

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION,

L'ASSOCIATION DES AVOCATS ET AVOCATES DE LA COURONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK INC.

ET

L'ASSOCIATION DES PROCUREURS DE LA COURONNE DU N.-B. INC.

DATE D'EXPIRATION : Le 31 mars 2013

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
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 DES ASSOCIATIONS.....	2
ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS	3
ARTICLE 9 – AUCUNE DISCRIMINATION	4
ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUTS	4
ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS.....	4
ARTICLE 12 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS	5
ARTICLE 13 – ARBITRAGE	6
ARTICLE 14 – DISCIPLINE	7
ARTICLE 15 – DOSSIER PERSONNEL DE L'EMPLOYÉ	7
ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS	8
ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ.....	8
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL.....	9
ARTICLE 19 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	9
ARTICLE 20 – TRAITEMENT ET ALLOCATIONS	10
ARTICLE 21 – POLITIQUE RELATIVE AUX VOYAGES	11
ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS	11
ARTICLE 23 – CONGÉS ANNUELS	12
ARTICLE 24 – CONGÉS DE MALADIE	13
ARTICLE 25 – CONGÉS DE MATERNITÉ.....	13
ARTICLE 26 – CONGÉ PARENTAL	15
ARTICLE 27 – CONGÉS D'ADOPTION	16
ARTICLE 28 – CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES	17
ARTICLE 29 – CONGÉS DE DEUIL.....	17
ARTICLE 30 – CONGÉS D'AUDIENCE	18
ARTICLE 31 – CONGÉS D'URGENCE.....	18
ARTICLE 32 – CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	18
ARTICLE 33 – CONGÉS DE PORTEUR.....	18
ARTICLE 34 – CONGÉS POUR AFFAIRES DE L'ASSOCIATION.....	18
ARTICLE 35 – AUTRES CONGÉS.....	19
ARTICLE 36 – CONGÉS DE BÉNÉVOLAT	19
ARTICLE 37 – CONGÉS NON PAYÉS.....	20
ARTICLE 38 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	20
ARTICLE 39 – PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS.....	20
ARTICLE 40 – ALLOCATION DE RETRAITE	21
ARTICLE 41 – TRANSFERT D'AVANTAGES	21
ARTICLE 42 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	22
ARTICLE 43 – ANCIENNETÉ.....	22
ARTICLE 44 – PROTECTION CONTRE LA RESPONSABILITÉ PERSONNELLE	23
ARTICLE 45 – DURÉE ET CESSATION	24
ANNEXE A	26
ANNEXE B.....	36
ANNEXE C.....	37
LETTRE D'ENTENTE	38
PROTOCOLE D'ENTENTE.....	40
PROTOCOLE D'ENTENTE	41
PROTOCOLE D'ENTENTE	44

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 30 janvier 2013.

ENTRE : L'ASSOCIATION DES AVOCATS ET AVOCATES DE LA COURONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK INC. ET L'ASSOCIATION DES PROCUREURS DE LA COURONNE DU N.-B. INC., ci-après appelées les « Associations »;

ET : SA MAJESTÉ LA REINE DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, représentée par le Conseil de gestion, ci-après appelé l'« Employeur ».

PRÉAMBULE :

Le but de la présente convention est de maintenir des relations harmonieuses et mutuellement profitables entre l'Employeur, les employés et les Associations, 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 des services publics 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 des services publics où des membres de l'unité de négociation sont employés.

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

Aux fins de la présente convention -

1.01 « L'Association » désigne soit l'Association des Avocats et Avocates de la Couronne du Nouveau-Brunswick Inc., soit l'Association des Procureurs de la Couronne du N.-B. Inc.

1.02 « Mandataire de l'Association » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

1.03 « Unité de négociation » désigne tous les employés de l'Employeur visés par :

(i) l'ordonnance d'accréditation numéro PS-013-09, dans le cas de l'Association des Avocats et Avocates de la Couronne du Nouveau-Brunswick Inc.;

(ii) l'ordonnance d'accréditation numéro PS-011-09, dans le cas de l'Association des Procureurs de la Couronne du N.-B. Inc.

rendues par la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick le 8 janvier 2010.

1.04 « Employeur » désigne Sa Majesté du chef de la province représentée par le Conseil de gestion.

1.05 « 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.

1.06 « Stage » signifie le stage prévu dans la *Loi sur la Fonction publique*.

1.07 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 liant, aux Associations, 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 publics de la province, les dispositions de la loi ou du règlement publics prévalent.

ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît l'Association des Avocats et Avocates de la Couronne du Nouveau-Brunswick Inc. 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-013-09, rendue le 8 janvier 2010, ceci englobant tous les employés de l'Employeur qui appartiennent au groupe des avocats et avocates de la Couronne de la catégorie scientifique et professionnelle.

4.02 L'Employeur reconnaît l'Association des Procureurs de la Couronne du N.-B. Inc. 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-011-09, rendue le 8 janvier 2010, ceci englobant tous les employés de l'Employeur qui appartiennent au groupe des procureurs de la Couronne 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 Les Associations reconnaissent 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 DES ASSOCIATIONS

7.01 L'Employeur doit, à titre de condition d'emploi, retenir du traitement de tous les employés des unités de négociation, un montant égal à la cotisation réglementaire des Associations.

7.02 Le paragraphe 7.01 s'appliquera aux employés actuels et les retenues effectuées sur le traitement de chaque nouvel employé débiteront avec la première période de paie à la quinzaine complète après le début de leur emploi.

7.03 Les sommes retenues conformément au présent article sont remises aux Associations avant le quinzième (15^e) jour du mois qui suit le mois où les retenues ont été effectuées.

7.04 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, les Associations doivent communiquer par écrit à l'Employeur le montant de sa cotisation réglementaire. 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'association en question; après quoi, ce nouveau montant constitue le montant à retenir jusqu'à nouvel avis. L'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour mettre en œuvre le changement demandé dans les quatorze (14) jours de l'avis écrit.

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

7.06 Les Associations consentent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.

7.07 Les Associations assument l'entière responsabilité de la disposition de toutes les sommes retenues du traitement des employés et remises aux Associations en application du présent article.

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 :
Sous-ministre adjoint
Division des relations avec les employés
Bureau des ressources humaines
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1

À l'Association des Avocats et Avocates de la Couronne du Nouveau-Brunswick Inc., aux soins de son président, à son bureau, au lieu d'affaires de l'Employeur.

À l'Association des Procureurs de la Couronne du N.-B. Inc., aux soins de son président, à son bureau, au lieu d'affaires de l'Employeur.

Au mandataire des Associations :
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada
1718, rue Argyle, bureau 610
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3N6

8.02 Les Associations informeront l'Employeur de tout changement de président ou de représentant dans les quinze (15) jours du changement.

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

8.04 L'Employeur doit publier la convention collective dans les deux langues officielles sur le site intranet du gouvernement du Nouveau-Brunswick. L'Employeur doit faire imprimer un nombre suffisant d'exemplaires de la convention dans les deux langues officielles pour que chaque employé des unités de négociation puisse en avoir un exemplaire dans un délai raisonnable après la signature de la présente convention.

8.05 a) L'Employeur doit dresser une liste des employés des unités de négociation et il doit mettre cette liste à la disposition des Associations et de leur mandataire pendant le mois de janvier de chaque année.

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

c) L'Employeur doit aviser l'Association respectives et son mandataire 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'Association, l'Employeur doit fournir une copie des descriptions de classes d'emploi auxquelles appartiennent les employés de l'unité de négociation en cause.

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'Association et son mandataire de toute modification aux politiques dans les trente (30) jours.

8.09 L'Employeur doit réserver aux Associations un espace aux tableaux d'affichage situés dans des endroits accessibles aux employés pourvu que l'usage de ces tableaux soit limité à la diffusion de renseignements concernant les affaires, les réunions, les activités sociales et les rapports des divers comités des Associations.

ARTICLE 9 – AUCUNE DISCRIMINATION

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 des Associations, 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 Les Associations 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 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 deux (2) représentants de chacune des Associations 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 Dans un délai de trente (30) jours après la signature de la présente convention, 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.

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, les Associations et leurs 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 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 le mandataire de l'association en question peuvent, à moins d'indication contraire de l'association en question, 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'Association ou de son mandataire, 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 de l'Association ou de ses délégués, 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 la formule fournie par la Commission du travail et de l'emploi, soit sur une formule approuvée 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 dix (10) 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 dix (10) jours suivant la date à laquelle il a présenté son grief aux termes du paragraphe 12.05.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours à compter de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la première étape (a ou b), l'employé peut déposer un grief par écrit à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs.

L'employé peut passer à la troisième étape si :

- a) il ne reçoit pas de réponse dans un délai de dix (10) 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 dix (10) jours suivant la date à laquelle il a présenté son grief aux termes du paragraphe 12.05.

TROISIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours suivant l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la deuxième étape, l'employé peut déposer un grief par écrit au sous-procureur général. Toute proposition de règlement du grief présentée à la première et à la deuxième étape ainsi que toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lors de son dépôt au sous-procureur général. Le sous-procureur 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 sous-procureur 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 leur représentant 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'une des Associations et l'Employeur peut être soumis à la troisième étape par l'Association.

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 peut, à sa discrétion, être accompagné d'un représentant de l'Association ou de son mandataire.

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'Association ou son représentant et l'Employeur ou son représentant.

12.10 Un grief à toute étape aux termes de l'article 12 est réputé avoir été présenté par l'employé le jour où il a été signifié à la personne désignée par l'Employeur, ou envoyé par courrier recommandé ou par courrier électronique, le cas échéant. Un grief qui est signifié autrement que par signification à personne doit être adressé au bureau du sous-procureur général.

12.11 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 le stage tel qu'il est défini à l'article 1 (Définitions) ne doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire, sauf pour raison valable.

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

- a) une réprimande verbale notée dans le dossier de l'employé;
- b) une réprimande écrite;
- c) une suspension avec traitement;
- d) une suspension sans solde;
- e) un congédiement.

14.03 Une réunion peut être tenue avant d'imposer une mesure disciplinaire à un employé. Un représentant de l'Association de l'employé ou son mandataire pourra accompagner l'employé. L'Employeur doit donner un préavis raisonnable de la tenue de la réunion à l'employé et à l'Association.

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

14.05 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours après la suspension ou le congédiement, en aviser l'employé par écrit, par courrier recommandé ou par signification à personne, en indiquant le motif de la suspension ou du congédiement.

14.06 Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation du paragraphe 14.01, 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.

14.07 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation du paragraphe 14.01, cet employé doit être immédiatement réintégré dans 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 pour un même motif pendant cette période de dix-huit mois.

ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS

16.01 a) Avant de procéder à un concours pour pourvoir un poste au sein d'une unité de négociation, l'Employeur doit permettre aux employés permanents de cette unité de négociation de présenter une déclaration d'intérêt.

b) Un employé qui est nommé à un poste conformément à l'alinéa a) ci-dessus n'a pas le droit de présenter une autre déclaration d'intérêt dans un délai de six (6) mois suivant le début de sa nouvelle affectation.

c) Un nouvel employé nommé en vertu du paragraphe 16.02 n'a pas le droit de présenter une déclaration d'intérêt dans un délai de dix-huit (18) mois suivant le début de son affectation.

16.02 a) Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* et de ses règlements, 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 ou sur les tableaux d'affichage dans les bâtiments où les employés travaillent pendant au moins dix (10) jours ouvrables. Les Associations doivent être notifiées qu'un tel concours a lieu.

b) L'avis de concours mentionné à l'alinéa 16.02a) doit renfermer les renseignements suivants :

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

16.03 S'il doit pourvoir un poste en vertu du paragraphe 16.02, l'Employeur accorde la préférence aux employés appartenant aux unités de négociation qui possèdent les qualifications, les compétences et l'aptitude nécessaires pour occuper ce poste.

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 les Associations 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 qualifications, les compétences et les aptitudes des employés concernés sont relativement égales et que les employés relèvent de la même direction au sein du Cabinet du procureur général, la séniorité doit être prise en considération pour déterminer les mises en disponibilité.

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 conformément à l'alinéa 9(1)b) du *Règlement 84-229*, en application de la *Loi sur la Fonction publique*. Une copie de l'avis écrit doit être envoyée à l'Association concernée.

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

17.06 Pendant une période d'un an après qu'un employé a été mis en disponibilité, le nom de cet employé doit être inscrit sur les listes d'admissibilité pour lesquelles l'employé est qualifié.

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

- (a) les crédits de congés de maladie inutilisés
- (b) et les années de service aux fins du calcul des congés annuels et de l'allocation de retraite

qui se sont accumulés jusqu'à la date 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 et de congés annuels ni de temps de service aux fins de l'allocation de retraite.

17.09 Conformément au paragraphe 63(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, lorsque le présent article de la convention va à l'encontre des dispositions de la *Loi sur la Fonction publique*, la *Loi sur la Fonction publique* doit prévaloir.

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

18.01 On s'attend à ce que les employés à temps plein travaillent au moins trente-six heures et quinze minutes (36 ¼) par semaine, laquelle comprend cinq (5) jours de sept heures et quinze minutes (7 ¼), à l'exception des pauses-repas. Un employé peut être tenu de travailler un nombre d'heures plus élevé, selon la nature de son travail.

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.

ARTICLE 19 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Au lieu de temps supplémentaire, tous les employés ont droit à des congés payés comme suit :

- a) À compter du 31 décembre 2010, cinq (5) jours supplémentaires qui doivent être pris avant le 31 décembre 2011, avec paiement pour toute portion non utilisée au 31 mars 2012;
- b) À compter du 31 décembre 2011, et le 31 décembre de chaque année par la suite, cinq (5) jours qui doivent être pris avant le 31 décembre de l'année suivante, avec paiement pour toute portion non utilisée au 31 mars de l'année suivante;
- c) À compter du 31 décembre 2010, et le 31 décembre de chaque année par la suite, jusqu'à deux (2) jours supplémentaires pour rémunérer les employés en raison de circonstances exceptionnelles. Les déplacements réguliers à l'extérieur de la région de travail de l'employé, une charge de travail excessive et les affaires urgentes sont des exemples de circonstances exceptionnelles.

19.02 L'Employeur s'efforcera d'accorder à l'employé les congés qu'il aura accumulés aux termes du présent article à la période et d'une durée demandées par l'employé. L'employé s'efforcera d'utiliser les congés compensatoires accumulés de manière à réduire au minimum la rémunération en argent.

ARTICLE 20 – TRAITEMENT ET ALLOCATIONS

20.01 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 le stage prévu dans la *Loi sur la Fonction publique*.

« Augmentations réoctroyables » signifie les paiements temporaires, équivalant à une augmentation d'échelon, autorisés à la discrétion du sous-procureur général ou de son remplaçant désigné.

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

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

20.04 **Augmentations réoctroyables**

a) Un employé classé comme avocat 3 ou 4 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 et elles ne s'appliquent pas au calcul de l'allocation de retraite. 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.

20.05 **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 4,8 %, 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.

20.06 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 d'un (1) mois 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 21 – POLITIQUE RELATIVE AUX VOYAGES

21.01 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 22 – JOURS FÉRIÉS

22.01 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) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Nouveau-Brunswick,
- g) la fête du Travail,
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâce,
- i) le jour du Souvenir,
- j) le jour de Noël,
- k) le lendemain de Noël et
- l) tout autre jour dûment proclamé fête provinciale ou nationale.

22.02 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.

22.03 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.

22.04 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.

22.05 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.

22.06 Lorsqu'un employé est avisé par l'Employeur qu'il est tenu de travailler pendant un jour férié inclus dans la liste figurant au paragraphe 22.01, 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 23 – CONGÉS ANNUELS

23.01 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.

23.02 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.

23.03 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.

23.04 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.

23.05 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.

23.06 Toute personne qui cesse d'être un employé doit indemniser la province 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.

23.07 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.

23.08 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 (1^{er}) novembre et à condition que l'Employeur ne puisse fixer un tel congé avant la fin de l'année civile.

ARTICLE 24 – CONGÉS DE MALADIE

24.01 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.

24.02 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.

24.03 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.

24.04 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.

24.05 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.

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

24.07 Un employé qui a reçu une avance de congés de maladie en application du paragraphe 24.05 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.

24.08 Les parties conviennent que l'inobservation du paragraphe 24.07 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 25 – CONGÉS DE MATERNITÉ

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

25.02 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.

25.03 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.

25.04 Sur demande de l'employée, le congé de maternité peut commencer n'importe quand dans les huit (8) semaines qui précèdent la date de l'accouchement.

25.05 Nonobstant le paragraphe 25.04, 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.

25.06 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 25.05 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.

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

25.08 Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 25.01, 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.

25.09 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.

25.10 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 aux congés annuels et à l'allocation de retraite;
- 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.

25.11 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.

25.12 Après une 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 de deux (2) semaines, 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.

25.13 « 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.

25.14 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 25.12.

ARTICLE 26 – CONGÉ PARENTAL

26.01 Après la naissance d'un enfant et sur présentation d'une demande écrite, un congé parental non payé d'un maximum de trente-sept (37) semaines sera accordé à un employé qui est le parent de l'enfant.

26.02 Le congé parental auquel il est fait référence au paragraphe 26.01 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 trente-sept (37) semaines après cette date; ou b) au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date lorsque le congé parental est combiné à un congé de maternité.

26.03 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.

26.04 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.

26.05 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 trente-sept (37) semaines.

26.06 Un employé qui retourne au travail après un congé parental doit réintégrer le poste qu'il occupait auparavant et recevoir un taux de traitement équivalant 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.

26.07 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 aux congés annuels et à l'allocation de retraite;
- 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.

26.08 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.

26.09 Lorsqu'un employé en congé parental désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 26.02, 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.

26.10 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 27 – CONGÉS D'ADOPTION

27.01 Après l'adoption d'un enfant et sur présentation d'une demande écrite, un congé d'adoption non payé d'un maximum de trente-sept (37) semaines sera accordé à un employé.

27.02 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.

27.03 Le congé d'adoption auquel il est fait référence au paragraphe 27.01 doit commencer à la date où l'enfant adoptif est pris en charge par l'employé et se terminer au plus tard trente-sept (37) semaines après cette date.

27.04 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 trente-sept (37) semaines.

27.05 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.

27.06 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 aux congés annuels et à l'allocation de retraite;

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.

27.07 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 27.09 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 27.09, 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.

27.08 Lorsqu'un employé en congé d'adoption désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 27.03, 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.

27.09 Après une 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 de deux (2) semaines, 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.

27.10 « 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.

27.11 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 27.09.

27.12 Si les deux parents sont des employés, les prestations d'assurance-emploi auxquelles il est fait référence au paragraphe 27.09 s'appliquent seulement à un des deux employés.

ARTICLE 28 – CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES

28.01 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.

28.02 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 29 – CONGÉS DE DEUIL

29.01 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, 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 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.

29.02 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 29.01a) 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.

ARTICLE 30 – CONGÉS D'AUDIENCE

30.01 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.

30.02 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;
- c) est partie en cause de procédures judiciaires ou autres procédures semblables non rattachées à son emploi.

30.03 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 31 – CONGÉS D'URGENCE

31.01 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 32 – CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

32.01 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 33 – CONGÉS DE PORTEUR

33.01 Un congé d'une demi-journée (1/2) 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 34 – CONGÉS POUR AFFAIRES DE L'ASSOCIATION

34.01 L'Association doit informer l'Employeur par écrit du nom de ses délégués et le tenir au courant de tout changement.

34.02 Le délégué d'une Association 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.

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

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

34.05 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.

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

34.07 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.

34.08 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 contrats.

34.09 L'Employeur accordera un congé non payé à trois (3) employés de chacune des Associations 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.

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

ARTICLE 35 – AUTRES CONGÉS

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

ARTICLE 36 – CONGÉS DE BÉNÉVOLAT

36.01 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.

36.02 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.

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

ARTICLE 37 – CONGÉS NON PAYÉS

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

37.02 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 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 aux présentes unités de négociation.

38.02 Un comité mixte d'hygiène et de sécurité doit être constitué conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Le comité doit :

- a) avoir des représentants des Associations;
- b) participer à l'établissement et à la mise en application de politiques relatives aux pratiques en matière de sécurité;
- c) tenir les employés au courant de toutes les politiques relatives aux pratiques en matière de sécurité;
- d) se réserver un tableau d'affichage approprié pour son usage exclusif;
- e) procéder à des inspections de sécurité et enquêter sur les conditions dangereuses signalées;
- f) afficher les procès-verbaux de toutes les réunions du comité sur les tableaux d'affichage.

38.03 Aucun employé membre du comité ne doit perdre une partie de son traitement réglementaire ou d'un avantage pour le temps passé aux réunions du comité.

ARTICLE 39 – PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS

39.01 – **Régime d'assurance-vie collective** – La couverture 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 – ALLOCATION DE RETRAITE

40.01 a) Lorsqu'un employé comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu prend sa retraite en raison d'invalidité, ou de son âge, ou de décès, ou est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égale à la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours. L'allocation doit être versée en une somme globale, au taux de traitement réglementaire de l'employé.

b) Lorsqu'un employé prend sa retraite en raison d'invalidité, ou de son âge, ou de décès, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale dans les vingt-quatre (24) mois après la date de sa retraite ou de son décès. Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale douze (12) mois après la date à laquelle il a été mis en disponibilité.

c) Aux fins de l'allocation de retraite, à défaut d'un commun accord visant à respecter l'invalidité permanente d'un employé, un comité de médecins doit être nommé. Le comité sera composé d'un médecin nommé par l'Association, d'un médecin nommé par l'Employeur et d'un médecin que choisiront les deux médecins ainsi nommés et qui doit être le président. Le comité ainsi formé doit décider si un employé a une invalidité permanente et sa décision est définitive et exécutoire pour les parties. Les dépenses du comité de médecins doivent être acquittées de la même manière que s'il s'agissait d'un conseil d'arbitrage. Si l'invalidité permanente d'un employé a été établie en vertu de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* ou de la *Loi sur le régime de pensions du Canada*, un comité de médecins ne sera pas requis aux termes du présent article.

40.02 Les employés qui sont admissibles à une retraite anticipée en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* ont droit à une allocation de retraite.

40.03 Au choix de l'employé, l'allocation de retraite peut être accordée sous forme de congés de préretraite, conformément aux dispositions de l'annexe C.

ARTICLE 41 – TRANSFERT D'AVANTAGES

41.01 Lors d'une nomination à la partie I en provenance des parties II, III ou IV des services publics 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 240 jours;
- b) de transférer les crédits de congés annuels inutilisés ou, au lieu, de prendre de l'argent, au choix de l'employé;

c) d'inclure le nombre d'années d'emploi ininterrompu dans les services publics aux fins de calcul des droits aux congés annuels et à l'allocation de retraite. Le nombre total d'années d'emploi ininterrompu ne peut pas être inclus quand les conditions d'emploi de l'employé juste avant la mutation ne prévoyaient pas une disposition sur l'allocation de retraite;

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 des services publics conformément aux conditions de l'entente de réciprocité en vigueur.

ARTICLE 42 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

42.01 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.

42.02 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.

42.03 a) L'Employeur donnera aux Associations 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 42.03a) 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 les Associations à propos des répercussions du changement technologique indiqué au paragraphe 42.01 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.

42.04 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 sont considérées comme des heures travaillées.

ARTICLE 43 – ANCIENNETÉ

43.01 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 43.04a) et b).

43.02 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 doit être affichée par ancienneté sur les tableaux d'affichage appropriés au cours du mois de février de chaque année. Les employés peuvent demander que leur place sur la liste d'ancienneté soit revue dans les trente (30) jours de l'affichage.

43.03 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.

43.04 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 :

- 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 envoyé par courrier recommandé à l'adresse figurant au dossier de l'Employeur, 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.

43.05 Lorsqu'un employé accepte 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 44 – PROTECTION CONTRE LA RESPONSABILITÉ PERSONNELLE

44.01 a) Lorsqu'un employé est :

- i) présumé avoir commis un délit, y compris avoir entrepris une poursuite malveillante,
- ii) accusé d'une infraction criminelle ou de toute autre infraction, ou
- iii) présumé avoir enfreint le *Code de déontologie professionnel* du Barreau du Nouveau-Brunswick (le « Code »),

l'Employeur doit défendre, négocier ou régler la réclamation. Au besoin, l'Employeur remboursera les pertes, les dommages, les coûts et les dépenses à condition que l'employé ait agi de bonne foi, en respectant le cadre de son emploi.

b) Chaque fois que l'Employeur défend un employé sur le fondement de l'alinéa a), il doit être chargé du déroulement général de la poursuite.

c) Dans de tels cas, un avocat doit être nommé par le sous-procureur général. Si l'employé a des préoccupations quant à la nomination de cet avocat, il doit aborder le sujet avec le sous-procureur général adjoint aux fins d'examen par le sous-procureur général. L'avocat ainsi nommé doit représenter les intérêts de l'employé et de l'Employeur.

44.02 Sauf lorsqu'un employé est accusé d'une infraction criminelle ou de toute autre infraction, ou qu'il est présumé avoir contrevenu au 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.

44.03 Si l'Employeur est tenu 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.

44.04 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 doit porter la question à l'attention de son surveillant immédiat pour que les mesures appropriées soient prises, notamment consulter le sous-procureur général adjoint.

ARTICLE 45 – DURÉE ET CESSATION

45.01 La présente convention entre en vigueur le 1 avril 2011 et prend fin le 31 mars 2013, à moins d'une disposition contraire explicite dans la présente convention.

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 **Droit des anciens employés à la rémunération** – 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 ou à une allocation de retraite, 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 30 JANVIER 2013.

POUR L'ASSOCIATION DES AVOCATS
ET AVOCATES DE LA COURONNE DU N.-B. INC.

Eric P. Boucher

Karen Caverhill

William Gould

André Lortie

Gary Corbett

POUR L'ASSOCIATION DES PROCUREURS
DE LA COURONNE DU N.-B. INC.

Chris T. Titus

Patrick Wilbur

Sébastien Michaud

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Troy Lifford

L'hon. Marie-Claude Blais

Frédéric Finn

Nancy Forbes

Elizabeth Strange

Pierre Castonguay

ANNEXE A

SALAIRES À LA QUINZAINE EN VIGUEUR LE 1^{ER} AVRIL 2011 (1%)

Avocat 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	1637	1655	1678	1696	1715	1738	1757	1781	1800	1822	1845	1865	
	42562	43030	43628	44096	44590	45188	45682	46306	46800	47372	47970	48490	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	1890	1911	1935	1958	1980	2006	2029	2055	2078	2104	2128	2155	
	49140	49686	50310	50908	51480	52156	52754	53430	54028	54704	55328	56030	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)			
	2180	2207	2232	2259	2287	2315	2342	2369	2399	2427			
	56680	57382	58032	58734	59462	60190	60892	61594	62374	63102			
	Avocat 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		2544	2569	2595	2621	2647	2674	2700	2727	2754	2783	2810	2837
		66144	66794	67470	68146	68822	69524	70200	70902	71604	72358	73060	73762
(13)		(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
2867		2896	2923	2953	2984	3012	3042	3074	3105	3134	3166	3199	
74542		75296	75998	76778	77584	78312	79092	79924	80730	81484	82316	83174	
(25)		(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)						
3230		3261	3296	3329	3359	3396	3430						
83980		84786	85696	86554	87334	88296	89180						

ANNEXE A
SALAIRES À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 1^{ER} AVRIL 2011 (1%)

Avocat 3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	3465	3510	3551	3597	3639	3679	3726	3769	3817	3861	3907	3954	
	90090	91260	92326	93522	94614	95654	96876	97994	99242	100386	101582	102804	
											Disc.		
							CPM				Max		
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4000	4049	4097	4148	4196	4247	4298	4350	4402	4454	4508	4562	
	104000	105274	106522	107848	109096	110422	111748	113100	114452	115804	117208	118612	
	(25)	(26)											
	4617	4678											
	120042	121628											
	Avocat 4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		3597	3639	3679	3726	3769	3817	3861	3907	3954	4000	4049	4097
93522		94614	95654	96876	97994	99242	100386	101582	102804	104000	105274	106522	
													Disc.
							CPM				Max		
(13)		(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
4148		4196	4247	4298	4350	4402	4454	4508	4562	4617	4678	4735	
107848		109096	110422	111748	113100	114452	115804	117208	118612	120042	121628	123110	
(25)		(26)	(27)										
4790		4848	4906										
124540		126048	127556										

Lors d'une nomination à un poste de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens, un employé payé à n'importe quel échelon de l'avocat 3 ou 4 peut se voir accorder, à la discrétion du sous-ministre, une allocation de responsabilité correspondant à un maximum de 4 échelons de plus. Le point de contrôle maximal pour les coordonnateurs/coordonnatrices des groupes de praticiens est donc l'échelon 22 pour l'échelle salariale de l'avocat 3 et l'échelon 23 pour l'échelle salariale de l'avocat 4. L'allocation de responsabilité fait partie du salaire de base et elle est versée pendant toute la durée de la nomination à un poste de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens. Lorsqu'un employé cesse les fonctions de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens, la rémunération de l'employé retournera au point de contrôle maximal normal de l'échelle salariale. Les échelons 23-26 de l'échelle salariale de l'avocat 3 et les échelons 24-27 de l'échelle salariale de l'avocat 4 sont réoctroyables et réservés strictement aux coordonnateurs/coordonnatrices d'un groupe de praticiens.

ANNEXE A
SALAIRES À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 1^{ER} OCTOBRE 2011 (1%)

Avocat 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	1653	1672	1695	1713	1732	1755	1775	1799	1818	1840	1863	1884	
	42978	43472	44070	44538	45032	45630	46150	46774	47268	47840	48438	48984	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	1909	1930	1954	1978	2000	2026	2049	2076	2099	2125	2149	2177	
	49634	50180	50804	51428	52000	52676	53274	53976	54574	55250	55874	56602	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)			
	2202	2229	2254	2282	2310	2338	2365	2393	2423	2451			
	57252	57954	58604	59332	60060	60788	61490	62218	62998	63726			
	Avocat 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		2569	2595	2621	2647	2673	2701	2727	2754	2782	2811	2838	2865
		66794	67470	68146	68822	69498	70226	70902	71604	72332	73086	73788	74490
(13)		(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
2896		2925	2952	2983	3014	3042	3072	3105	3136	3165	3198	3231	
75296		76050	76752	77558	78364	79092	79872	80730	81536	82290	83148	84006	
(25)		(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)						
3262		3294	3329	3362	3393	3430	3464						
84812		85644	86554	87412	88218	89180	90064						

ANNEXE A
SALAIRES À LA QUINZAINE

EN VIGUEUR LE 1^{ER} OCTOBRE 2011 (1%)

Avocat 3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	3500	3545	3587	3633	3675	3716	3763	3807	3855	3900	3946	3994
	91000	92170	93262	94458	95550	96616	97838	98982	100230	101400	102596	103844
						CPM				Disc.		
						(18)				Max		
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	4040	4089	4138	4189	4238	4289	4341	4394	4446	4499	4553	4608
	105040	106314	107588	108914	110188	111514	112866	114244	115596	116974	118378	119808
	(25)	(26)										
	4663	4725										
	121238	122850										
Avocat 4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	3633	3675	3716	3763	3807	3855	3900	3946	3994	4040	4089	4138
	94458	95550	96616	97838	98982	100230	101400	102596	103844	105040	106314	107588
											Disc.	
							CPM				Max	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
	4189	4238	4289	4341	4394	4446	4499	4553	4608	4663	4725	4782
	108914	110188	111514	112866	114244	115596	116974	118378	119808	121238	122850	124332
	(25)	(26)	(27)									
	4838	4896	4955									
	125788	127296	128830									

Lors d'une nomination à un poste de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens, un employé payé à n'importe quel échelon de l'avocat 3 ou 4 peut se voir accorder, à la discrétion du sous-ministre, une allocation de responsabilité correspondant à un maximum de 4 échelons de plus. Le point de contrôle maximal pour les coordonnateurs/coordonnatrices des groupes de praticiens est donc l'échelon 22 pour l'échelle salariale de l'avocat 3 et l'échelon 23 pour l'échelle salariale de l'avocat 4. L'allocation de responsabilité fait partie du salaire de base et elle est versée pendant toute la durée de la nomination à un poste de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens. Lorsqu'un employé cesse les fonctions de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens, la rémunération de l'employé retournera au point de contrôle maximal normal de l'échelle salariale. Les échelons 23-26 de l'échelle salariale de l'avocat 3 et les échelons 24-27 de l'échelle salariale de l'avocat 4 sont réoctroyables et réservés strictement aux coordonnateurs/coordonnatrices d'un groupe de praticiens.

ANNEXE A
SALAIRES À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 1^{ER} AVRIL 2012 (1%)

Avocat 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	1670	1689	1712	1730	1749	1773	1793	1817	1836	1858	1882	1903	
	43420	43914	44512	44980	45474	46098	46618	47242	47736	48308	48932	49478	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	1928	1949	1974	1998	2020	2046	2069	2097	2120	2146	2170	2199	
	50128	50674	51324	51948	52520	53196	53794	54522	55120	55796	56420	57174	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)			
	2224	2251	2277	2305	2333	2361	2389	2417	2447	2476			
	57824	58526	59202	59930	60658	61386	62114	62842	63622	64376			
	Avocat 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		2595	2621	2647	2673	2700	2728	2754	2782	2810	2839	2866	2894
		67470	68146	68822	69498	70200	70928	71604	72332	73060	73814	74516	75244
(13)		(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
2925		2954	2982	3013	3044	3072	3103	3136	3167	3197	3230	3263	
76050		76804	77532	78338	79144	79872	80678	81536	82342	83122	83980	84838	
(25)		(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)						
3295		3327	3362	3396	3427	3464	3499						
85670		86502	87412	88296	89102	90064	90974						

ANNEXE A
SALAIRES À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 1^{ER} AVRIL 2012 (1%)

Avocat 3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	3535	3580	3623	3669	3712	3753	3801	3845	3894	3939	3985	4034	
	91910	93080	94198	95394	96512	97578	98826	99970	101244	102414	103610	104884	
											Disc.		
											Max		
						(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
		(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
		4080	4130	4179	4231	4280	4332	4384	4438	4490	4544	4599	4654
		106080	107380	108654	110006	111280	112632	113984	115388	116740	118144	119574	121004
		(25)	(26)										
		4710	4772										
		122460	124072										
	Avocat 4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
3669		3712	3753	3801	3845	3894	3939	3985	4034	4080	4130	4179	
95394		96512	97578	98826	99970	101244	102414	103610	104884	106080	107380	108654	
											Disc.		
											Max		
		(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
		4231	4280	4332	4384	4438	4490	4544	4599	4654	4710	4772	4830
		110006	111280	112632	113984	115388	116740	118144	119574	121004	122460	124072	125580
		(25)	(26)	(27)									
		4886	4945	5005									
		127036	128570	130130									

Lors d'une nomination à un poste de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens, un employé payé à n'importe quel échelon de l'avocat 3 ou 4 peut se voir accorder, à la discrétion du sous-ministre, une allocation de responsabilité correspondant à un maximum de 4 échelons de plus. Le point de contrôle maximal pour les coordonnateurs/coordonnatrices des groupes de praticiens est donc l'échelon 22 pour l'échelle salariale de l'avocat 3 et l'échelon 23 pour l'échelle salariale de l'avocat 4. L'allocation de responsabilité fait partie du salaire de base et elle est versée pendant toute la durée de la nomination à un poste de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens. Lorsqu'un employé cesse les fonctions de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens, la rémunération de l'employé retournera au point de contrôle maximal normal de l'échelle salariale. Les échelons 23-26 de l'échelle salariale de l'avocat 3 et les échelons 24-27 de l'échelle salariale de l'avocat 4 sont réoctroyables et réservés strictement aux coordonnateurs/coordonnatrices d'un groupe de praticiens.

ANNEXE A
SALAIRES À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 1^{ER} OCTOBRE 2012 (1%)

Avocat 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	1687	1706	1729	1747	1766	1791	1811	1835	1854	1877	1901	1922	
	43862	44356	44954	45422	45916	46566	47086	47710	48204	48802	49426	49972	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	1947	1968	1994	2018	2040	2066	2090	2118	2141	2167	2192	2221	
	50622	51168	51844	52468	53040	53716	54340	55068	55666	56342	56992	57746	
	(25)	(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)	(32)	(33)	(34)			
	2246	2274	2300	2328	2356	2385	2413	2441	2471	2501			
	58396	59124	59800	60528	61256	62010	62738	63466	64246	65026			
	Avocat 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		2621	2647	2673	2700	2727	2755	2782	2810	2838	2867	2895	2923
		68146	68822	69498	70200	70902	71630	72332	73060	73788	74542	75270	75998
(13)		(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
2954		2984	3012	3043	3074	3103	3134	3167	3199	3229	3262	3296	
76804		77584	78312	79118	79924	80678	81484	82342	83174	83954	84812	85696	
(25)		(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)						
3328		3360	3396	3430	3461	3499	3534						
86528		87360	88296	89180	89986	90974	91884						

ANNEXE A
SALAIRES À LA QUINZAINE

EN VIGUEUR LE 1^{ER} OCTOBRE 2012 (1%)

Avocat 3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	3570	3616	3659	3706	3749	3791	3839	3883	3933	3978	4025	4074	
	92820	94016	95134	96356	97474	98566	99814	100958	102258	103428	104650	105924	
											Disc.		
							CPM				Max		
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4121	4171	4221	4273	4323	4375	4428	4482	4535	4589	4645	4701	
	107146	108446	109746	111098	112398	113750	115128	116532	117910	119314	120770	122226	
	(25)	(26)											
	4757	4820											
	123682	125320											
	Avocat 4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		3706	3749	3791	3839	3883	3933	3978	4025	4074	4121	4171	4221
96356		97474	98566	99814	100958	102258	103428	104650	105924	107146	108446	109746	
											Disc.		
							CPM				Max		
(13)		(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
4273		4323	4375	4428	4482	4535	4589	4645	4701	4757	4820	4878	
111098		112398	113750	115128	116532	117910	119314	120770	122226	123682	125320	126828	
(25)		(26)	(27)										
4935		4994	5055										
128310		129844	131430										

Lors d'une nomination à un poste de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens, un employé payé à n'importe quel échelon de l'avocat 3 ou 4 peut se voir accorder, à la discrétion du sous-ministre, une allocation de responsabilité correspondant à un maximum de 4 échelons de plus. Le point de contrôle maximal pour les coordonnateurs/coordonnatrices des groupes de praticiens est donc l'échelon 22 pour l'échelle salariale de l'avocat 3 et l'échelon 23 pour l'échelle salariale de l'avocat 4. L'allocation de responsabilité fait partie du salaire de base et elle est versée pendant toute la durée de la nomination à un poste de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens. Lorsqu'un employé cesse les fonctions de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens, la rémunération de l'employé retournera au point de contrôle maximal normal de l'échelle salariale. Les échelons 23-26 de l'échelle salariale de l'avocat 3 et les échelons 24-27 de l'échelle salariale de l'avocat 4 sont réoctroyables et réservés strictement aux coordonnateurs/coordonnatrices d'un groupe de praticiens.

ANNEXE A
SALAIRES À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 30 JANVIER 2013 (modification à la grille salariale)

Avocat 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	1877	1901	1922	1947	1968	1994	2018	2040	2066	2090	2118	2141	
	48802	49426	49972	50622	51168	51844	52468	53040	53716	54340	55068	55666	
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	2167	2192	2221	2246	2274	2300	2328	2356	2385	2413	2441	2471	
	56342	56992	57746	58396	59124	59800	60528	61256	62010	62738	63466	64246	
	(25)												
	2501												
	65026												
	Avocat 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		2621	2647	2673	2700	2727	2755	2782	2810	2838	2867	2895	2923
		68146	68822	69498	70200	70902	71630	72332	73060	73788	74542	75270	75998
		(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)
2954		2984	3012	3043	3074	3103	3134	3167	3199	3229	3262	3296	
76804		77584	78312	79118	79924	80678	81484	82342	83174	83954	84812	85696	
(25)		(26)	(27)	(28)	(29)	(30)	(31)						
3328		3360	3396	3430	3461	3499	3534						
86528		87360	88296	89180	89986	90974	91884						

ANNEXE A
SALAIRES À LA QUINZAINE

EN VIGUEUR LE 30 JANVIER 2013 (modification à la grille salariale)

Avocat 3	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	
	3570	3616	3659	3706	3749	3791	3839	3883	3933	3978	4025	4074	
	92820	94016	95134	96356	97474	98566	99814	100958	102258	103428	104650	105924	
											Disc.		
											Max		
	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
	4121	4171	4221	4273	4323	4375	4428	4482	4535	4589	4645	4701	
	107146	108446	109746	111098	112398	113750	115128	116532	117910	119314	120770	122226	
	(25)	(26)											
	4757	4820											
	123682	125320											
	Avocat 4	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
		3706	3749	3791	3839	3883	3933	3978	4025	4074	4121	4171	4221
96356		97474	98566	99814	100958	102258	103428	104650	105924	107146	108446	109746	
											Disc.		
											Max		
(13)		(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)	(24)	
4273		4323	4375	4428	4482	4535	4589	4645	4701	4757	4820	4878	
111098		112398	113750	115128	116532	117910	119314	120770	122226	123682	125320	126828	
(25)		(26)	(27)										
4935		4994	5055										
128310		129844	131430										

Lors d'une nomination à un poste de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens, un employé payé à n'importe quel échelon de l'avocat 3 ou 4 peut se voir accorder, à la discrétion du sous-ministre, une allocation de responsabilité correspondant à un maximum de 4 échelons de plus. Le point de contrôle maximal pour les coordonnateurs/coordonnatrices des groupes de praticiens est donc l'échelon 22 pour l'échelle salariale de l'avocat 3 et l'échelon 23 pour l'échelle salariale de l'avocat 4. L'allocation de responsabilité fait partie du salaire de base et elle est versée pendant toute la durée de la nomination à un poste de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens. Lorsqu'un employé cesse les fonctions de coordonnateur/coordonnatrice d'un groupe de praticiens, la rémunération de l'employé retournera au point de contrôle maximal normal de l'échelle salariale. Les échelons 23-26 de l'échelle salariale de l'avocat 3 et les échelons 24-27 de l'échelle salariale de l'avocat 4 sont réoctroyables et réservés strictement aux coordonnateurs/coordonnatrices d'un groupe de praticiens.

ANNEXE B

Admissibilité aux augmentations au mérite

Avocat 1 et 2

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 sous-procureur 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 sous-procureur 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 et 4

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 sous-procureur 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 sous-procureur 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.

ANNEXE C

**RÉGIME DE CONGÉS PRÉRETRAITE
NOMBRE DE JOURS CRÉDITÉS AU TITRE DE L'ALLOCATION DE RETRAITE
QUI PEUVENT ÊTRE UTILISÉS COMME CONGÉS PRÉRETRAITE AU LIEU DE FAIRE
L'OBJET D'UN PAIEMENT AU COMPTANT AU DÉPART À LA RETRAITE
- AU CHOIX DE L'EMPLOYÉ**

NOMBRE DE JOURS CRÉDITÉS AU DÉPART À LA RETRAITE	NOMBRE D'ANNÉES AVANT LA RETRAITE				
	5	4	3	2	1
25	2	3	4	6	10
30	2	4	5	7	12
35	3	4	6	8	14
40	3	5	6	10	16
45	4	5	7	11	18
50	4	6	8	12	20
55	4	7	9	13	22
60	5	7	10	14	24
65	5	8	10	16	26
70	6	8	11	17	28
75	6	9	12	18	30
80	6	10	13	19	32
85	7	10	14	20	34
90	7	11	14	22	36
95	8	11	15	23	38
100	8	12	16	24	40
105	8	13	17	25	42
110	9	13	18	26	44
115	9	14	18	28	46
120	10	14	19	29	48
125	10	15	20	30	50

1. On peut reporter à une année subséquente les jours crédités au titre de l'allocation de retraite qui ne sont pas pris au cours de l'année où ils auraient pu être utilisés.
2. Les jours au titre de l'allocation de retraite inutilisés au départ à la retraite feront l'objet d'un paiement au comptant.
3. Afin de permettre l'établissement d'un horaire de travail systématique, il faut présenter une demande visant à utiliser les jours crédités au titre de l'allocation de retraite au surveillant de l'employé sur préavis correspondant à deux fois le nombre de jours ouvrables visés par la demande. Par exemple, si on veut utiliser 25 jours, il faut présenter la demande au moins 50 jours à l'avance.
4. Une personne doit indemniser la province des congés de retraite qu'elle aura utilisés sans y avoir droit, et le montant de l'indemnité doit se calculer en fonction du taux de traitement de l'employé au moment de la cessation d'emploi.
5. On peut prendre les jours crédités au titre de l'allocation de retraite au cours de l'année civile pendant laquelle s'applique la disposition concernant les jours crédités.

LETTRE D'ENTENTE

entre

le Conseil de gestion

et

l'Association des Procureurs de la Couronne du N.-B. Inc.

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'à la suite de la décision R. c. MacPherson (1995), 166 R.N.-B. (2^e) 81 de la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick, les procureurs de la Couronne sont tenus de se présenter à la cour pour le renvoi d'affaires les fins de semaine et les jours fériés;

ATTENDU QUE les dispositions des articles 19 (Temps supplémentaire) et 22 (Jours fériés) de la convention collective s'appliquent aux deux unités de négociation lors de circonstances qui ne sont pas liées à la présence à la cour pour le renvoi d'affaires les fins de semaine et les jours fériés;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent :

1.01 Nonobstant les dispositions de l'article 19 – Temps supplémentaire, que la rémunération des procureurs de la Couronne pour leur présence à la cour pour le renvoi d'affaires la fin de semaine sera comme suit :

a) Lorsque les exigences du service le permettent, le procureur de la Couronne peut prendre l'équivalent d'une (1) journée à la place pour chaque séance prévue les samedis et les dimanches en cour pour le renvoi d'affaires;

b) Le remboursement à la fin de chaque exercice au taux de cent pour cent (100 %) du salaire quotidien de l'avocat pour chaque séance prévue les samedis et les dimanches en cour pour le renvoi d'affaires pour ces journées passées en cour pour le renvoi d'affaires qui n'auront pas été prises sous la forme de jours de congé pendant l'exercice.

1.02 Nonobstant les dispositions du paragraphe 22.06 de l'article 22 – Jours fériés, que la rémunération des procureurs de la Couronne pour leur présence à la cour pour le renvoi d'affaires durant les jours fériés sera comme suit :

a) Lorsque les exigences du service le permettent, le procureur de la Couronne peut prendre l'équivalent de deux (2) journées à la place pour chaque séance prévue les jours fériés en cour pour le renvoi d'affaires;

b) Le remboursement à la fin de chaque exercice au taux de cent cinquante pour cent (150 %) du salaire quotidien de l'avocat pour chaque séance prévue les jours fériés en cour pour le renvoi d'affaires pour ces journées passées en cour pour le renvoi d'affaires qui n'auront pas été prises sous la forme de jours de congé pendant l'exercice.

Fait le 30 janvier 2013.

POUR L'ASSOCIATION DES PROCUREURS
DE LA COURONNE DU N.-B. INC.

Chris T. Titus

Patrick Wilbur

Sébastien Michaud

André Lortie

Gary Corbett

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Troy Lifford

L'hon. Marie-Claude Blais

Frédéric Finn

Nancy Forbes

Elizabeth Strange

Pierre Castonguay

Julie Comeau

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

le Conseil de gestion

l'Association des Avocats et Avocates de la Couronne du Nouveau-Brunswick Inc. et l'Association des Procureurs de la Couronne du N.-B. Inc.

Sous-traitance et charge de travail

L'Employeur accepte de donner à l'association en question un avis écrit de cent quatre-vingts (180) jours de son intention de donner en sous-traitance tout travail de l'unité de négociation qui pourrait entraîner la mise en disponibilité d'un membre de l'association en question.

Les parties acceptent d'étudier la question de la sous-traitance en ce qui a trait à la charge de travail pendant la durée de la présente convention collective en vue de négocier les dispositions de la sous-traitance lors de la prochaine ronde de négociation collective.

Fait le 30 janvier 2013.

POUR L'ASSOCIATION DES AVOCATS
ET AVOCATES DE LA COURONNE DU N.-B. INC.

Eric P. Boucher

Karen Caverhill

William Gould

André Lortie

Gary Corbett

POUR L'ASSOCIATION DES PROCUREURS
DE LA COURONNE DU N.-B. INC.

Chris T. Titus

Patrick Wilbur

Sébastien Michaud

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Troy Lifford

L'hon. Marie-Claude Blais

Frédéric Finn

Nancy Forbes

Elizabeth Strange

Pierre Castonguay

Julie Comeau

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

**le Conseil de gestion
(l'« Employeur »)**

et

l'Association des Avocats et Avocates de la Couronne du Nouveau-Brunswick Inc.

et

**l'Association des Procureurs de la Couronne du N.-B. Inc.
(les « Associations »)**

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 lie l'Employeur, les Associations et les employés dans l'unité de négociation pour laquelle les Associations ont été accréditées. 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 des unités de négociation de l'Association des Avocats et Avocates de la Couronne du Nouveau-Brunswick Inc. et de l'Association des Procureurs de la Couronne du N.-B. Inc.

« Personne anciennement exclue » s'entend d'une personne qui effectue le travail des classes représentées par les Associations, conformément aux ordonnances d'accréditation n^{os} PS-013-09 et PS-011-09, 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;
- 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 les services publics. 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 des unités 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 43.03 de la convention collective.

7) Griefs

- a) Les personnes anciennement exclues ont le droit, lorsqu'elles ont obtenu le consentement écrit de l'Association 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 doit être observée.

8) Sécurité des Associations

L'Employeur doit procéder à une retenue des cotisations syndicales des personnes anciennement exclues conformément à l'article 7 (Sécurité des Associations) 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 à partir de la date de sa signature jusqu'à l'expiration de la convention collective actuellement en cours de négociation entre les parties.

Fait le 30 janvier 2013.

POUR L'ASSOCIATION DES AVOCATS
ET AVOCATES DE LA COURONNE DU N.-B. INC.

Karen Caverhill

William Gould

André Lortie

Gary Corbett

POUR L'ASSOCIATION DES PROCUREURS
DE LA COURONNE DU N.-B. INC.

Chris T. Titus

Patrick Wilbur

Sébastien Michaud

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Troy Lifford

L'hon. Marie-Claude Blais

Frédéric Finn

Nancy Forbes

Elizabeth Strange

Pierre Castonguay

Julie Comeau

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

**le Conseil de gestion
(l'« Employeur »)**

et

l'Association des Avocats et Avocates de la Couronne du Nouveau-Brunswick Inc.

et

**l'Association des Procureurs de la Couronne du N.-B. Inc.
(les « Associations »)**

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 conformément à la *Loi sur la Fonction publique*

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 conformément à la *Loi sur la Fonction publique*;

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;

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 conformément à la *Loi sur la Fonction publique*;

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 conformément à la *Loi sur la Fonction publique*.

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 – Temps supplémentaire

Article 20 – Traitement et allocations

Article 24 – Congés de maladie, paragraphes 24.05, 24.06, 24.07 et 24.08

Article 25 – Congés de maternité

Article 26 – Congé parental

Article 27 – Congés d'adoption

Article 28 – Congés pour raisons familiales

Article 29 – Congés de deuil
Article 30 – Congés d’audience
Article 31 – Congés d’urgence
Article 32 – Congés pour obligations familiales
Article 33 – Congés de porteur
Article 34 – Congés pour affaires de l’Association
Article 36 – Congés de bénévolat
Article 37 – Congés non payés, paragraphe 37.02
Article 39 – Programmes d’avantages des employés, paragraphes 39.03 et 39.05
Article 40 – Allocation de retraite
Article 41 – Transfert d’avantages

3. Concours et nominations

Le paragraphe 17(7) de la *Loi sur la Fonction publique* s’applique aux employés occasionnels et confirme qu’ils peuvent poser leur candidature à un concours restreint.

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. Temps supplémentaire

- a) En guise de paiement de temps supplémentaire, un employé occasionnel a droit à deux jours et demi (2 ½) de congés payés qu’il prendra durant le reste de sa période d’emploi occasionnel et il ne recevra aucun paiement pour la partie inutilisée.
- b) L’Employeur doit tout mettre en œuvre pour accorder le congé accumulé en vertu de l’alinéa a) à un employé occasionnel aux dates et d’une durée demandées par l’employé.

6. 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, sous réserve d’un rendement satisfaisant, peuvent recevoir une augmentation d’au plus trois (3) échelons.

7. 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 30 janvier 2013.

POUR L'ASSOCIATION DES AVOCATS
ET AVOCATES DE LA COURONNE DU N.-B. INC.

Karen Caverhill

William Gould

André Lortie

Gary Corbett

POUR L'ASSOCIATION DES PROCUREURS
DE LA COURONNE DU N.-B. INC.

Chris T. Titus

Patrick Wilbur

Sébastien Michaud

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Troy Lifford

L'hon. Marie-Claude Blais

Frédéric Finn

Nancy Forbes

Elizabeth Strange

Pierre Castonguay

Julie Comeau
