

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 2024

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	4
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	8
ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS	9
ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ	9
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL	10
ARTICLE 19 – TRAITEMENT ET ALLOCATIONS	10
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	21
ARTICLE 30 – CONGÉS D'URGENCE	22
ARTICLE 31 – CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	22
ARTICLE 32 – CONGÉS DE PORTEUR	22
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	24
ARTICLE 37 - CONGÉ POUR VIOLENCE DOMESTIQUE, CONGÉ POUR VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES OU CONGÉ POUR VIOLENCE SEXUELLE	24
ARTICLE 38 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	24
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	29
ANNEXE A	31
ANNEXE B	36
PROTOCOLE D'ENTENTE	37

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 29 juillet 2022.

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 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 :

**Directeur Général
Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick
412 rue Queen, Pièce 210
Fredericton, NB E3B 1B6**

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.

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 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, il doit, avec ou sans l'aide d'un représentant de l'Institut, discuter la question avec son 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 du Directeur Général.

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 rétrogradation, 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 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 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.

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

14.04 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.

14.05 Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation du paragraphe 14.01, il peut, dans un délai de dix (10) jours de la date à laquelle il 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, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

14.06 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 son ancien poste sans perdre d'ancienneté ni d'autres avantages qu'il aurait accumulés s'il n'avait pas fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement. Un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement réglementaire durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui 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 son dossier personnel à un moment raisonnable choisi d'un commun accord par l'employé et son 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 pendant cette période de 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 lui 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 $\frac{1}{4}$) par semaine, laquelle comprend cinq (5) jours de sept heures et quinze minutes (7 $\frac{1}{4}$), 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 il 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 lui 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 il 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 son taux actuel.

iii) Lorsqu'un employé demande et obtient une rétrogradation et que son taux actuel de traitement est plus élevé que le point de contrôle maximum du taux de traitement applicable à sa nouvelle classe, il 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, il 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 qu'il occupe pendant une période temporaire de cinq (5) jours ou plus, il 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 de gestion 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 fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâce,
- j) le jour du Souvenir,
- k) le jour de Noël,
- l) le lendemain de Noël et

m) 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 son 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 son 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 il 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 il 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 il 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 il cesse d'être employé doit recevoir au lieu des congés annuels une somme calculée au taux de rémunération qu'il recevait au moment où il 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 il 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 qu'il comptait à son 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 il 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 son surveillant immédiat le plus tôt possible.

23.03 Il faut déduire des crédits de congés de maladie d'un employé chaque jour ouvrable où il 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, il 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 il 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 il 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 équivalant 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.

24.12 Après une (1) année de service ininterrompu, une employée 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:

(a) au plus tard soixante-deux (62) 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.

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'employée qui a droit au congé parental n'est pas la mère biologique, elle 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 qu'il occupait auparavant et recevoir un taux de traitement équivalent ou supérieur au taux de traitement qu'il recevait juste avant de prendre son congé parental, à moins qu'il 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 il 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.

25.09 Lorsqu'un employé en congé parental désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 25.02, il 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 son 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 qu'il 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-deux (62) 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 qu'il occupait auparavant et recevoir un taux de traitement équivalant ou supérieur au taux de traitement qu'il recevait juste avant de prendre son congé d'adoption, à moins qu'il n'accepte un autre poste à son retour au travail.

26.06 Au cours de son 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 il 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 qu'il soumette des chèques postdatés

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 avant le début du congé d'adoption, 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, il 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.

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 son congé approuvé et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'il a fait une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'il 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 il 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 s'il 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 son 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 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.

ARTICLE 28 – CONGÉS DE DEUIL

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 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.

28.03 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.

ARTICLE 29 – CONGÉS D'AUDIENCE

29.01 Un employé a droit à un congé payé quand il 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 lorsqu'il:

(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 son 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 qu'il puisse fournir temporairement des soins immédiats à un membre à charge de sa famille lorsque personne d'autre ne peut le faire.

ARTICLE 32 – CONGÉS DE PORTEUR

32.01 Un congé d'une demi-journée (½) sera accordé pour qu'un employé assiste à des funérailles à titre de porteur, plus du temps pour le déplacement au besoin, mais la durée totale du congé ne doit pas dépasser une journée.

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 son 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 qu'il 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 - CONGÉ POUR VIOLENCE DOMESTIQUE, CONGÉ POUR VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES OU CONGÉ POUR VIOLENCE SEXUELLE

37.01 Les employés ont droit à un congé en vertu du présent article, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*, y compris, mais sans s'y limiter, l'article 44.027, et les règlements y afférents, ainsi que toute modification apportée à ceux-ci.

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 (½) 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) s'il donne sa démission écrite ou prend sa retraite;
- (ii) s'il est congédié et n'est pas réintégré;
- (iii) s'il est mis en disponibilité pendant une période dépassant douze (12) mois continus;
- (iv) s'il s'absente du travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans aviser son surveillant immédiat et sans donner de raison valable;
- (v) s'il 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 s'il est rappelé pour un emploi occasionnel ou de courte durée pendant qu'il 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 qu'il revient par la suite à l'unité de négociation, son ancienneté est calculée comme s'il 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 qu'il 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) qu'il 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, qu'il 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) qu'il n'assume aucune obligation, qu'il n'admette aucune responsabilité ou qu'il 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, qu'il 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, il portera la question à l'attention de son surveillant immédiat pour que les mesures appropriées soient prises, notamment consulter le Directeur Général.

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 2019 et prend fin le 13 novembre 2024. 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 son poste.

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.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LE 29 JUILLET 2022.

POUR L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Misty Matthews-Emery

Jean-Paul Leduc

Annie Maltais

Jennifer Carr

Maryse Allard

POUR L'EMPLOYEUR

David Ames

Robin Corey

Pierre Castonguay

ANNEXE A

ANNEXE A
 Wage Schedules/Pay Plans /
 Taux de traitement/Régimes de rémunération
 LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT

EFFECTIVE November 14, 2019 (2.0%) / EN VIGUEUR À PARTIR DU 14 novembre 2019 (2.0%)

Lawyers / Avocats(es)

Level 1 / Niveau 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1840	1863	1888	1908	1928	1953	1974	1998	2021	2048	2076	2099	2126	2147	2174
annually / annuel	47840	48438	49088	49608	50128	50778	51324	51948	52546	53248	53976	54574	55276	55822	56524

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)
2199	2222	2253	2282	2312	2337	2365	2391	2420	2449	2480	2509	2542	2569	2600
57174	57772	58578	59332	60112	60762	61490	62166	62920	63674	64480	65234	66092	66794	67600

(31)	(32)	(33)	(34)											
2630	2662	2695	2730											
68380	69212	70070	70980											

Level 2 / Niveau 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	2857	2887	2916	2945	2976	3006	3033	3063	3094	3126	3159	3190	3223	3254	3284
annually / annuel	74282	75062	75816	76570	77376	78156	78858	79638	80444	81276	82134	82940	83798	84604	85384

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)
3318	3353	3385	3420	3455	3487	3521	3558	3596	3631	3666	3704	3740	3775	3816
86268	87178	88010	88920	89830	90662	91546	92508	93496	94406	95316	96304	97240	98150	99216

(31)														
3855														
100230														

Level 3/ Niveau 3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	3893	3943	3990	4043	4090	4135	4187	4236	4289	4339	4390	4443	4496	4550	4604
annually / annuel	101218	102518	103740	105118	106340	107510	108862	110136	111514	112814	114140	115518	116896	118300	119704

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)						
4660	4715	4773	4831	4889	4946	5006	5065	5128						
121160	122590	124098	125606	127114	128596	130156	131690	133328						

**Wage Schedules/Pay Plans /
Taux de traitement/Régimes de rémunération**

EFFECTIVE November 14, 2021 (2.0%) / EN VIGUEUR À PARTIR DU 14 novembre 2021 (2.0%)

Lawyers / Avocats(es)

Level 1 / Niveau 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1915	1938	1965	1985	2006	2032	2053	2079	2102	2131	2160	2184	2212	2234	2261
annually / annuel	49790	50388	51090	51610	52156	52832	53378	54054	54652	55406	56160	56784	57512	58084	58786

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)
2288	2311	2344	2375	2405	2432	2460	2488	2517	2548	2581	2610	2645	2672	2705
59488	60086	60944	61750	62530	63232	63960	64688	65442	66248	67106	67860	68770	69472	70330

(31)	(32)	(33)	(34)											
2737	2769	2804	2841											
71162	71994	72904	73866											

Level 2 / Niveau 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	2972	3004	3033	3064	3097	3127	3156	3186	3219	3253	3286	3319	3353	3385	3417
annually / annuel	77272	78104	78858	79664	80522	81302	82056	82836	83694	84578	85436	86294	87178	88010	88842

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)
3452	3488	3522	3558	3594	3628	3663	3702	3741	3778	3814	3854	3891	3928	3970
89752	90688	91572	92508	93444	94328	95238	96252	97266	98228	99164	100204	101166	102128	103220

(31)														
4011														
104286														

Level 3/ Niveau 3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	4050	4102	4151	4206	4255	4302	4356	4407	4463	4515	4568	4623	4678	4734	4790
annually / annuel	105300	106652	107926	109356	110630	111852	113256	114582	116038	117390	118768	120198	121628	123084	124540

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)						
4848	4905	4965	5027	5087	5146	5208	5269	5336						
126048	127530	129090	130702	132262	133796	135408	136994	138736						

Wage Schedules/Pay Plans / Taux de traitement/Régimes de rémunération

LAWYER SERIES / SÉRIES AVOCAT

EFFECTIVE : DATE OF SIGNING / EN VIGUEUR À PARTIR DU : DATE DE SIGNATURE

Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
biweekly / bimensuel	2185	2215	2243	2273	2302	2333	2364	2396	2429	2459	2493	2527
annually / annuel	56810	57590	58318	59098	59852	60658	61464	62296	63154	63934	64818	65702

(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
2558	2595	2630	2662	2698	2735	2767	2807	2847	2882	2920	2959
66508	67470	68380	69212	70148	71110	71942	72982	74022	74932	75920	76934

(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)
2997	3037	3078	3119	3160	3202	3245	3290	3333	3376	3420	3466
77922	78962	80028	81094	82160	83252	84370	85540	86658	87776	88920	90116

(37)	(38)	(39)	(40)	(41)	(42)	(43)	(44)	(45)	(46)	(47)	(48)
3514	3559	3607	3654	3703	3753	3802	3852	3902	3957	4008	4060
91364	92534	93782	95004	96278	97578	98852	100152	101452	102882	104208	105560

(49)
4114
106964

Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
biweekly / bimensuel	4155	4209	4259	4314	4364	4413	4469	4521	4578	4630	4685	4742
annually / annuel	108030	109434	110734	112164	113464	114738	116194	117546	119028	120380	121810	123292

(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)
4797	4855	4913	4974	5032	5093	5153	5216	5281	5444	5508	5573
124722	126230	127738	129324	130832	132418	133978	135616	137306	141544	143208	144898

(25)	(26)
5640	5709
146640	148434

*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, 2022 (2.0%) / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 novembre 2022 (2.0%)

Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
biweekly / bimensuel	2229	2259	2288	2318	2348	2380	2411	2444	2478	2508	2543	2578
annually / annuel	57954	58734	59488	60268	61048	61880	62686	63544	64428	65208	66118	67028

(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
2609	2647	2683	2715	2752	2790	2822	2863	2904	2940	2978	3018
67834	68822	69758	70590	71552	72540	73372	74438	75504	76440	77428	78468

(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)
3057	3098	3140	3181	3223	3266	3310	3356	3400	3444	3488	3535
79482	80548	81640	82706	83798	84916	86060	87256	88400	89544	90688	91910

(37)	(38)	(39)	(40)	(41)	(42)	(43)	(44)	(45)	(46)	(47)	(48)
3584	3630	3679	3727	3777	3828	3878	3929	3980	4036	4088	4141
93184	94380	95654	96902	98202	99528	100828	102154	103480	104936	106288	107666

(49)
4196
109096

Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
biweekly / bimensuel	4238	4293	4344	4400	4451	4501	4558	4611	4670	4723	4779	4837
annually / annuel	110188	111618	112944	114400	115726	117026	118508	119886	121420	122798	124254	125762

(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)
4893	4952	5011	5073	5133	5195	5256	5320	5387	5553	5618	5684
127218	128752	130286	131898	133458	135070	136656	138320	140062	144378	146068	147784

(25)	(26)
5753	5823
149578	151398

*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, 2023 (2.0%) / EN VIGUEUR À PARTIR DU : 14 novembre 2023 (2.0%)

Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
biweekly / bimensuel	2274	2304	2334	2364	2395	2428	2459	2493	2528	2558	2594	2630
annually / annuel	59124	59904	60684	61464	62270	63128	63934	64818	65728	66508	67444	68380

(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
2661	2700	2737	2769	2807	2846	2878	2920	2962	2999	3038	3078
69186	70200	71162	71994	72982	73996	74828	75920	77012	77974	78988	80028

(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)	(35)	(36)
3118	3160	3203	3245	3287	3331	3376	3423	3468	3513	3558	3606
81068	82160	83278	84370	85462	86606	87776	88998	90168	91338	92508	93756

(37)	(38)	(39)	(40)	(41)	(42)	(43)	(44)	(45)	(46)	(47)	(48)
3656	3703	3753	3802	3853	3905	3956	4008	4060	4117	4170	4224
95056	96278	97578	98852	100178	101530	102856	104208	105560	107042	108420	109824

(49)
4280
111280

Senior Lawyer	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
biweekly / bimensuel	4323	4379	4431	4488	4540	4591	4649	4703	4763	4817	4875	4934
annually / annuel	112398	113854	115206	116688	118040	119366	120874	122278	123838	125242	126750	128284

(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22) CPM	(23)	(24)
4991	5051	5111	5174	5236	5299	5361	5426	5495	5664	5730	5798
129766	131326	132886	134524	136136	137774	139386	141076	142870	147264	148980	150748

(25)	(26)
5868	5939
152568	154414

*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.

ANNEXE B

Admissibilité aux augmentations au mérite

Avocat 1 et 2 (ou Avocat à compter de la date de signature)

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 3 (ou Avocat principal à compter de la date de signature)

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 29 juillet 2022.

POUR L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Misty Matthews-Emery

Jean-Paul Leduc

Annie Maltais

Jennifer Carr

Maryse Allard

POUR L'EMPLOYEUR

David Ames

Robin Corey

Pierre Castonguay

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 32 – Congés de porteur

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 29 juillet 2022.

POUR L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Misty Matthews-Emery

Jean-Paul Leduc

Annie Maltais

Jennifer Carr

Maryse Allard

POUR L'EMPLOYEUR

David Ames

Robin Corey

Pierre Castonguay

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 29 juillet 2022.

POUR L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Misty Matthews-Emery

Jean-Paul Leduc

Annie Maltais

Jennifer Carr

Maryse Allard

POUR L'EMPLOYEUR

David Ames

Robin Corey

Pierre Castonguay

