actuelle	Nouvelle entente
Article 20 – Politique relative aux voyages	Nouvel ajout et nouvelle suppression	20.01 La politique relative aux voyages, telle qu'elle est approuvée par le Conseil de gestion Conseil du Trésor et modifiée de temps à autre, s'applique aux employés de l'unité de négociation.
Article 21 – Jours fériés	Nouvel ajout	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. • le jour de l'An, • le Vendredi saint, • le lundi de Pâques, • le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain, • la fête du Canada, • la fête du Nouveau-Brunswick, • la fête du Travail, • la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, • le jour fixé par proclamation de la gouverneure en conseil comme jour national d'Action de grâce, • le jour du Souvenir, • le jour de Noël, • le lendemain de Noël, • tout autre jour dûment proclamé fête provinciale ou nationale.
Article 24 – Congés de maternité	Nouvel ajout	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 prenne des dispositions pour un prélèvement automatique/chèque préautorisé.

Groupe Aide juridique du Nouveau-Brunswick, 2024-2029 – Résumé des modifications

Élément en cause	Convention actuelle	Nouvelle entente
Article 25 – Congé parental	Nouveaux ajouts et nouvelles suppressions	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 : (a) au plus tard soixante-deux (62) soixante-dix-huit (78) semaines après cette date; ou (b) au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date lorsque le congé parental est combiné à un congé de maternité. <i>Les employés qui choisissent de maintenir leur couverture d'assurance pendant leur congé peuvent opter pour le paiement par chèque postdaté ou par prélèvement automatique/chèque préautorisé.</i>
Article 25 – Congé parental	Nouvel ajout	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 prenne des dispositions pour un prélèvement automatique/chèque préautorisé.
Article 26 – Congés d'adoption	Nouveaux ajouts et nouvelles suppressions	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-deux (62) soixante-dix-huit (78) semaines après cette date. <i>Les employés qui choisissent de maintenir leur couverture d'assurance pendant leur congé peuvent opter pour le paiement par chèque postdaté ou par prélèvement automatique/chèque préautorisé.</i>

Groupe Aide juridique du Nouveau-Brunswick, 2024-2029 – Résumé des modifications

Élément en cause	Convention actuelle	Nouvelle entente
Article 26 – Congés d'adoption	Nouveaux ajouts	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 qu'il soumette des chèques postdatés ou prenne des dispositions pour un prélèvement automatique/chèque préautorisé avant le début du congé d'adoption, qui correspondent à sa partie des primes pour la période où il 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 il n'a pas droit aux avantages en vertu du paragraphe 26.09, à condition qu'il soumette des chèques postdatés ou prenne des dispositions pour un prélèvement automatique/chèque préautorisé avant le début du congé d'adoption, qui correspondent à sa partie des primes et à celle de l'Employeur.
Article 27 – Congés pour raisons familiales	Nouveaux ajouts et nouvelles suppressions	Les employés ont le droit de présenter une demande pour les congés non payés suivants de congé pour raisons familiales, sans solde, 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) congés pour raisons familiales; (b) congé lié à une maladie grave; (c) congé lié au décès ou à la disparition d'un enfant; (d) congé pour violence domestique, congé pour violence entre partenaires intimes ou congé pour violence sexuelle.
Article 28 – Congés de deuil	Nouveaux ajouts et nouvelles suppressions	28.01 — Un employé doit obtenir un congé de deuil sans perte de traitement : (a) — d'une durée de cinq (5) jours ouvrables devant inclure le jour des funérailles, en cas de décès du conjoint ou du conjoint de fait, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du père par remariage, de la mère par remariage, du parent nourricier, du fils, de la fille, du frère, de la

Groupe Aide juridique du Nouveau-Brunswick, 2024-2029 – Résumé des modifications

Élément en cause	Convention actuelle	Nouvelle entente
		sœur, d'un demi-frère, d'une demi-sœur, de la grand-mère, du grand-père, du petit-fils, de la petite-fille, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre, de la belle-fille, de l'enfant du conjoint, d'un enfant adoptif ou de l'enfant sous la responsabilité de l'employé, ainsi que les autres personnes demeurant sous le même toit que l'employé; (b) d'une durée d'un (1) jour ouvrable devant être le jour des funérailles, en cas de décès de la tante, de l'oncle, de la nièce, du neveu ou de l'ex-conjoint de l'employé. 28.02 À la discrétion de l'Employeur, un employé peut avoir droit à un congé supplémentaire payé d'un maximum de trois (3) jours ouvrables s'il doit voyager pour se rendre aux funérailles de l'une des personnes énumérées à l'alinéa 28.01 (a) ou pour remplir des fonctions d'exécuteur testamentaire/administrateur de la succession que l'employé peut être obligé de remplir à la suite du décès de l'une de ces personnes. 28.01 Sur demande, un employé a droit à sept (7) jours civils consécutifs de congé sans perte de traitement ni d'avantages sociaux, dont un jour doit être le jour des funérailles en cas de décès de la mère, du père, du beau-parent, des grands-parents, du conjoint, du fils, de la fille, du frère, de la sœur ou du petit-enfant. Un congé de deuil supplémentaire peut être accordé en vertu du paragraphe 28.05. Aux fins de clarification du présent article, le terme « conjoint » désigne le mari ou la femme. Il désigne également une personne qui réside avec l'employé depuis au moins six mois et qui est officiellement reconnue comme son conjoint de fait. 28.02 Sur demande, un employé a droit à cinq (5) jours civils consécutifs de congé sans perte de traitement ni d'avantages sociaux, dont l'un doit être le jour des funérailles, en cas de décès de sa belle-mère, de son beau-père, de sa belle-sœur, de son beau-frère, de sa belle-fille, de son gendre, des grands-parents de son conjoint ou d'autres membres de la

Groupe Aide juridique du Nouveau-Brunswick, 2024-2029 – Résumé des modifications

Élément en cause	Convention actuelle	Nouvelle entente
		famille demeurant sous le même toit que l'employé. Un congé de deuil supplémentaire peut être accordé en vertu du paragraphe 28.05. 28.03 Un employé a droit à un congé de deuil en cas de décès de sa nièce ou de son neveu, sans perte de traitement, pour une durée maximale de deux (2) jours civils consécutifs, dont l'un doit être le jour des funérailles. 28.04 Un employé a droit à un congé de deuil en cas de décès de sa tante, de son oncle ou de son ex-conjoint, sans perte de traitement, pour une durée maximale d'un (1) jour civil, qui doit être la date des funérailles. 28.05 Un employé peut avoir droit à un maximum de trois (3) jours supplémentaires de congé de deuil, à la discrétion de l'employeur, afin de se rendre aux funérailles d'un parent visé aux paragraphes 28.01, 28.02 ou 28.03 ou d'exercer les fonctions d'exécuteur testamentaire ou d'administrateur successoral auxquelles il peut être tenu à la suite du décès dudit parent.
Article 32 – Congés de porteur	Suppression et intégration à l'article 28 – Congés de deuil	28.06 Congés de porteur Un congé d'une demi-journée (½) sans perte de traitement peut être accordé à un employé pour assister à des funérailles en tant que porteur, plus le temps de déplacement si nécessaire. La durée totale de ce congé ne doit pas dépasser un (1) jour sans perte de traitement. 28.03— Un congé d'une demi-journée (½) pour assister à des funérailles doit être accordé à un(e) employé(e) désigné(e) pour porter le cercueil, plus le temps de déplacement si nécessaire. La durée totale de ce congé ne doit pas dépasser un (1) jour.

Groupe Aide juridique du Nouveau-Brunswick, 2024-2029 – Résumé des modifications

Élément en cause	Convention actuelle	Nouvelle entente
Article 37 – Congé pour violence domestique, congé pour violence entre partenaires intimes ou congé pour violence sexuelle	Suppression et intégration à l'article 27 – Congés pour raisons familiales	<i>Voir l'alinéa 27.02 (d).</i>
Article 45 – Durée et cessation	Durée, entente de cinq (5) ans	45.01 La présente convention entre en vigueur le 14 novembre 2019 2024 et prend fin le 13 novembre 2024 2029 . Toutes les dispositions de cette convention entreront en vigueur en date de sa signature, à moins d'une disposition contraire explicite.
Article 45 – Durée et cessation	Nouveaux ajouts et nouvelles suppressions	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 <u>son</u> poste.
Article 45 – Durée et cessation	Nouveaux ajouts et nouvelles suppressions	45.04 Lorsque décède un employé ayant droit à une rémunération, le montant qui lui est dû est versé au conjoint ou, à défaut de ce dernier, à la succession de l'employé décédé. 45.04 Droit des anciens employés à la rémunération a. Un ancien employé qui a droit à une rémunération rétroactive et qui n'est pas employé à la date de signature de la présente convention collective, comme indiqué à l'alinéa 45.04 (a) ci-dessus, doit présenter sa demande par écrit à l'Employeur dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant la signature de la présente convention collective. S'il ne présente pas cette demande dans ce délai, il perd tout droit à une rémunération rétroactive. Il incombe exclusivement à l'ancien employé de présenter la demande de rémunération rétroactive.

Groupe Aide juridique du Nouveau-Brunswick, 2024-2029 – Résumé des modifications

Élément en cause	Convention actuelle	Nouvelle entente
		b. Dès la signature de la présente convention collective, l'Employeur doit immédiatement, mais au plus tard dans les dix (10) jours, aviser les anciens employés en leur envoyant un avis par la poste à la dernière adresse connue figurant au dossier et, le cas échéant, par courriel, pour les informer qu'une nouvelle convention collective a été signée et qu'ils pourraient avoir droit à une rémunération rétroactive, et les informer de leur obligation de présenter une demande en vertu de l'alinéa 45.04 (a). 45.05 Les employés suivants recevront également une rémunération rétroactive au prorata et seront payés sans avoir à en faire la demande : i. Les anciens employés décédés ou ayant pris leur retraite après la date d'entrée en vigueur de la convention collective; ii. Les anciens employés licenciés pour cause de maladie.
Lettre d'entente – Prime de reconnaissance et de maintien en poste	Nouveau	À compter du 16 décembre 2026, un employé qui : 1. Est membre de l'unité de négociation; 2. A reçu une confirmation écrite de l'Employeur ou a fourni à l'Employeur une confirmation écrite officielle d'un ordre professionnel de juristes canadien reconnu, selon laquelle : a. Il s'est écoulé quinze (15) ans, mais moins de vingt (20) ans, depuis l'admission de l'employé au sein d'un barreau canadien; b. Il s'est écoulé vingt (20) ans, mais moins de vingt-cinq (25) ans, depuis l'admission de l'employé au sein d'un barreau canadien; c. Il s'est écoulé vingt-cinq (25) ans depuis l'admission de l'employé au sein d'un barreau canadien.

Groupe Aide juridique du Nouveau-Brunswick, 2024-2029 – Résumé des modifications

Élément en cause	Convention actuelle	Nouvelle entente
		Obtient l'un des rajustements suivants du taux de rémunération normal de l'employé à la date à laquelle l'employé atteint cette étape : i. Quinze (15) ans, mais moins de vingt (20) ans : 1 %. ii. Vingt (20) ans, mais moins de vingt-cinq (25) ans : 2 %. iii. 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 auront déjà atteint le nombre d'années depuis l'admission au barreau comme indiqué ci-dessus au 16 décembre 2025 auront droit à la prime de reconnaissance et de maintien en poste applicable susmentionnée à compter du 16 décembre 2025.
Lettre d'engagement – Vêtements de cour	Renouvellement	
Lettre d'engagement – Centre des politiques du GNB et politique de travail à distance	Nouveau	La présente lettre vise à confirmer l'engagement de la Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick à afficher le lien vers le Centre des politiques du GNB sur le lecteur partagé de l'ensemble du personnel de la CSAJNB, afin de faciliter l'accès à toutes les politiques du GNB. Un lien distinct vers la politique de travail à distance du GNB sera également disponible sur le lecteur partagé de l'ensemble du personnel. En ce qui concerne les documents relatifs à l'excellence du rendement, ces deux liens seront ajoutés à la <i>Section 5 – Examen des politiques</i> à des fins d'information, en plus des politiques que les employés doivent examiner chaque année.
Lettre d'engagement – Attribution des tâches	Nouveau	L'Employeur apprécie la contribution de tous les employés à la prestation des services relevant du mandat de la Commission. L'Employeur reconnaît que certains employés ont exprimé des préoccupations concernant l'attribution des tâches.

Groupe Aide juridique du Nouveau-Brunswick, 2024-2029 – Résumé des modifications

Élément en cause	Convention actuelle	Nouvelle entente
		Les parties reconnaissent que l'Employeur conserve le droit d'attribuer des tâches et de classer des postes au sein de son organisation, ainsi que de sous-traiter du travail conformément aux paragraphes 6(1) et 6(2) de la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i>. Cependant, l'Employeur s'engage à communiquer de manière ouverte et respectueuse sur ces préoccupations lorsqu'elles sont soulevées par le biais des options suivantes : (a) Le processus de transmission aux paliers supérieurs de la CSAJNB, tel qu'il est annexé. (b) Le processus d'excellence du rendement. (c) Le Comité de consultation syndicale-patronale (CCSP).
Protocole d'entente – Comité d'examen des charges de travail	Renouvellement	
Protocole d'entente concernant les employés précédemment exclus	Renouvellement	
Protocole d'entente 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	Suppression et renouvellement	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 15.02, 15.03, 15.04 Article 16 – Concours et nominations Article 17 – Mise en disponibilité Article 19 – Traitement et allocations Article 23 – Congés de maladie 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

Groupe Aide juridique du Nouveau-Brunswick, 2024-2029 – Résumé des modifications

Élément en cause	Convention actuelle	Nouvelle entente
		Article 29 – Congés d’audience Article 30 – Congés d’urgence Article 31 – Congés pour obligations familiales Article 32 – Congés de porteur Article 33 – Congés pour affaires de l’Institut Article 35 – Congés de bénévolat Article 36 – Congés non payés 36.02 Article 39 – Programmes d’avantages des employés 39.03, 39.05 Article 40 – Transfert d’avantages
Annexe B Admissibilité aux augmentations au mérite	Suppressions	Avocat 1 et 2 (ou date de la signature de la classification Avocat·e) Avocat 3 (ou date de la signature de la classification Avocat·e principal·e)
Traitement	Nouveau	<u>Augmentations économiques générales :</u> 14 novembre 2024 – 4 % 14 novembre 2025 – 4 % 14 novembre 2026 – 2,25 % 14 novembre 2027 – 2,25 % 14 novembre 2028 – 2 % TOTAL : 14,5 % <u>Date d’entrée en vigueur de l’entente de principe :</u> Ajustement des ressources de 16 % Prime de reconnaissance et de maintien en poste (lettre d’entente) 1 %, 2 %, 3 % pour 15, 20 et 25 ans au barreau respectivement Suppression des étapes 1 à 13 de la classification des avocat·es