

AGREEMENT

BETWEEN

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES

AND

THE NEW BRUNSWICK LEGAL AID SERVICES COMMISSION

GROUP: THE NEW BRUNSWICK LEGAL AID ADMINISTRATIVE SUPPORT STAFF

EXPIRATION DATE: January 20, 2029

Table of Contents

ARTICLE 1 – DEFINITIONS.....	3
ARTICLE 2 – APPLICATION.....	4
ARTICLE 3 – FUTURE LEGISLATION.....	4
ARTICLE 4 – RECOGNITION.....	5
ARTICLE 5 – PROVINCIAL SECURITY.....	5
ARTICLE 6 – MANAGEMENT RIGHTS.....	5
ARTICLE 7 – UNION SECURITY.....	5
ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS.....	6
ARTICLE 9 – NO DISCRIMINATION.....	7
ARTICLE 10 – STRIKES AND LOCKOUTS.....	7
ARTICLE 11 – PROVINCIAL EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONS COMMITTEE.....	7
ARTICLE 12 - GRIEVANCE PROCEDURE.....	8
ARTICLE 13 - ADJUDICATION.....	10
ARTICLE 14 – DISCIPLINE.....	10
ARTICLE 15 - SENIORITY.....	11
ARTICLE 16 - COMPETITIONS AND APPOINTMENTS.....	12
ARTICLE 17 - LAYOFF AND RECALL.....	12
ARTICLE 18 – HOURS OF WORK.....	13
ARTICLE 19 – WAGES AND ALLOWANCES.....	14
ARTICLE 20 - MERGER AND AMALGAMATION.....	16
ARTICLE 21 – EMPLOYEE PERSONNEL FILE.....	17
ARTICLE 22 – TRAVEL POLICY.....	17
ARTICLE 23 – STATUTORY HOLIDAYS.....	17
ARTICLE 24 – VACATION LEAVE.....	18
ARTICLE 25 – SICK LEAVE.....	19
ARTICLE 26 – MATERNITY LEAVE.....	20
ARTICLE 27 – CHILD CARE LEAVE.....	21
ARTICLE 28 - ADOPTION LEAVE.....	22
ARTICLE 29 – BEREAVEMENT LEAVE.....	23
ARTICLE 30 – COURT LEAVE.....	24
ARTICLE 31 – EMERGENCY LEAVE.....	24
ARTICLE 32 – FAMILY RESPONSIBILITY LEAVE.....	25
ARTICLE 33 – LEAVE FOR UNION BUSINESS.....	25
ARTICLE 34 – ADDITIONAL LEAVE.....	26
ARTICLE 35 – VOLUNTEER LEAVE.....	26
ARTICLE 36 – LEAVE OF ABSENCE WITHOUT PAY.....	27
ARTICLE 37 – HEALTH AND SAFETY.....	27
ARTICLE 38 – EMPLOYEE BENEFITS PROGRAMS.....	27
ARTICLE 39 – TRANSFER OF BENEFITS.....	28
ARTICLE 40 – TECHNOLOGICAL CHANGE.....	28
ARTICLE 41 – DURATION AND TERMINATION.....	29
MEMORANDUM OF AGREEMENT.....	31
MEMORANDUM OF AGREEMENT.....	34
APPENDIX A.....	36

THIS AGREEMENT made this July 17, 2025

BETWEEN: THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 5386, hereinafter referred to as the "Institute"

AND: NEW BRUNSWICK LEGAL AID SERVICES COMMISSION, hereinafter called the "Employer".

Unless otherwise specifically stated, all agreed upon Agreement provisions referenced herein shall come into effect on the date of signing the Collective Agreement.

Preamble:

The purpose of this Agreement is to maintain harmonious and mutually beneficial relationships between the employer, the employees and the Union, to set forth certain terms and conditions of employment relating to remuneration, hours of work, employee benefits and general working conditions affecting employees covered by the Agreement.

The Parties to this Agreement share a desire to improve the quality of the Public Service of New Brunswick, to maintain professional standards and to promote the well-being and increased efficiency of its employees to the end that the people of New Brunswick will be well and effectively served. Accordingly, they are determined to establish, within the framework provided by law, an effective working relationship at all levels of the Public Service in which members of the Bargaining Unit are employed.

ARTICLE 1 – DEFINITIONS

For the purpose of this Agreement:

- 1.01 "Union" shall mean Canadian Union of Public Employees, Local 5386, which is the Certified Bargaining Agent.
- 1.02 "Employer" means Her Majesty in Right of the Province, as represented by the New Brunswick Legal Aid Services Commission.
- 1.03 "Bargaining Unit" – means all employees of the Employer covered by Certification No. PS-012-18, issued by the New Brunswick Labour and Employment Board on January 21st, 2019.
- 1.04 "Employee" shall mean a person employed by the Employer to carry out the functions normally performed by employees appointed to any of the Classifications assigned to the Bargaining Unit, other than:
 - (a) a person not ordinarily required to work more than one third (1/3) the number of hours stipulated as the normal work week;
 - (b) a person employed in a managerial or confidential capacity.

- 1.05 Employees may be subdivided into the following categories:
- (a) "Full-time Employees" which are those who normally work the full normal work week; and
 - (b) "Part-time Employees" which are those who normally work less than the full normal work week.
- 1.06 "Casual Employee" means an Employee who is employed:
- (a) on a temporary basis to respond to a temporary increase in workload; or
 - (b) on a temporary basis to replace an absent employee.
- 1.07 "Gender" - wherever the masculine gender is used in this Agreement, it shall refer equally to the feminine gender.
- 1.08 "Emergency" means a sudden, generally unexpected occurrence or set of circumstances demanding immediate attention.
- 1.09 "Immediate Family" is defined as the employee's spouse, father, mother, stepfather, stepmother, son, daughter, brother, sister, or other relatives living in the household of the employee. For clarification purposes, spouse shall mean a husband or a wife. It shall also mean an individual who has been residing with the employee for a period of not less than six months and has been publicly represented as the employee's common-law partner.
- 1.10 "Section" means any one of the following four areas of work:
- (a) Intake Services
 - (b) Family Law Services
 - (c) Criminal Law Services
 - (d) Public Trustee Services
 - (e) Corporate Services

ARTICLE 2 – APPLICATION

This Agreement applies to and is binding on the Union, the employees and the Employer.

2.01 The Parties hereto agree that the benefits, privileges, rights or obligations agreed to in this Collective Agreement are in lieu of the application of the *Employment Standards Act*, S.N.B. 1982, C. E-7.2, as contemplated in subsection 4(2) of the Act.

ARTICLE 3 – FUTURE LEGISLATION

3.01 In the event that any law passed by the Legislature of the Province applying to Public Servants covered by this Agreement renders null and void any provision of this Agreement, the remaining provisions of the Agreement shall remain in effect for the term of this Agreement.

3.02 Where any provision of this Agreement conflicts with the provisions of any Public Statute or Regulation of the Province, the provision of the Public Statute or Regulation shall prevail.

ARTICLE 4 – RECOGNITION

4.01 The Employer recognizes the Canadian Union of Public Employees, Local 5386 as the exclusive Bargaining Agent for all employees described in the New Brunswick Labour and Employment Board File No. PS-012-18, issued on January 21, 2019, covering all employees of the Employer in the Legal Aid Services Commission Administrative Support Staff Group, Administrative Support Category.

ARTICLE 5 – PROVINCIAL SECURITY

5.01 Nothing in this Agreement shall be construed to require the Employer to do or refrain from doing anything contrary to any instruction, direction or regulation given or made on behalf of the Government of the Province of New Brunswick in the interest of health, safety or security of the people of the Province.

5.02 For the purposes of 5.01 above, any order made by the Lieutenant-Governor in Council is conclusive proof of the matters stated therein in relation to the giving or making of any instruction, direction or regulation by, or on behalf of, the Government of the Province of New Brunswick in the interests of the health, safety or security of the people of the Province.

ARTICLE 6 – MANAGEMENT RIGHTS

6.01 All the functions, rights, powers, and authority which the Employer has not specifically abridged, delegated, or modified by this Agreement are recognized by the Union as being retained by the Employer.

ARTICLE 7 – UNION SECURITY

7.01 The Employer shall deduct from the wages due to every employee in this Bargaining Unit an amount equal to the regular monthly membership dues of the Union.

7.02 Employees who are Union members on the effective date of this Agreement shall not revoke their membership during the term of the Agreement.

7.03 Employees who become members after the effective date of this Agreement shall not revoke their membership during the term of this Agreement.

7.04 (a) The sums deducted pursuant to this Article shall be remitted to the designated Official of the Union prior to the fifteenth (15th) of the month following the month in which the deductions were made. The Union will keep the Employer advised of the name and address of its designated Official.

(b) The monthly payment of deductions made shall be accompanied by a full list in a mutually agreed upon electronic format such as Excel or PDF, indicating the following information in respect of each employees: name, address, telephone number (if available), work location, seniority date, the amounts deducted for CUPE dues, pay step, classification, and the number of hours paid to each employee during the month

deductions were made, for the following:

- (1) Full-time employees
- (2) Part-time employees
- (3) Casual employees

(c) The Employer shall advise the Union, on a monthly basis, of the names of any full-time and part-time employees in the Bargaining Unit whose employment has been terminated and also of the names, home address, phone number and email of any newly hired full-time, part-time and casual employees.

7.05 Before the Employer is obliged to deduct any amount under this Article, the Union must advise the Employer in writing of its regular monthly dues. The amount so advised shall continue to be the amount to be deducted under this Article until changed by a further written notice to the Employer signed by the designated official of the Union, after which such changed amount shall be the amount to be deducted. The written notice shall be provided at least thirty (30) days before the effective date of the changed amount. The parties agree that no more than one change in dues will be processed during any calendar year.

7.06 The Employer agrees to deduct union dues from any lump sum retroactive wage payments which follow the implementation of the new pay tables in the new Collective Agreement.

7.07 The Union agrees to indemnify and save the Employer harmless from any liability or action arising out of the operation of this Article.

7.08 The Union assumes full responsibility for the disposition of any sums deducted from the wages of any employee and remitted to the designated official of the Union under this Article.

ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS

8.01 Correspondence – Except as otherwise provided in this Agreement, official communication in form of correspondence between the Employer and the Union may be given by mail as follows:

To the Employer:

**Executive Director
New Brunswick Legal Aid Services Commission
500 Beaverbrook Court, suite 501
Fredericton NB
E3B 5X4**

To the Union:

**The President
c/o Canadian Union of Public Employees
91 Woodside Lane
Fredericton NB
E3C 0C5**

8.02 Union Notices - The Employer shall continue to make space available on the existing bulletin boards on which the Union may post notices of meetings and other notices of interest to employees. The Union agrees to consult with the person designated by Management prior to the posting of such notices. The Employer shall permit the use of electronic media and existing bulletin boards by the Union for the distribution of information relating to the business affairs, meetings, social events and reports of various Union committees.

8.03 Copies of Agreement

- (a) The Employer shall make the Agreement available electronically on the Commission's shared drive in both official languages to all members of the Union within thirty (30) days after its execution.
- (b) The Employer shall be responsible for the translation of the collective Agreement. The translation of the Collective Agreement shall be approved by both parties. However, if a discrepancy of the interpretation or wording arises between the English and French versions, the language in which the Collective Agreement was negotiated shall prevail.

8.04 Upon request of the Union, the Employer shall provide a copy of classification specifications covering employees within the Bargaining Unit.

8.05 The Employer acknowledges its obligation to make available any policy which has a bearing on employee terms and conditions of employment and to advise the Union of any change in policy within thirty (30) days.

ARTICLE 9 – NO DISCRIMINATION

9.01 There shall be no discrimination, restraint or coercion exercised or practiced upon any employee by either party because of membership or non-membership in the Union, or in contravention of the *Human Rights Act*, R.S.N.B. 1973, c.H-11, of the Province of New Brunswick, as amended from time to time.

9.02 The Union and the Employer recognize the right of the employees to work in an environment free from harassment.

ARTICLE 10 – STRIKES AND LOCKOUTS

10.01 There shall be no strikes, walkouts, lockouts, slowdowns or other interruptions of work, as defined by the *Public Service Labour Relations Act*, during the term of this Agreement.

ARTICLE 11 – PROVINCIAL EMPLOYER-EMPLOYEE RELATIONS COMMITTEE

11.01 There shall be a Labour Management Committee composed of at least three (3) representatives of the Union and an equal number of representatives of the Employer. The committee may be extended to include additional members where mutually agreed by the Parties, provided equal representation is maintained.

Within thirty (30) days of the date of signing of this Agreement each party shall inform the other of the names of its members on the Labour Management Committee provided, however, that either party may add or substitute members.

11.02 A meeting of the Committee shall be convened as soon as possible after receipt of an agenda from the other party, but in any case, no later than thirty (30) days after receipt of an agenda, unless otherwise mutually agreed.

11.03 The Committee shall establish its own procedure and each party shall bear the travel costs of its own representatives of the Committee provided that, where meetings are held during working hours, no employee shall lose pay as a result of attending meetings of the Committee.

11.04 The Committee shall deal with matters of mutual interest and concern in an attempt to facilitate harmonious relations between the Employer and the Union and their members. The Committee shall not have power to alter, amend, add to, or modify the terms of this Collective Agreement.

ARTICLE 12 - GRIEVANCE PROCEDURE

12.01 The Employer and the Union recognize the desirability of prompt settlement of complaints and disputes which may arise out of administration of this Agreement. The parties also recognize that many complaints can be effectively settled through informal discussion and mutual understanding. For these reasons, both parties agree that when an employee has a complaint, the employee will be encouraged to discuss the matter with the Supervisor, without prejudice to the employee or Employer, as soon as possible after the circumstances giving rise to the complaint occurs so that a dispute requiring reference to the grievance procedure may be avoided wherever possible.

12.02 Where an employee feels aggrieved by the interpretation or application in respect of a provision of a statute, or a regulation, by-law, direction, or other instrument made or issued by the Employer, dealing with terms and conditions of employment or, an alleged violation of any of the provisions of this Agreement by the Employer, or, as a result of any occurrence or matter affecting terms and conditions of employment in respect of which no administrative procedure for redress is provided in or under an Act of the Legislative Assembly of New Brunswick, and, where the employee has written consent of the Union respecting any grievance relating to the interpretation or application of this Agreement, the following procedure shall apply:

STEP ONE: Within twenty (20) working days after the alleged grievance has arisen or the employee became aware of the grievance, the employee may present a grievance in writing either by personal service or by mailing by registered mail, on the form authorized by the Labour and Employment Board to the person designated by the Employer as the first level in the grievance procedure. If the employee receives no reply or does not receive satisfactory settlement within twenty (20) working days from the date on which the grievance was presented to the immediate supervisor or to the person designated as the first level in the grievance procedure, the employee may proceed to Step Two.

STEP TWO/FINAL: Within ten (10) working days from the expiration of the twenty (20) working day period referred to in Step One, the employee may present a grievance in writing at the second level of the grievance process either by personal service or by mailing by registered mail, to the Executive Director. Should the employee not receive a reply or satisfactory settlement of the grievance within fifteen (15) working days from the date on which the grievance was presented at the final level, the employee may refer the grievance to Adjudication as provided in Article 13 hereof, within fifteen (15) working days of the date on which a reply should have been received from the person designated as the final level.

STEP	EMPLOYEE'S TIME TO PRESENT GRIEVANCE	PRESENT GRIEVANCE TO	EMPLOYER'S TIME TO RESPOND
ONE/FIRST	Within 20 working days after the alleged grievance has arisen or has come to their attention	Person designated by the Employer	Within 20 working days from receipt of written grievance
TWO/FINAL	Within 10 working days from receipt of reply from first level or date reply should have been received	Executive Director	Within 15 working days from receipt of written grievance

Note: If a discrepancy in the interpretation of wording arises between this grievance chart and the corresponding grievance language, the language shall prevail.

12.03 In any case where the employee presents a complaint pursuant to 12.01 or a grievance pursuant to 12.02, in person or in any case in which a hearing is held on a grievance process, the employee may be accompanied by a representative or agent of the Union.

12.04 In determining the time in which any step under the foregoing proceedings is to be taken, Saturdays, Sundays and recognized holidays shall be excluded. If advantage of the provisions of this Article has not been taken within the time limits specified herein the alleged grievance shall be deemed to have been abandoned and cannot be pursued except as provided in 12.05 hereof.

12.05 Both parties may mutually agree in writing to extend the time limits specified herein.

12.06 Where an employee presents a grievance at the final level in the grievance process and the grievance is one that may not be referred to Adjudication, the employee shall be entitled, upon request being made in writing at the time of filing the grievance at the final level, to have a full hearing of the matter(s) giving rise to the grievance, at that level.

12.07 Any matter giving rise to a dispute between the Union and the Employer shall be processed at step TWO/FINAL of the grievance procedure within twenty (20) working days of the knowledge of the occurrence thereof. Should the matter not be settled the Union may refer its differences pursuant to Section 92(1) of the *Public Service Labour Relations Act*.

ARTICLE 13 - ADJUDICATION

13.01 Where an employee has presented a grievance up to and including the final level in the grievance process with respect to:

- (a) the interpretation or application in respect of a provision of a Collective Agreement or an Arbitral Award, or
- (b) disciplinary action resulting in discharge, suspension, or a financial penalty, and the grievance has not been dealt with satisfactorily, the employee may, subject to subsection 13.02 of this Article, refer the grievance to Adjudication.

13.02 Where a grievance that may be presented by the employee to Adjudication is a grievance relating to the interpretation or application of a provision of a Collective Agreement or an Arbitral Award, to them, the employee is not entitled to refer the grievance to Adjudication unless the Bargaining Agent for the Bargaining Unit to which the Collective Agreement or Arbitral Award applies signifies in a prescribed manner:

- (a) its approval of the reference of the grievance to Adjudication; and
- (b) by willingness to represent the employee in the Adjudication proceedings.

13.03 In any reference to Adjudication pursuant to Article 13.01, the Adjudicator shall have full power to direct payment of compensation, vary the penalty, or direct reinstatement of a benefit or privilege as may be determined appropriate to finally settle the issue between the Parties, and may give retroactive effect to its decision.

13.04 An Adjudicator shall not have the power to alter or change any of the provisions of this Agreement or to substitute any new provision for any existing provision nor to give any decision inconsistent with the terms hereof.

ARTICLE 14 – DISCIPLINE

14.01 (a) No employee, who has completed their probationary period as defined in Article 19.01, shall be disciplined by discharge, suspension with or without pay, or demotion resulting from a disciplinary action except for just cause.

- (b) Pending investigation of an incident an employee may be relieved of duties and required to leave the premises of the establishment in which the employee works during which time the employee shall continue to be paid. Unless the investigation results in disciplinary action no record of the incident will be placed in the employee's personnel file.

14.02 Prior to disciplining an employee pursuant to Article 14.01, a meeting may be held. The employee shall have the right to have present a representative of the Union. The employee and the Union shall receive reasonable prior notice of the meeting.

14.03 The employee shall be informed in writing of the nature of the disciplinary action against that employee at the time such action is taken.

14.04 Where an employee is suspended or discharged pursuant to Article 14.01, and the Employer, due to exceptional circumstances, is unable to comply with Article 14.03, the Employer shall within ten (10) days of the suspension or discharge notify the employee and the Union in

writing by registered mail or by personal service stating the reason for the suspension or discharge.

14.05 Where an employee alleges that they have been suspended or discharged in violation of Article 14.01, the employee may, within ten (10) days of the date of which they were notified in writing or within twenty (20) days of the date of their suspension or discharge, whichever is later, invoke the grievance procedure including Adjudication as set out in this Agreement and, for the purpose of a grievance alleging violation of Article 14.01, they shall lodge a grievance at the final level of the grievance procedure.

14.06 To ensure compliance with Article 21.02, employees shall be required to sign any written document pertaining to disciplinary action acknowledging that the employee has read such document.

14.07 A record of disciplinary action shall be removed from the employee's file and not used against the employee after the expiration of twenty (20) months following the disciplinary action, provided no other disciplinary action occurs within this twenty (20) month period.

14.08 Where it is determined that an employee has been suspended or discharged in violation of Article 14.01, that employee shall be immediately reinstated in their former position without loss of seniority or any other benefit which would have accrued to the employee if they had not been suspended or discharged. One of the benefits which the employee shall not lose is their regular pay during the period of suspension or discharge which shall be paid to the employee at the end of the next complete pay period following reinstatement.

ARTICLE 15 - SENIORITY

15.01 Seniority for the purpose of this Agreement is defined as the length of service from date of hiring as an employee, subject to Article 15.04 (a) and (b).

15.02 A seniority list showing employee names, classification, total days of seniority, commencement date and work location shall be distributed electronically to all employees during February of each year. Employees may request a review of their placement on the seniority list within thirty (30) days of its posting.

15.03 When an employee has been employed on a casual basis and is subsequently appointed to a position in the Bargaining Unit, such employee shall have seniority dated back to the date of hiring on a casual basis, provided the employee has not had a break in service for more than thirty (30) working days.

- 15.04 (a) An employee shall retain previous seniority but shall not accumulate additional seniority when on a continuous period of absence from work exceeding one half ($\frac{1}{2}$) the number of working days in any one month due to:
- (i) leave of absence without pay;
 - (ii) suspension from duty; or
 - (iii) layoff not in excess of twelve (12) months.
- (b) An employee shall lose seniority rights and ceases to be an employee in the event the employee:
- (i) tenders written resignation or retires;
 - (ii) is discharged and not reinstated;
 - (iii) has been laid off for a period in excess of twelve (12) continuous

months;

(iv) is absent from work for five (5) consecutive working days without notifying the employee's immediate supervisor giving a satisfactory reason for such absence;

(v) when called back from layoff, fails to report to work within fourteen (14) calendar days of notice, except in the case of an employee called back for work of a casual or short-term duration at a time when the employee is employed elsewhere. In such a case, refusal of employment shall not result in loss of seniority rights.

15.05 Where an employee is in an acting position outside the Bargaining Unit for a period of time not to exceed twelve (12) months and later returns to the Bargaining Unit, the employee shall have seniority calculated as if the employee had not left the Bargaining Unit.

ARTICLE 16 - COMPETITIONS AND APPOINTMENTS

16.01 (a) Where there is a competition to fill a vacancy or an anticipated vacancy in the Bargaining Unit, the Employer shall post notices of such competition electronically for a minimum of ten (10) working days. Notification of such competition shall be forwarded to the Union.

(b) The notice referred to in clause 16.01(a) shall contain the following information:

- (i) description of the position;
- (ii) location of the position;
- (iii) required qualifications; and
- (iv) the pay range.

16.02 In filling a vacancy pursuant to 16.01, where the qualifications, ability and suitability of the candidates are relatively equal, the Employer will provide preference to employees within the Bargaining Unit for the vacant position.

ARTICLE 17 - LAYOFF AND RECALL

17.01 An employee may be laid off because of lack of work or the discontinuance of a function.

17.02 Where layoff(s) becomes necessary, the Employer shall advise the Union, where possible at least sixty (60) calendar days prior to the effective date of possible layoff(s) and shall meet to discuss relevant matters concerning any layoff(s).

17.03 Where the qualifications, skills and ability of employees affected are relatively equal, and the employees of the affected region are within the same section, reverse order of seniority shall determine the order of layoff.

17.04 Whenever feasible, as much advance notice as possible shall be given to an employee who is to be laid off. When an employee is to be laid off, formal written notice must be given thirty (30) calendar days prior to the date of layoff. A copy of the written notice shall be sent to the Union.

17.05 After an employee has received notice of the employee's potential layoff, the Employer and a representative of the Union shall meet to discuss the status of such employee and suitable alternate employment. If no suitable alternate employment is offered by the Employer and accepted by the employee, the employee shall have the following options:

- a) To claim the position of the least senior employee within the same office for which they have the qualifications, skills and abilities to perform the duties of that position;
or,
- b) To claim the position of the least senior employee within the same section provided they have the qualifications, skills and abilities to perform the duties of that position;
or
- c) To accept the layoff and leave the workplace.

17.06 There shall be no new hiring into the Bargaining Unit within a twelve (12) month period following the time of layoff until those laid off have been given an opportunity of employment, provided that they have the qualifications, skills and ability to perform the work and provided that they have not been laid off for a period greater than twelve (12) months.

17.07 An employee who is laid off and rehired within the Commission within twelve (12) months of the day of layoff shall be entitled to retain:

- (a) unused sick leave credits accumulated as of the date of layoff,
- (b) years of service that accumulated as of the date of layoff for the purposes of calculating vacation leave,
- (c) their position on the seniority list as of the date of layoff, and
- (d) the rate of pay being received at the time of layoff.

17.08 During the layoff period, an employee shall not accrue sick or vacation leave credits.

ARTICLE 18 – HOURS OF WORK

18.01 Full time employees are expected to work a minimum of thirty-six and one-quarter (36 ¼) hours weekly comprised of five (5) seven and one-quarter (7 ¼) hour days, exclusive of lunch break.

18.02 Upon the request of an employee and subject to operational requirements, variable or compressed hours of work may be established when mutually agreeable.

18.03 An employee may take two (2) ten-minute rest breaks each day and, where operational requirements permit, at a time chosen by the employee.

18.04 (a) Subject to 18.01, if an employee makes every reasonable effort to report on time for their regularly scheduled shift but is prevented from doing so because of a storm or hazardous road conditions, and the workplace is not closed, all time missed must be made up:

- i. by the application of vacation credits, accumulated overtime, or a reduction in pay; or
 - ii. where operational requirements permit, at a time approved by the Employer.
- (b) If an employee is not more than two (2) hours late for his regularly scheduled shift because of a storm or hazardous road conditions and has made every reasonable effort to report on time, the employee shall suffer no loss of pay for that shift and will not be required to make up the time.

- (c) If the Employer sends the employee home due to a storm or hazardous weather conditions, no time is to be made up and no salary will be lost.
- (d) An employee who is unable to come in to work despite all reasonable efforts must notify the Employer prior to the start of their shift unless circumstances prevent them from so doing.

ARTICLE 19 – WAGES AND ALLOWANCES

19.01 For the purpose of this Article:

"Control Point Maximum" means the point within a salary range representing the maximum base pay for a job.

"Discretionary Maximum" means the maximum step above the control point maximum for the pay range for assigning re-earnable increments.

"Merit Increase" means an adjustment to individual salary based on a documented assessment of performance as per Schedule A.

"Pay Step" means one step in the pay range.

"Probationary Period" means:

- (a) A newly hired employee with the New Brunswick Legal Aid Services Commission shall serve a probationary period of at least one hundred and eighty (180) consecutive calendar days immediately following the date the employee reports for work. After having accumulated five (5) days of approved absences during the probationary period, additional days of approved absence shall extend the probationary period by a corresponding number of days.
- (b) The Employer may extend an employee's probationary period by two (2) further periods of ninety (90) consecutive calendar days. Notice of such extension must be provided in writing to the employee no later than the final day of the initial probationary period.
- (c) During the probationary period, and any extension thereof, an employee may be dismissed or terminated at any time, without cause except as may be provided for by the *New Brunswick Employment Standards Act*.
- (d) Employees dismissed or terminated during the probationary period will not have recourse to the Grievance or Arbitration provisions of this Agreement, unless the dismissal or termination is alleged to have been discriminatory or made in bad faith.

"Anniversary Date" means the common anniversary date which is April 1st.

"Performance Review Period" means April 1st to March 31st annually.

"Re-earnable Increment" means a temporary payment equivalent to pay step increases authorized at the discretion of the Executive Director or designate.

19.02 Rates of pay for employees shall be in accordance with Schedule A.

19.03 Rate of Pay on Promotion, Demotion, Lateral Transfer

- (a) An employee is promoted when the new Control Point Maximum is higher than the previous Control Point Maximum.
 - (i) Where an employee is appointed to a position having a higher Control Point Maximum, or an employee is reclassified to a classification having a higher Control Point Maximum, the employee shall be paid at the nearest rate of pay that provides an increase of four (4) pay steps, not to exceed the Control Point Maximum of the higher pay range.
 - (ii) The promotional increase for an employee who has been in receipt of acting pay for at least twelve (12) months is calculated based on the employee's current rate of pay including acting pay.
 - (iii) Where an employee who is eligible for a merit increase is promoted on the common anniversary date, the employee shall be granted both a merit increase and a promotional increase.
- (b) An employee is demoted when the new Control Point Maximum is lower than the previous Control Point Maximum and the employee is paid at a lower rate.
 - (i) Where an employee is appointed to a position having a lower Control Point Maximum, or an employee is reclassified to a classification having a lower Control Point Maximum and the employee's rate of pay is above the Control Point Maximum of the new classification, the employee shall be paid at the employee's current rate of pay for twelve (12) months after which the employee will be placed at the Control Point Maximum of the new classification.
 - (ii) Where an employee is appointed to a position having a lower Control Point Maximum and the employee's rate is below the Control Point Maximum of the new pay range applicable to the employee, the employee shall be paid at a rate in the new pay range closest to the employee's current rate and does not represent a decrease.
 - (iii) Where an employee requests and is granted a demotion and the employee's current rate of pay is more than the Control Point Maximum of the pay range for the classification to which the employee is demoted, the employee shall be paid at the Control Point Maximum of the lower classification.
- (c) An employee is laterally transferred when the appointment is neither a promotion nor a demotion. Where an employee is laterally transferred, the employee shall be paid at the employee's current rate of pay.

19.04 Acting Pay: Where the Employer requires the employee to perform for a temporary period of five (5) days or more the primary functions of a higher classification than the one held by the employee, the employee shall receive acting pay equal to four (4) pay steps above the acting employee's regular rate of pay, commencing the first day of the acting assignment.

19.05 Merit Increases:

- (a) Subject to documented assessment and performance review undertaken pursuant to the Performance Management System, an employee on anniversary date may be granted an increase of up to two pay steps in the pay scale for satisfactory performance and up to an additional three pay steps in the pay scale based on exceptional performance, not to exceed the control point maximum.

- (b) The Employer shall notify the employee in writing when an annual increment(s) is not granted or when an annual increment of less than two (2) increments is granted. Such notice shall contain the Employer's reason(s) as to why the employee's work performance was not satisfactory.
- (c) An employee who has not been granted a merit increase shall have the right to refer their performance evaluation to the Executive Director or designate for review. The employee shall have the right to make written submission to the Executive Director.
- (d) At the discretion of the Executive Director, anniversary date merit increases, or portions thereof may be delayed and granted at a subsequent date, without change to the employee's anniversary date.
- (e) Where an employee is not granted a pay increment(s) due to an omission or error, the employee shall be granted the increase on a subsequent date, retroactive to their anniversary date for such increment(s).
- (f) Employees paid at or above the control point maximum of the pay range are ineligible for merit increases.
- (g) It is understood by the parties that scheduled work planning and review or performance appraisal meetings are not related to discipline.

19.06 License or Certification

Where the Employer requires an employee to hold or maintain any license or certification the Employer shall reimburse when required the amount paid to hold or maintain the license or certification.

ARTICLE 20 - MERGER AND AMALGAMATION

20.01 Except in cases of emergency should the Province merge, amalgamate or combine any of its operations or functions or take over any of the operations or functions of another body which substantially changes the duties performed by employees in the Bargaining Unit, the Employer agrees to notify in writing the employees and the Union at least one hundred and twenty calendar days in advance of the implementation of such change.

20.02 Discussion will commence between the parties within ten (10) days of such notice. The Employer shall make every reasonable effort to provide continuous employment in their current classification for employees affected in the Bargaining Unit. Any employee affected by such take over shall be offered alternate employment, if available with their present Employer. If alternate employment is not available, layoff shall be in accordance with the layoff provisions of this Agreement.

20.03 Where the Employer replaces an existing operation with a new operation, current employees will be given the available positions by seniority provided they have the ability, qualifications and skills to do the work.

20.04 If as a result of a merger or amalgamation the Employer requires an employee to undertake additional training, the training will be provided to the employee. Such training shall be given during hours of work whenever possible. Any training due to merger and amalgamation shall be at the Employer's expense without loss of pay to the employee.

20.05 If after a reasonable period of training the employee is unable or unwilling to acquire sufficient competence, the Employer shall make every effort to retain the employee in such position as may be available within the competence of the employee. If no such position is available, the employee shall be laid off in accordance with the lay-off provisions of this Agreement.

ARTICLE 21 – EMPLOYEE PERSONNEL FILE

21.01 An employee's personnel file shall be made available and open to the employee for inspection at a reasonable time established by mutual agreement between the employee and his/her immediate supervisor.

21.02 The Employer shall not introduce as evidence in a grievance or Adjudication proceeding under this Agreement any document pertaining to disciplinary action the existence of which the employee was not aware.

ARTICLE 22 – TRAVEL POLICY

22.01 The Travel Policy as approved by Board of Management and amended from time to time shall apply to the employees in the Bargaining Unit.

ARTICLE 23 – STATUTORY HOLIDAYS

23.01 All full-time employees shall receive one (1) day paid leave for each of the following holidays each year. This benefit shall be pro-rated for part-time employees.

- (a) New Year's Day;
- (b) Family Day;
- (c) Good Friday;
- (d) Easter Monday;
- (e) the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council for the celebration of the birthday of the Sovereign;
- (f) Canada Day;
- (g) New Brunswick Day;
- (h) Labour Day;
- (i) National Day of Truth and Reconciliation
- (j) the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council as a general day of Thanksgiving;
- (k) Remembrance Day;
- (l) Christmas Day;
- (m) Boxing Day; and
- (n) any other day duly proclaimed as a Provincial or National Holiday.

23.02 Employees shall receive the following days off surrounding Christmas without loss of pay:

- (i) when Christmas Day is a Monday, the 25th and 26th days of December, or
- (ii) when Christmas Day is a Tuesday, the 24th, 25th and 26th days of December,
or

- (iii) when Christmas Day is a Wednesday or Thursday, the afternoon of the 24th as well as the 25th and 26th days of December, or
- (iv) when Christmas Day is a Friday, a Saturday or a Sunday, the 24th to 27th days of December inclusive.

23.03 An employee who is entitled to pay on either the working day immediately preceding or following the holiday is entitled to the paid holiday.

23.04 When a holiday other than Christmas coincides with an employee's day of rest, the holiday shall be moved to the employee's first working day following the employee's day of rest.

23.05 Where a holiday occurs where an employee is on sick or vacation leave, the holiday is considered granted and no deduction is made from the employee's sick or vacation leave credits.

ARTICLE 24 – VACATION LEAVE

24.01 Each employee with less than ninety-six (96) months of continuous service, shall accumulate vacation leave credits at the rate of one and one-quarter ($1\frac{1}{4}$) days per calendar month of continuous employment for which they receive pay for at least eleven (11) days, excluding statutory holidays.

24.02 Each employee with more than ninety-six (96) months of continuous service, shall accumulate vacation leave credits at a rate of one and two-thirds ($1\frac{2}{3}$) days per calendar month of continuous employment for which they receive pay for at least eleven (11) days, excluding statutory holidays.

24.03 Each employee with more than two hundred and forty (240) months of continuous service, shall accumulate vacation leave credits at a rate of two and one-twelfth ($2\frac{1}{12}$) days per calendar month of continuous employment for which they receive pay for at least eleven (11) days, excluding statutory holidays.

24.04 Subject to operational requirements, the Employer shall endeavor to schedule an employee's vacation at such times and in such amounts as are mutually acceptable to the Employer and the employee.

24.05 A deduction shall be made from an employee's accumulated vacation leave credits for each working day that the employee is absent on vacation leave. Absence on vacation leave for less than one-half ($\frac{1}{2}$) day may be deducted as one-quarter ($\frac{1}{4}$) day, if the actual absence is closer in length to one-quarter ($\frac{1}{4}$) day than it is to one-half ($\frac{1}{2}$) day. This principle may similarly be applied in cases of absence of less than one (1) full day, but more than one-half ($\frac{1}{2}$) day, where another quarter ($\frac{1}{4}$) day unit may be added to the half ($\frac{1}{2}$) day (i.e. a three quarter ($\frac{3}{4}$) day deduction), if the absence is closer to one-half ($\frac{1}{2}$) day than it is to one (1) full day.

24.06 An employee who has vacation credits which have not been used when they cease to be an employee shall be given a cash settlement In lieu of vacation based on the rate of remuneration the employee was receiving at the time they ceased to be an employee.

24.07 A person, upon ceasing to be an employee, shall compensate the Employer for vacation which was taken but which was not earned, and the amount of compensation shall be calculated using the employee's rate of remuneration at termination.

24.08 When sick leave or other paid leave is granted for a period during which an employee was on vacation leave, the period of vacation leave covered is reinstated to the employee. A medical certificate may be required for proof of illness.

24.09 (a) Where In a calendar year an employee has not been granted all of the vacation leave credited to them, the unused portion of their vacation leave, not to exceed the entitlement earned in the calendar year, shall be carried over to the next year.

(b) Where an employee has unused vacation credits in excess of (a) above and where the Employer has been unable to schedule such excess entitlement during the calendar year, because of extenuating circumstances, the Employer shall authorize carry-over to the next calendar year of the excess entitlement, provided the employee submits written application for carry-over prior to November first (1st) and provided the Employer cannot schedule such leave prior to the expiry of the calendar year.

ARTICLE 25 – SICK LEAVE

25.01 Each employee shall accumulate sick leave credits at the rate of one and one-quarter ($1\frac{1}{4}$) days per month for each calendar month of continuous employment for which they receive pay for at least eleven (11) days, up to a maximum credit of two hundred and forty (240) working days.

25.02 An employee who is absent from work on account of sickness or accident who wishes to use sick leave credits for such absence must notify his/her immediate Supervisor as soon as possible.

25.03 A deduction shall be made from an employee's accumulated sick leave credits for each working day that the employee is absent on sick leave. Absence on sick leave for less than one-half ($\frac{1}{2}$) day may be deducted as one-quarter ($\frac{1}{4}$) day, if the actual absence is closer in length to one-quarter ($\frac{1}{4}$) day than it is to one-half ($\frac{1}{2}$) day. This principle may similarly be applied in cases of absence of less than one (1) full day, but more than one-half ($\frac{1}{2}$) day, where another quarter ($\frac{1}{4}$) day unit may be added to the half ($\frac{1}{2}$) day (i.e. a three quarter ($\frac{3}{4}$) day deduction), if the absence is closer to one-half ($\frac{1}{2}$) day than it is to one (1) full day.

25.04 The Employer may require such proof of illness as it deems necessary for any illness lasting more than three (3) days for which sick leave is claimed, or for any illness lasting less than three (3) days if circumstances warrant. If, after such a request, proof of illness is not provided within ten (10) working days, absence shall be deducted from the employee's salary.

25.05 Where an employee does not have sick leave credits equal to the period of absence caused by sickness or accident, they may, on request, be advanced up to fifteen (15) working days of sick leave credit, which shall be deducted from future credits accumulated upon their return to work. Such requests shall not be unreasonably denied.

25.06 The total amount of unrecovered advanced sick leave shall not exceed fifteen (15) working days at any one time.

25.07 An employee who was advanced sick leave under 25.05 shall, upon ceasing to be an employee, compensate the Employer for sick leave which has not been recovered, and the amount of the compensation shall be calculated at the employee's rate of remuneration at the time they ceased to be an employee.

25.08 The Parties agree that failure to comply with 25.07 above is grounds for the Employer to withhold until compliance:

(a) wages or other monetary benefits owing;

(b) any credit transfers in terms of vacations.

25.09 The parties agree that any abuse or misuse of sick leave credits constitutes grounds for disciplinary action.

ARTICLE 26 – MATERNITY LEAVE

26.01 An employee is entitled to maternity leave of up to seventeen (17) weeks without pay.

26.02 An employee intending to use maternity leave shall notify the Employer in writing at least fifteen (15) weeks prior to the expected date of delivery.

26.03 An employee requesting maternity leave shall submit the required Request for Leave Form to the Employer prior to the anticipated leave date.

26.04 At the request of the employee, maternity leave shall commence at any time within eight (8) weeks prior to the expected date of delivery.

26.05 Notwithstanding clause 26.04, when an employee is unable to perform their regular duties due to their pregnancy, the Employer will make every reasonable effort to assign duties consistent with the employee's capacity. If the Employer is unable to assign such duties, the Employer may direct the employee to proceed on maternity leave where in its opinion the interest of the Employer so requires.

26.06 Where at any time prior to commencement of their requested maternity leave the Employer directs an employee to proceed on leave in accordance with clause 26.05, or an employee is advised to proceed on leave by their attending physician, the employee upon submission of a medical certificate, if requested by the Employer, may instead use accumulated sick leave credits until the date of commencement of their requested maternity leave.

26.07 An employee shall not be eligible for sick leave during the seventeen (17) consecutive week maternity leave period.

26.08 When an employee on maternity leave wishes to return to work earlier than provided for under 26.01, they shall give the Employer written notice at least ten (10) working days in advance, and the Employer will make every reasonable effort to accommodate their request.

26.09 An employee returning to work from maternity leave shall be reinstated to their previously held position and shall receive a rate of pay that is equivalent to or greater than the rate of pay they were receiving immediately prior to their departure on maternity leave unless they accept appointment to another position upon their return to work.

26.10 During the period of maternity leave, an employee:

- (a) continues to earn seniority and continuous service credits based on what their regular hours of work would have been;
- (b) continues to accrue entitlements for vacation purposes;
- (c) maintains but only accrues sick leave or vacation leave credits for any calendar month in which they receive pay for at least eleven (11) days, excluding statutory holidays.

26.11 Subject to the terms of any insured benefit plan, when the employee requests the continuation of contributions, the Employer shall also continue the required contributions during the period of the maternity leave, provided the employee submits postdated cheques for their share of the premiums for the entire period prior to commencing maternity leave or arranges for pre-authorized debit/chequing.

26.12 An employee with one year of continuous service who agrees to work for a period of at least six (6) months after the approved leave and who provides the Employer with proof that they have applied for and are eligible to receive Employment Insurance benefits pursuant to the *Employment Insurance Act* shall receive the following allowances;

- (a) during the waiting period under the *Employment Insurance Act*, seventy-five percent (75%) of the employee's regular rate of pay less any other monies earned during this period;
- (b) following the required waiting period and for a period not exceeding sixteen (16) continuous weeks, the difference between the Employment Insurance benefits the employee is eligible to receive and seventy-five percent (75%) of the employee's regular rate of pay at the time maternity leave commences, less any other monies received during the period which may result in a decrease in Employment Insurance benefits to which the employee would have been eligible if no extra monies had been received during this period.

26.13 "Regular rate of pay" shall mean the rate of pay the employee was receiving at the time maternity leave commenced but does not include retroactive adjustment of rate of pay, acting pay, overtime, or any other form of supplementary compensation.

26.14 Should the employee fail to return to work and remain at work for a period of six (6) months, the employee shall reimburse the Employer for the amount received as maternity leave allowance under 26.12 on a pro rata basis.

ARTICLE 27 – CHILD CARE LEAVE

27.01 Following the birth of a child and upon request in writing, an employee who is the parent of the child shall be granted child care leave without pay for a period up to sixty-two (62) weeks.

27.02 The child care leave referred to in 27.01 shall commence no earlier than the date on which the newborn comes into the employee's care and shall end:

- (a) no later than seventy-eight (78) weeks after this date..

27.03 If the employee is the birth mother of the child, they must commence the child care leave immediately upon expiry of maternity leave unless the employee and the Employer agree otherwise, and shall give the Employer a minimum of six (6) weeks' written notice of their intent to take the child care leave. If the newborn child is hospitalized when maternity leave expires, the taking of the leave may be delayed.

27.04 If the employee entitled to child care leave is not the birth mother, the employee shall give a minimum of six (6) weeks' written notice to the Employer of a commencement date and duration of the leave.

27.05 If both parents are employees, the child care leave may be taken by one parent or shared by two parents, provided the combined leave period does not exceed sixty-two (62) weeks.

27.06 An employee returning to work from child care leave shall be reinstated to the previously held position and shall receive a rate of pay that is equivalent to or greater than the rate of pay the employee was receiving immediately prior to departure on child care leave unless the employee accepts appointment to another position upon return to work.

27.07 During the period of child care leave, an employee:

- (a) continues to earn seniority and continuous service credits based on what the employee's regular hours of work would have been;
- (b) continues to accrue entitlements for vacation purposes;
- (c) maintains but only accrues sick leave or vacation leave credits for any calendar month in which the employee receives pay for at least eleven (11) days, excluding statutory holidays.

27.08 Subject to the terms of any insured benefit plan, an employee may continue contributions to group insurance plans, including that of the Employer, provided the employee submits postdated cheques for both shares of the premiums for the entire period prior to commencing child care leave or arranges for pre-authorized debit/chequing.

27.09 When an employee on child care leave wishes to return to work earlier than provided for under 27.02, the employee shall give the Employer written notice at least ten (10) working days in advance, and the Employer will make every reasonable effort to accommodate the request.

27.10 An employee who is a parent of the newborn other than the birth mother shall be granted five (5) days' leave without loss of pay within a reasonable period of time surrounding the occasion of the birth of the child.

ARTICLE 28 - ADOPTION LEAVE

28.01 Following the adoption of a child and upon request in writing, an employee shall be granted adoption leave without pay for a period up to sixty-two (62) weeks.

28.02 An employee intending to take adoption leave shall:

- (a) provide written notice to the Employer of the employee's intention to take leave fifteen (15) weeks before, or in the event of an emergency as soon as possible before, the anticipated day on which the child will be placed with the employee for

- adoption, and
- (b) notify the Employer of the commencement date and duration of the leave on being made aware of the date on which the child will be placed with the employee for adoption or at the time the child is placed with the employee for adoption, whichever occurs first.

28.03 The adoption leave referred to in 28.01 shall commence on the date on which the adoptive child comes into the employee's care and shall end no later than seventy-eight (78) weeks after this date.

28.04 If both parents are employees, the adoption leave may be taken by one parent or shared by two parents, provided the combined leave period does not exceed sixty-two (62) weeks.

28.05 An employee returning to work from adoption leave shall be reinstated to the previously held position and shall receive a rate of pay that is equivalent to or greater than the rate of pay the employee was receiving immediately prior to departure on adoption leave unless the employee accepts appointment to another position upon return to work.

28.06 During the period of adoption leave, an employee:

- (a) continues to earn seniority and continuous service credits based on what the employee's regular hours of work would have been;
- (b) continues to accrue entitlements for vacation purposes;
- (c) maintains but only accrues sick leave or vacation leave credits for any calendar month in which the employee receives pay for at least eleven (11) days, excluding statutory holidays.

28.07 Subject to the terms of any insured benefit plan, an employee may continue contributions to group insurance plans, including that of the Employer, provided the employee submits postdated cheques for both shares of the premiums for the entire period prior to commencing child care leave or arranges for pre-authorized debit/chequing.

28.08 When an employee on adoption leave wishes to return to work earlier than provided for under 28.03, the employee shall give the Employer written notice at least ten (10) working days in advance, and the Employer will make every reasonable effort to accommodate the request.

ARTICLE 29 – BEREAVEMENT LEAVE

29.01 Upon application an employee shall be granted seven (7) consecutive calendar days leave of absence without loss of salary or benefits, one of which shall be the day of the funeral in the event of the death of a mother, father, step-parent, grandparents, spouse, son, daughter, brother, sister or grandchild. Additional bereavement leave may be granted under Article 29.05. For clarification purposes of the article, spouse shall mean a husband or a wife. It shall also mean an individual who has been residing with the employee for a period of not less than six months and has been publicly represented as the employee's common-law partner.

29.02 Upon application, an employee shall be granted five (5) consecutive calendar days leave of absence without loss of salary or benefits, one of which shall be the day of the funeral, in the event of the death of the employee's mother-in-law, father-in-law, sister-in-law, brother-in-law,

daughter-in-law, son-in-law, spouse's grandparents, or other relatives living in the employee's household. Additional bereavement leave may be granted under Article 29.05.

29.03 An employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's niece or nephew, without loss of pay for a maximum of two (2) consecutive calendar days, one of which shall be the date of the funeral.

29.04 An employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's aunt, uncle or ex-spouse without loss of pay, for a maximum of one (1) calendar day which must be the date of the funeral.

29.05 An employee may be granted a maximum of an additional three (3) days bereavement leave at the discretion of the Employer for the purpose of travel to attend the funeral of any relative set out in 29.01, 29.02 or 29.03 to carry out executor/administrator of estate duties which the employee may be obliged to perform following the death of such relative.

29.06 Pallbearer Leave

One-half (½) day leave without loss of pay may be granted to an employee to attend a funeral as a pallbearer plus travelling time if necessary. Total leave is not to exceed one (1) day without loss of pay.

ARTICLE 30 – COURT LEAVE

30.01 An employee is entitled to leave with pay when he/she is required to attend as a witness in any proceeding where the attendance of witnesses is compelled by law.

30.02 An employee is not entitled to this leave with pay when:

- (a) they are on leave of absence without pay or under suspension, or
- (b) the court or similar proceedings have been initiated by themselves, or
- (c) they are made a party to court or similar proceedings not associated with their employment.

30.03 (a) Where paid court leave is granted that is associated with the employee's employment, any fees received by the employee for attendance as a witness, including monies received for kilometrage and expenses, shall be remitted to the Employer and expenses may be claimed in accordance with the Travel Policy.

- (b) Where paid court leave is granted that is not associated with an employee's employment, any fees received by the employee for attendance as a witness, except for monies received for kilometrage and expenses, shall be remitted to the Employer.

ARTICLE 31 – EMERGENCY LEAVE

31.01 Emergency leave with pay may be granted to an employee for up to five (5) working days in any calendar year:

- (a) where circumstances not directly attributable to the employee prevent them from

- reporting for duty;
- (b) for the employee's medical, dental or any other health related appointments when it is not possible for the employee to arrange such appointments outside the hours of work;
- (c) to accompany a child or spouse in a medical emergency, or to be with a member of the immediate family in the crisis of a serious illness; or
- (d) under such other circumstances as the Employer may approve.

ARTICLE 32 – FAMILY RESPONSIBILITY LEAVE

32.01 Family responsibility leave with pay may be granted to an employee for up to three (3) working days in any calendar year to provide for the immediate and temporary care of a dependent member of the employee's family when no one other than the employee can provide same.

ARTICLE 33 – LEAVE FOR UNION BUSINESS

33.01 The Union shall inform the Employer annually in writing of the name of the Union Steward(s) and provide updates as changes occur.

33.02 A Union Steward shall obtain the permission of the Steward's immediate supervisor before leaving work to investigate with fellow employees' complaints of an urgent nature, to meet with management for the purpose of dealing with disciplinary matters and grievances, and to attend meetings called by management. Such permission shall not be unreasonably withheld.

33.03 Where operational requirements permit, the Employer shall grant leave without pay to Union Stewards to undertake training related to the duties of a Union Steward.

33.04 Where a Union Steward represents an employee at a meeting with the Employer under Article 12 (Grievance Procedure) and Article 14 (Discipline), the Employer shall, where operational requirements permit, grant leave with pay to the Union Steward.

33.05 Where operational requirements permit, the Employer shall grant leave with pay to an employee:

- (a) where the Employer originates a meeting with the employee who has filed the grievance;
- (b) where an employee who has filed a grievance seeks to meet with the Employer.

33.06 Where an employee has asked for or is obliged to be represented by the Union in relation to the presentation of a grievance and the Union Steward wishes to discuss the grievance with that employee, the employee and the Union Steward shall, where operational requirements permit, be given reasonable leave with pay for this purpose.

33.07 Where operational requirements permit, the Employer shall grant leave with pay to a reasonable number of employees who are meeting with management in joint consultation.

33.08 Where operational requirements permit, the Employer shall grant leave without pay to the Unions Bargaining team to attend preparatory contract negotiations meetings.

33.09 The Employer shall grant leave without pay to three (3) employees to attend contract negotiations meetings. Employees shall request such leave as soon as the employees become aware of the appropriate dates.

33.10 When leave without pay is granted under this Article, the Employer shall continue to pay employees and the Union shall reimburse the Employer. Employees shall continue to accumulate seniority and other benefits while on such leave without pay for Union business.

33.11 Any request for leave under this Article must identify the provision under which the leave is being requested.

ARTICLE 34 – ADDITIONAL LEAVE

34.01 Additional leave of absence with pay may be granted to an employee where circumstances warrant. Such requests will not be unreasonably denied.

34.02 Conference Assignment

Where the Employer assigns an employee to attend a conference or seminar, payment of the employee's reasonable expenses may be approved by the Employer.

34.03 Miscellaneous Leave

The Employer may at its discretion and upon such terms as it deems advisable, grant leaves of absence with or without pay to an employee.

34.04 Compassionate Care Leave with pay shall be granted to an employee for up to three (3) working days in any calendar year to provide care to a person, with whom the employee has a close family relationship, and who has a serious illness with a significant risk of death.

34.05 Domestic Violence Leave, Intimate Partner Violence Leave or Sexual Violence Leave

An employee is entitled to leave pursuant to this Article, in accordance with the *Employment Standards Act (ESA)* and the Regulations thereunder, and any amendments thereto. If during the term of this agreement, amendments to the ESA reduce this leave, employees shall continue to be entitled to the leave as provided by the current ESA regulation 2018-81 filed on August 22, 2018.

ARTICLE 35 – VOLUNTEER LEAVE

35.01 Volunteer leave with pay may be granted to an employee for up to one (1) working day in any calendar year to work as a volunteer for a non-profit organization or for community involvement with the non-profit sector.

35.02 An advance notice of at least five (5) working days and a confirmation of involvement from the organization/sector are required.

35.03 The leave shall be scheduled at times convenient to both the employee and the Employer.

ARTICLE 36 – LEAVE OF ABSENCE WITHOUT PAY

36.01 Employees may make arrangements to have prorated pay deductions over twenty-six (26) pay periods to provide income continuity for a maximum of two (2) months.

ARTICLE 37 – HEALTH AND SAFETY

37.01 The Parties agree that the provisions of the *Occupational Health and Safety Act* apply to this Bargaining Unit.

37.02 The Employer will continue to make all reasonable provisions for the occupational health and safety of employees during their hours of work. Any health and safety concerns raised pursuant to the *Act* will be dealt with expeditiously by the Employer and any unresolved occupational health and safety concerns will be dealt with by the Parties under Article 11: Labour Management Committee.

ARTICLE 38 – EMPLOYEE BENEFITS PROGRAMS

38.01 Group Life Insurance - The group life insurance coverage shall be as determined by the Plan accepted by the Standing Committee on Insured Benefits. Accidental Death and Dismemberment Insurance will be provided on a voluntary basis, at the employee's cost.

The Employer and each employee shall participate in the existing Group Life Insurance Plan for Civil Service Employees on the same basis as at time of signing this Collective Agreement.

38.02 Health and Dental Plans

- (a) The Employer shall pay seventy-five percent (75%) of the cost of premiums of the existing Province of New Brunswick Health Plan or its equivalent for all employees. Employee enrollment in this Plan shall be on a voluntary basis. The Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premium of the Plan when so authorized by the employee.
- (b) The Employer shall pay fifty percent (50%) of the cost of premiums of the existing Province of New Brunswick Dental Plan or its equivalent for all employees. Employee enrollment in this Plan shall be on a voluntary basis. The Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premium of the Plan when so authorized by the employee.
- (c) In the event that, during the life of this Agreement, additional benefits are added to Health Plan resulting in higher premiums, the Employer agrees that its contribution shall be automatically adjusted so as to maintain the present 75-25 cost sharing basis of the Plan.

38.03 Coverage on Retirement - Employees shall have the option to transfer their health and dental care coverage on retirement to the applicable group plan for retired employees as administered by the Employer.

38.05 Workers' Compensation Leave - An employee receiving compensation benefits under the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission Act* for injury on the job shall receive the difference between the net salary* and the benefit that is paid by the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) for the disability. For the purpose of this Article, where the WHSCC benefits are reduced by any Canada Pension Plan payments such payment shall be deemed to form part of the WHSCC benefits.

**Net salary -Gross income less tax deductions, E.I., and C.P.P. deductions.*

38.06 The Employer shall administer for the employees of this Bargaining Unit the Long Term Disability plan in effect.

ARTICLE 39 – TRANSFER OF BENEFITS

39.01 Upon appointment to the Commission from Part I, II, or III to the Public Service, providing no break in service of more than forty-five (45) calendar days has occurred, an employee is entitled to:

- (a) transfer unused sick leave credits up to a maximum of two hundred and forty (240) days credit;
- (b) transfer unused vacation credits provided they have not been paid out by the former Employer;
- (c) include the number of years continuous employment in the Public Service for purposes of calculating vacation leave;
- (d) transfer accumulated pension credits to any other pension plan that is applicable upon the employee's becoming employed in another part of the Public Service according to the terms of the reciprocal agreement in effect.

ARTICLE 40 – TECHNOLOGICAL CHANGE

40.01 For the purpose of this Article, technological change is a change in the Employer's operation directly related to the introduction of equipment or material which will result in changes in the employment status or significant change in working conditions of employees.

40.02 (a) When the Employer is considering the introduction of technological change which substantially changes the duties performed by employees in the Bargaining Unit(s), the Employer agrees to notify the Union at least four (4) months prior to the date the change is to be implemented. The written notice will provide the following information:

- (i) the nature and degree of changes;
- (ii) the anticipated date or dates on which the Employer plans to effect change;
- (iii) the location or locations involved.

(b) As soon as reasonably practicable after notice is given, the Employer shall consult with the Union concerning the effects of technological change referred to in clause 40.01 on each group of employees. Such consultation will include but not necessarily be limited to the following:

- (i) the approximate number, classification and, location of employees likely to be affected by the change; and

- (ii) the effect the change may be expected to have on working conditions or terms and conditions of employment on employees.

40.03 If, as a result of a change in technology, the Employer requires an employee to undertake additional training, the training will be provided to the employee. Such training shall be given during the hours of work whenever possible. Any training due to technological change shall be at the Employer's expense without loss of pay to the employee.

40.04 If, after a reasonable period of training the employee is unable or unwilling to acquire sufficient competence, the Employer shall make every effort to retain the employee in such position as may be available within the competence of the employee. Should technological change result in layoff of an employee, the affected employee shall be laid off in accordance with the layoff provisions of this Agreement.

ARTICLE 41 – DURATION AND TERMINATION

41.01 This Agreement shall be for a term commencing January 21, 2024 and ending January 20, 2029. All Collective Agreement provisions shall come into effect on the date of signing this Agreement, unless otherwise specifically stated.

41.02 This Agreement shall remain in full force and effect until such time as an Agreement has been signed in respect of a renewal, amendment, or substitution thereof, or until such time as a deadlock is declared under the *Public Service Labour Relations Act*.

41.03 Current employees on the date of signing of the Collective Agreement are entitled to retroactive pay. All wage changes in the new Collective Agreement shall be adjusted retroactively and shall be paid at the straight time rate for regular hours worked. .


41.04 Pay Entitlement of Former Employees

- a. Former Employees who worked during the life of the contract shall also receive retroactive pay when they make a request in writing as outlined in article 41.04(b) below.
- b. A Former Employee who is entitled to retroactive pay and who is not employed on the date of signing of this Collective Agreement, as outlined in article 41.04(a) above, shall make claim by notice in writing within ninety (90) calendar days from the signing of this Collective Agreement. Failure to make such claim within the ninety (90) day period will result in forfeiture of any entitlement to retroactive pay.
- c. The Employer will undertake to advise former employees of their entitlement to retroactive wages within 10 working days following the signing of the new Collective Agreement by sending notification by mail to the last address in the employee file.
- d. The following employees shall also receive retroactive pay and will receive payment without making a request:
 - i. Former Employees who died or retired after the Collective Agreement's start date;
 - ii. Former Employees terminated due to illness.


41.05 When an employee who is entitled to receive pay dies, the amount owed is paid to the spouse or if there is no spouse, the estate of the deceased employee.

IN WITNESS WHEREOF THE PARTIES HAVE SIGNED THIS 17th OF JULY 2025:

FOR THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES

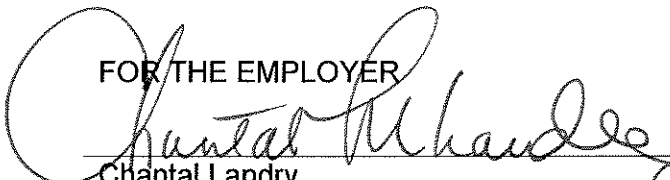


Angela Martin




Angèle Babando

FOR THE EMPLOYER



Chantal Landry



Robin Corey

MEMORANDUM OF AGREEMENT

Between

**New Brunswick Legal Aid Services Commission
(the "Employer")**

-and-

**Canadian Union of Public Employees, Local 5386
(the "Union")**

Whereas an *Act to Amend the Public Service Labour Relations Act*, S.N.B. 2010, c. 20 (the "Act"), which received Royal Assent on April 16, 2010, was proclaimed on June 17, 2010; and

Whereas the Parties may, pursuant to subsection 10(1) of the *Act*, enter into an Agreement with respect to the terms and conditions of employment of persons referred to in subsection 5(1) or (2) of the *Act*;

The Parties enter into this Memorandum of Agreement and set forth the following terms and conditions of employment for previously excluded persons, which are binding on the Employer, the Union and the employees in the Bargaining Unit for which the Union has been certified. The provisions of this Memorandum of Agreement shall constitute the entire terms and conditions of employment for previously excluded persons.

(1) Definitions

"Collective Agreement" means the Collective Agreement presently in effect between the Parties with respect to the Bargaining Unit covered by Certification Order Number PS-012-18.

"Previously excluded person" means a person who is doing the work of classifications represented by the Union, pursuant to Certification Order Number PS-012-18, who is employed on a casual or temporary basis:

- (a) to respond to a temporary increase in workload or to replace an absent employee; and
- (b) is ordinarily required to work more than one-third (1/3) of the normal period for employees appointed to any of the classifications assigned to the Bargaining Unit.

who, immediately prior to June 17, 2010, was excluded from the definition of "employee" under Section 1 of the *Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. P-25, because of being employed on a casual or temporary basis but not for a continuous period of six months or more.

(2) Status of Employment

The Parties agree that a previously excluded person is employed on a non-permanent, temporary or sporadic basis, and does not occupy a regular or permanent position in the Public Service. As such, the Employer may terminate the employment of a previously excluded person without cause at any time.

(3) Rate of Pay

(a) The rate of pay for a previously excluded person shall be eighty percent (80%) of the minimum rate payable under the Collective Agreement for the applicable classification.

(b) The rate of pay may be higher than eighty percent (80%) of the minimum rate if, in the opinion of the Employer, such higher rate is deemed necessary.

(4) Vacation

In addition to the rate of pay, the Employer shall pay previously excluded persons an amount equal to four percent (4%) of their wages in lieu of vacation in accordance with sections 25(1)(b)(i) and 26(1)(a) of the *Employment Standards Act*.

(5) Public Holidays

In addition to the rate of pay, the Employer shall pay previously excluded persons an amount equal to three percent (3%) of their wages in lieu of public holiday benefits in accordance with sections 18(1) and 22(2) of the *Employment Standards Act*.

(6) Seniority

Seniority for previously excluded persons in the service as a casual or temporary employee performing work of the Bargaining Unit. Service will only include days actually worked.

Previously excluded persons with active casual or temporary employment on or after the proclamation date of the *Act* will have all service since June 17, 2010, counted for the purpose of casual seniority.

When a previously excluded person is subsequently appointed to a position in the Bargaining Unit, such person shall have their seniority dated back to the date of hiring on a casual or temporary basis, provided the person has not had a break in service for more than thirty (30) working days, in accordance with article 15.03 of the Collective Agreement.

(7) Grievance

(a) Previously excluded persons shall have the right, where they have the written consent of the Union or its delegates, to present a grievance with respect to the interpretation, application or administration of any term or condition accorded him or her under this Memorandum of Agreement.

(b) In all cases of grievances arising out of article 7(a), the procedure provided in Article 12 (Grievance Procedure) of the Collective Agreement shall be followed.

(8) Union Security

The Employer shall deduct union dues from previously excluded persons in accordance with article 7 (Union Security) of the Collective Agreement within thirty (30) days from date of signing of this Memorandum of Agreement, or within such reasonable period of time as can be accommodated within the payroll system.

(9) Layoff


In the event of layoff due to lack of work or discontinuance of a function, the Employer will release persons employed on a casual or temporary basis prior to applying Article 17 of the Collective Agreement.

(10) Duration and Termination


This Memorandum is effective during the term of the Collective Agreement pursuant to Article 41 of the Collective Agreement.

IN WITNESS WHEREOF THE PARTIES HAVE SIGNED THIS 17TH OF JULY 2025:

FOR THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES

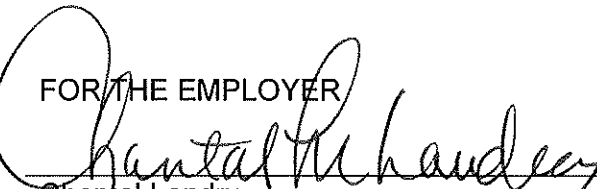


Angela Martin

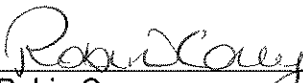


Angèle Babando

FOR THE EMPLOYER



Chantal Landry



Robin Corey

MEMORANDUM OF AGREEMENT

Between

**New Brunswick Legal Aid Services Commission
(the “Employer”)**

-and-

**Canadian Union of Public Employees, Local 5386
(the “Union”)**

Re: Terms and Conditions of Employment for persons employed on a casual basis for a continuous period of six (6) months who continue to be so employed thereafter.

Whereas the Collective Agreement as a whole does not otherwise apply to persons employed on a casual basis for a continuous period of six (6) months who continue to be so employed; and

Whereas the terms and conditions of employment for persons employed on a casual basis for a continuous period of less than six (6) months are set out in a Memorandum of Agreement signed between the Parties and attached to this Collective Agreement; and

Whereas the Parties wish to confirm the terms and conditions of employment for persons employed on a casual basis for a continuous period of six (6) months who continue to be so employed.

The Parties therefore agree to the following:

1. Definition

For the purposes of this Letter of Agreement, a “casual employee” is defined as a person employed on a casual basis for a continuous period of six (6) months who continues to be so employed thereafter.

2. The Collective Agreement

The following provisions of the Collective Agreement do not apply to casual employees:

- Article 14 – Discipline
- Article 16 – Competitions and Appointments
- Article 17 – Layoff and Recall
- Article 19 – Wages and Allowances
- Article 21 – Employee Personnel File 21.02
- Article 25 – Sick Leave 25.05, 25.06, 25.07 and 25.08
- Article 26 – Maternity Leave
- Article 27 – Child Care Leave
- Article 28 – Adoption Leave
- Article 29 – Bereavement Leave

- Article 30 – Court Leave
- Article 31 – Emergency Leave
- Article 32 – Family Responsibility Leave
- Article 33 – Leave for Union Business
- Article 34 – Additional Leave
- Article 35 – Volunteer Leave
- Article 36 – Leave of Absence Without Pay
- Article 38 – Employee Benefits Programs 38.03 38.05
- Article 39 – Transfer of Benefits

3. Competitions and Appointments

A person who holds a position as a casual employee may apply for any closed competition after having held the position for a minimum of six (6) consecutive months.

4. Layoff

In the event of layoff due to lack of work or discontinuance of a function, the Employer will release persons employed on a casual basis prior to applying Article 17 of the Collective Agreement.

5. Wages

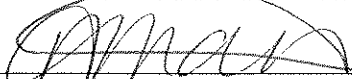
- a) Rates of pay shall be in accordance with Schedule A of the Collective Agreement.
- b) Casual employees, subject to satisfactory performance, may receive up to two (2) pay steps.

6. Other Leave with Pay


In lieu of Articles 29 to 34 and 36, leave with pay of up to five (5) working days total may be granted for the reasons described in those articles.

IN WITNESS WHEREOF THE PARTIES HAVE SIGNED THIS 17th OF JULY 2025:

FOR THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES

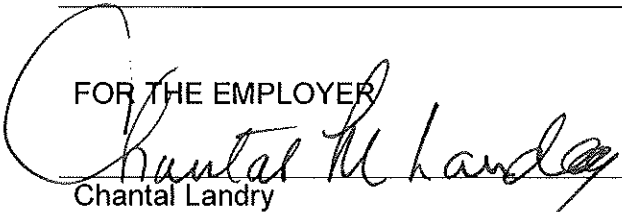


 Angela Martin



 Angèle Babando

FOR THE EMPLOYER



 Chantal Landry



 Robin Corey

APPENDIX A

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

ADMINISTRATIVE SERIES / SÉRIES ADMINISTRATIVE
EFFECTIVE JANUARY 21, 2024 / EN VIGUEUR À PARTIR DU 21 JANVIER 2024

Level 1 / Niveau 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1690	1713	1732	1751	1768	1786	1810	1834	1862	1884	1905	1926	1950	1974	1999

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2021	2050	2076	2104	2131	2158

Level 2 / Niveau 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1888	1909	1929	1960	1983	2009	2032	2054	2076	2104	2131	2158	2182	2209	2235

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2263	2293	2321	2352	2382	2410

Wage Schedules/Pay Plans /
Taux de traitement/Régimes de rémunération
ADMINISTRATIVE SERIES / SÉRIES ADMINISTRATIVE
EFFECTIVE JANUARY 21, 2025 / EN VIGUEUR À PARTIR DU 21 JANVIER 2025

Level 1 / Niveau 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1758	1782	1801	1821	1839	1857	1882	1907	1936	1959	1981	2003	2028	2053	2079

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2102	2132	2159	2188	2216	2244

Level 2 / Niveau 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1964	1985	2006	2038	2062	2089	2113	2136	2159	2188	2216	2244	2269	2297	2324

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2354	2385	2414	2446	2477	2506

Wage Schedules/Pay Plans /
Taux de traitement/Régimes de rémunération
ADMINISTRATIVE SERIES / SÉRIES ADMINISTRATIVE
EFFECTIVE JANUARY 21, 2026 / EN VIGUEUR À PARTIR DU 21 JANVIER 2026

Level 1 / Niveau 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1798	1822	1842	1862	1880	1899	1924	1950	1980	2003	2026	2048	2074	2099	2126

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2149	2180	2208	2237	2266	2294

Level 2 / Niveau 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	2008	2030	2051	2084	2108	2136	2161	2184	2208	2237	2266	2294	2320	2349	2376

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2407	2439	2468	2501	2533	2562

Wage Schedules/Pay Plans /
Taux de traitement/Régimes de rémunération
ADMINISTRATIVE SERIES / SÉRIES ADMINISTRATIVE
EFFECTIVE JANUARY 21, 2027 / EN VIGUEUR À PARTIR DU 21 JANVIER 2027

Level 1 / Niveau 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1838	1863	1883	1904	1922	1942	1967	1994	2025	2048	2072	2094	2121	2146	2174

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2197	2229	2258	2287	2317	2346

Level 2 / Niveau 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	2053	2076	2097	2131	2155	2184	2210	2233	2258	2287	2317	2346	2372	2402	2429

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2461	2494	2524	2557	2590	2620

Wage Schedules/Pay Plans /
Taux de traitement/Régimes de rémunération
ADMINISTRATIVE SERIES/SÉRIES ADMINISTRATIVE
EFFECTIVE JANUARY 21, 2028 / EN VIGUEUR À PARTIR DU 21 JANVIER 2028

Level 1 / Niveau 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1875	1900	1921	1942	1960	1981	2006	2034	2066	2089	2113	2136	2163	2189	2217

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2241	2274	2303	2333	2363	2393

Level 2 / Niveau 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	2094	2118	2139	2174	2198	2228	2254	2278	2303	2333	2363	2393	2419	2450	2478

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2510	2544	2574	2608	2642	2672

CONVENTION

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

- et -

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

**GROUPE : LE PERSONNEL DE SOUTIEN ADMINISTRATIF DE L'AIDE JURIDIQUE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

DATE D'EXPIRATION : le 20 janvier 2029

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 2 – APPLICATION.....	5
ARTICLE 3 – LOIS À VENIR.....	5
ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE.....	6
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE.....	6
ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT.....	6
ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS.....	7
ARTICLE 9 – AUCUNE DISCRIMINATION.....	8
ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUT.....	8
ARTICLE 11 – COMITÉ PROVINCIAL DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS.....	9
ARTICLE 12 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS.....	9
ARTICLE 13 – ARBITRAGE.....	11
ARTICLE 14 – DISCIPLINE.....	11
ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ.....	12
ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS.....	13
ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL.....	14
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 19 – TRAITEMENTS ET ALLOCATIONS.....	15
ARTICLE 20 – FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION.....	18
ARTICLE 21 – DOSSIER DE L'EMPLOYÉ.....	19
ARTICLE 22 – DIRECTIVE SUR LES DÉPLACEMENTS.....	19
ARTICLE 23 – JOURS FÉRIÉS.....	19
ARTICLE 24 – CONGÉS ANNUELS.....	20
ARTICLE 25 – CONGÉS DE MALADIE.....	21
ARTICLE 26 – CONGÉ DE MATERNITÉ.....	22
ARTICLE 27 – CONGÉ POUR SOINS D'ENFANT.....	23
ARTICLE 28 – CONGÉ D'ADOPTION.....	24
ARTICLE 29 – CONGÉS DE DEUIL.....	25
ARTICLE 30 – CONGÉ D'AUDIENCE.....	26
ARTICLE 31 – CONGÉ D'URGENCE.....	27

ARTICLE 32 – CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	27
ARTICLE 33 – CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES.....	27
ARTICLE 34 – CONGÉ ADDITIONNEL	28
ARTICLE 35 – CONGÉ DE BÉNÉVOLAT.....	29
ARTICLE 36 – CONGÉ NON PAYÉ.....	29
ARTICLE 37 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	29
ARTICLE 38 – RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS.....	29
ARTICLE 39 – TRANSFERT DES AVANTAGES	30
ARTICLE 40 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	31
ARTICLE 41 – DURÉE ET EXPIRATION.....	31
PROTOCOLE D'ENTENTE	34
PROTOCOLE D'ENTENTE	37
ANNEXE A.....	39

LA PRÉSENTE CONVENTION CONCLUE le 17 juillet 2025

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5386, ci-après appelé l'« Institut »

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

Sauf mention contraire, toutes les dispositions de la convention mentionnées ici entrent en vigueur à la date de signature de la convention collective.

Préambule

Le but de la présente convention est de maintenir des relations harmonieuses et mutuellement bénéfiques entre l'Employeur, les employés et le Syndicat, pour énoncer les conditions d'emploi ayant trait à la rémunération, aux heures de travail, aux avantages sociaux des employés et aux conditions de travail générales touchant les 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'augmentation de l'efficacité de ses employés de façon que la population du Nouveau-Brunswick reçoive un service efficace et de qualité. Elles sont donc déterminées à établir, dans le cadre prévu par la loi, une relation de travail efficace à tous les niveaux de la fonction publique dans laquelle les membres de l'unité de négociation sont employés.

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

Aux fins de la présente convention :

1.01 « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5386, qui est l'agent négociateur accrédité.

1.02 « Employeur » désigne Sa Majesté du chef de la province, représentée par la Commission des services juridiques du Nouveau-Brunswick.

1.03 « Unité de négociation » désigne tous les employés de l'Employeur visé par l'ordonnance d'accréditation numéro PS-012-18, émise par la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick le 21 janvier 2019.

1.04 « Employé » désigne une personne embauchée par l'Employeur pour remplir les fonctions normalement accomplies par les employés affectés à chacune des classifications assignées à l'unité de négociation, sauf :

- a) une personne qui n'est pas ordinairement tenue de travailler plus du tiers (1/3) du nombre d'heures prévues comme la semaine normale de travail; et
- b) une personne qui est préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles.

- 1.05 Les employés peuvent être subdivisés dans les catégories suivantes :
- a) les « employés à temps plein » qui sont ceux qui habituellement travaillent la semaine de travail normale complète;
 - b) les « employés à temps partiel » qui sont ceux qui habituellement travaillent moins que la semaine de travail normale complète;
- 1.06 « Employé occasionnel » désigne une personne employée :
- a) à titre temporaire en vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail; ou
 - b) à titre temporaire pour remplacer un employé absent.
- 1.07 « Sexe » – chaque fois où le masculin est utilisé dans la présente convention, celui-ci désigne tout autant le féminin.
- 1.08 « Urgence » désigne une situation ou un concours de circonstances, généralement imprévu, qui survient soudainement et qui exige une attention immédiate.
- 1.09 « Famille immédiate » désigne le conjoint, le père, la mère, le beau-père, la belle-mère, le fils, la fille, le frère, la sœur ou tout autre membre de la parenté vivant dans le ménage de l'employé. À des fins de précision, conjoint désigne un mari ou une femme. Il s'agit aussi d'une personne qui a résidé avec l'employé pour une période d'au moins six mois et qui a été représentée publiquement comme le conjoint de fait de l'employé.
- 1.10 « Section » désigne l'un des quatre secteurs de travail suivants :
- (i) Services d'évaluation initiale
 - (ii) Services en droit de la famille
 - (iii) Services en droit criminel
 - (iv) Services du curateur public
 - (v) Services généraux

ARTICLE 2 – APPLICATION

- 2.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés et à l'Employeur.
- 2.02 Les parties acceptent par la présente que les avantages, les privilèges, les droits ou les obligations convenus dans la présente convention collective tiennent lieu de l'application de la *Loi sur les normes d'emploi*, L.N.-B. 1982, ch. E-7.2, comme il est prévu au paragraphe 4 (2) de la *Loi*.

ARTICLE 3 – LOIS À VENIR

- 3.01 Advenant le cas où toute loi adoptée par l'Assemblée législative de la province s'appliquant aux fonctionnaires visés par la présente convention rend nulle toute disposition de la présente convention collective, les autres dispositions de la convention collective demeurent en vigueur pendant la durée de la présente convention collective.

3.02 Lorsqu'une disposition de la présente convention collective entre en conflit avec les dispositions d'une loi ou d'un règlement public de la province, la disposition de la loi ou du règlement public a préséance.

ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît la section locale 5386 du Syndicat canadien de la fonction publique comme l'agent négociateur exclusif de tous les employés décrits dans l'ordonnance d'accréditation numéro PS-012-18 de la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick, délivrée le 21 janvier 2019, couvrant tous les employés de l'Employeur dans le groupe du personnel de soutien de la Commission des services d'aide juridique, catégorie du soutien administratif.

ARTICLE 5 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

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 du Nouveau-Brunswick dans l'intérêt de la santé, de la sécurité ou de la protection de la population de la province.

5.02 Aux fins du paragraphe 5.01 ci-dessus, tout arrêté rendu par le lieutenant-gouverneur en conseil est une preuve concluante des affaires énoncées aux présentes pour ce qui est de donner ou de faire une instruction, une directive ou un règlement par le gouvernement du Nouveau-Brunswick ou en son nom dans l'intérêt de la santé, de la sécurité ou de la protection de la population du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

6.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, droits, attributions et pouvoirs que l'Employeur n'a pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT

7.01 L'Employeur doit retenir sur le traitement revenant à chaque employé dans la présente unité de négociation un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du Syndicat.

7.02 Les employés qui sont des membres qui sont membres du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.

7.03 Les employés qui deviennent membres après la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.

7.04 a) Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au représentant désigné du Syndicat avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant

le mois où les retenues auront été effectuées. Le Syndicat tiendra l'Employeur au courant du nom et de l'adresse de son représentant désigné.

- b) Le paiement mensuel des retenues faites doit être accompagné de la liste complète dans un format électronique déterminé mutuellement, comme Excel ou PDF, comprenant les renseignements suivants pour chaque employé : nom, adresse, numéro de téléphone (si disponible), lieu de travail, date d'ancienneté, montant des cotisations au SCFP prélevées, échelon de traitement, classification et nombre d'heures payées à chaque employé durant le mois au cours duquel les retenues ont été prélevées, soit :
- 1) des employés à temps plein;
 - 2) des employés à temps partiel;
 - 3) des employés occasionnels.
- c) Chaque mois, l'Employeur doit aviser le Syndicat du nom des employés à temps plein et à temps partiel de l'unité de négociation dont l'emploi a pris fin et du nom, de l'adresse du domicile, du numéro de téléphone et de l'adresse courriel de tout employé à temps plein, à temps partiel et à occasionnel nouvellement embauché.

7.05 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur sa cotisation mensuelle réglementaire. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis écrit à l'Employeur signé par le représentant désigné du Syndicat, après quoi ce nouveau montant sera le montant à retenir. L'avis écrit doit être fourni au moins trente (30) jours avant la date d'entrée en vigueur du montant changé. Les parties conviennent que pas plus d'un changement sera apporté aux cotisations au cours d'une année civile.

7.06 L'Employeur consent à déduire les cotisations syndicales de toute somme forfaitaire rétroactive versée à la suite de l'application des nouveaux barèmes salariaux de la nouvelle convention collective.

7.07 Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.

7.08 Le Syndicat assume l'entière responsabilité de l'utilisation de toute somme retenue sur le traitement d'un employé et remise au représentant désigné du Syndicat en application du présent article.

ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS

8.01 Sauf disposition contraire, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat peuvent se faire par la poste ainsi :

À destination de l'Employeur :

**Directeur général
Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick
500, cour Beaverbrook, bureau 501
Fredericton (N.-B.) E3B 5X4**

À destination du Syndicat :

**Le président
a/s du Syndicat canadien de la fonction publique
91, allée Woodside
Fredericton (N.-B.) E3C 0C5**

8.02 Avis du Syndicat – L'Employeur doit continuer de laisser de l'espace sur les tableaux d'affichage existants pour que le Syndicat puisse afficher des avis de convocation et d'autres avis intéressant les employés. Le Syndicat accepte de consulter la personne désignée par la direction avant d'afficher de tels avis. L'Employeur permet l'utilisation de médias électroniques et des tableaux d'affichage existants par le Syndicat aux fins de la distribution d'information liée aux affaires, aux activités sociales et aux rapports des divers comités du Syndicat.

8.03 Exemplaies de la convention

- a) L'Employeur doit rendre la convention accessible par voie électronique sur le lecteur commun de la Commission dans les deux langues officielles à tous les membres du Syndicat dans les trente (30) jours de son exécution.
- b) L'Employeur doit faire traduire la convention collective. La traduction de la convention collective doit être approuvée par les deux parties. Toutefois, en cas de différence dans l'interprétation ou le libellé entre les versions française et anglaise, la langue dans laquelle la convention collective a été négociée aura préséance.

8.04 À la demande du Syndicat, l'Employeur fournit une copie des descriptions d'emploi aux fins de classification couvrant les employés dans l'unité de négociation.

8.05 L'Employeur reconnaît son obligation d'assurer la disponibilité de toute politique qui a un effet sur les conditions d'emploi des employés et d'aviser le Syndicat de tout changement de politique dans les trente (30) jours.

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 du Syndicat, 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 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement.

ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUT

10.01 Il ne doit pas survenir de grèves, débrayages, lock-out, ralentissements de travail ni autres interruptions de travail au sens de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 11 – COMITÉ PROVINCIAL DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

11.01 Un comité patronal-syndical composé d'au moins trois (3) représentants du Syndicat et d'un nombre égal de représentants de l'Employeur sera constitué. Le comité peut être élargi pour inclure des membres additionnels sur accord mutuel des parties, pourvu qu'une représentation égale soit maintenue.

Dans les trente (30) jours de la date de signature de la présente convention, chaque partie doit informer l'autre des noms de ses membres au comité patronal-syndical, à la condition que l'une ou l'autre partie puisse ajouter ou remplacer des membres.

11.02 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.

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

11.04 Le comité traite de questions d'intérêt commun en vue de favoriser des relations harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et ses membres. Le comité ne doit pas avoir le pouvoir d'apporter des changements, des amendements, des ajouts ou des modifications aux termes de la présente convention collective.

ARTICLE 12 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

12.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le caractère désirable d'un prompt règlement des plaintes et des différends qui peuvent découler de l'application de la présente convention. Les parties reconnaissent également que maintes plaintes peuvent se régler de façon efficace au moyen de discussions officieuses et de compréhension réciproque. Voilà pourquoi les deux parties conviennent que, lorsqu'il a une plainte à formuler, l'employé sera encouragé à discuter de l'affaire avec le surveillant, sans que cela porte préjudice à l'employé ou à l'Employeur, dès que possible après l'avènement des circonstances donnant lieu à la plainte de façon à éviter dans la mesure du possible un différend exigeant le recours à la procédure applicable aux griefs.

12.02 Lorsqu'un employé se sent lésé par l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur, ayant trait aux conditions d'emploi ou, par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou par suite d'un incident ou d'une affaire influant sur ses conditions d'emploi et qu'à cet égard aucune procédure administrative de redressement n'est prévue dans le texte ou en application d'une loi de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, et lorsque l'employé a le consentement écrit du Syndicat concernant un grief lié à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, la procédure suivante s'applique :

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la connaissance du grief par l'employé, celui-ci peut présenter un grief

par écrit, sur la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi, soit par signification à personne, soit par courrier recommandé à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à partir de la date à laquelle le grief a été présenté au surveillant immédiat ou à la personne constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut passer à la deuxième étape.

DEUXIÈME/DERNIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de l'expiration de la période de vingt (20) jours ouvrables mentionnée à la première étape, l'employé peut présenter un grief par écrit au deuxième palier de la procédure applicable aux griefs, soit par signification à personne, soit par courrier recommandé, au directeur général. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant du grief dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter de la date de présentation de son grief au deuxième palier, il peut présenter son grief à un arbitre conformément à l'article 13 de la présente convention dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à partir de la date à laquelle une réponse aurait dû avoir été reçue de la personne désignée comme constituant le deuxième palier.

ÉTAPE	L'EMPLOYÉ PRÉSENTE LE GRIEF DANS UN DÉLAI DE	PRÉSENTER LE GRIEF	L'EMPLOYEUR RÉPOND DANS UN DÉLAI DE
UN/PREMIÈRE	20 jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la prise de connaissance par l'employé	à la personne désignée par l'Employeur	20 jours ouvrables à partir de la réception du grief par écrit
DEUXIÈME/DERNIÈRE	10 jours ouvrables à partir de la réception de la réponse du premier palier ou de la date à laquelle la réponse aurait dû être reçue	au directeur général	15 jours ouvrables à partir de la réception du grief par écrit

Remarque : Si une différence d'interprétation découle du libellé du digramme de la procédure applicable aux griefs et du libellé correspondant dans la convention, le libellé de la convention sera déterminant.

12.03 Lorsque l'employé présente une plainte conformément au paragraphe 12.01 ou un grief conformément au paragraphe 12.02, en personne ou lorsque se tient l'audition d'un grief à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, il peut être accompagné d'un représentant ou d'un agent du Syndicat.

12.04 Pour déterminer le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre de la procédure qui précède, 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 abandonné et l'on ne pourra plus y donner suite sous réserve du paragraphe 12.05 de la présente convention.

12.05 Les deux parties peuvent, d'un commun accord et par écrit, prolonger les délais précisés aux présentes.

12.06 Lorsqu'un employé présente un grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs et qu'il s'agit d'un grief ne pouvant être soumis à l'arbitrage, l'employé a le droit, sur demande écrite au moment de la présentation du grief au dernier palier, d'obtenir à ce palier une audience complète de la question ou des questions donnant lieu au grief à ce palier.

12.07 Toute question donnant lieu à un différend entre le Syndicat et l'Employeur doit être traitée à la DEUXIÈME/DERNIÈRE étape de la procédure applicable aux griefs dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la prise de connaissance du différend. Si la question n'est pas réglée, le Syndicat peut soumettre ses différends conformément au paragraphe 92 (1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

ARTICLE 13 – ARBITRAGE

13.01 Lorsqu'un employé a présenté un grief jusqu'au dernier palier, inclusivement, de la procédure applicable aux griefs relativement :

- a) à l'interprétation ou à l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, ou
- b) à une mesure disciplinaire entraînant congédiement, suspension ou peine pécuniaire, et que le grief n'a pas été traité de manière satisfaisante, l'employé peut, sous réserve du paragraphe 13.02, soumettre le grief à l'arbitrage.

13.02 Lorsque le grief qu'un employé peut présenter à l'arbitrage est un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'employé n'a pas le droit de soumettre le grief à l'arbitrage, à moins que l'agent négociateur affecté à l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la sentence arbitrale ne signifie de manière prescrite :

- a) son approbation de la soumission du grief à l'arbitrage;
- b) sa disposition à représenter l'employé dans la procédure applicable à l'arbitrage.

13.03 Dans toute soumission de grief à l'arbitrage conformément au paragraphe 13.01, l'arbitre doit avoir plein pouvoir d'ordonner le paiement d'une indemnité, de modifier la peine ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège selon ce qu'il pourra le juger à propos pour le règlement final du différend entre les parties, et il peut donner un effet rétroactif à sa décision.

13.04 Un arbitre n'a le pouvoir ni de changer, ni de modifier l'une des dispositions de la présente convention, ni 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 a) Aucun employé, qui a terminé leur stage au sens du paragraphe 19.01, ne doit être discipliné par la voie d'un congédiement, d'une suspension payée ou non payée, ou d'une rétrogradation découlant d'une mesure disciplinaire, sauf pour un motif valable.

- b) En attendant qu'une enquête soit menée concernant un incident, un employé peut être démis de ses fonctions et être tenu de quitter les lieux de l'établissement où il travaille, période pendant laquelle il doit continuer d'être rémunéré. Sauf si l'enquête mène à une mesure disciplinaire, aucun registre de l'incident ne doit être versé au dossier de l'employé.

14.02 Avant de prendre une mesure disciplinaire à l'endroit d'un employé conformément au paragraphe 14.01, il y a lieu de tenir une réunion. L'employé a le droit de compter sur la présence d'un représentant du Syndicat. L'employé et le Syndicat doivent recevoir un avis préalable raisonnable de la réunion.

14.03. L'employé doit être informé par écrit de la nature d'une mesure disciplinaire prise contre lui au moment de la prise de cette mesure.

14.04 Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié conformément au paragraphe 14.01, et que l'Employeur, en raison de circonstances exceptionnelles, est incapable de se conformer au paragraphe 14.03, l'Employeur doit dans les dix (10) jours de la suspension ou du congédiement aviser l'employé et le Syndicat par écrit, soit par courrier recommandé, soit par signification à personne, du motif de la suspension ou du congédiement.

14.05 Un employé qui prétend avoir été suspendu ou congédié en violation du paragraphe 14.01 peut dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle l'employé a été avisé par écrit ou dans les vingt (20) jours de la date de sa suspension ou de son congédiement, si cette date est plus récente, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, prévue dans la présente convention et, aux fins d'un grief alléguant violation du paragraphe 14.02, l'employé doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

14.06 Pour assurer la conformité avec le paragraphe 21.02, les employés doivent signer tout document écrit ayant trait à la mesure disciplinaire reconnaissant avoir lu un tel document.

14.07 Tout document attestant une mesure disciplinaire doit être retiré du dossier de l'employé et ne peut être utilisé contre lui après l'expiration de la période de vingt (20) mois suivant la mesure disciplinaire, sous réserve que l'employé n'ait fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire dans la période de vingt (20) mois.

14.08 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a été suspendu ou a été congédié en violation du paragraphe 14.01, cet employé doit alors être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté ni d'aucun autre avantage qui lui serait revenu s'il n'avait pas été suspendu ou congédié. L'un des avantages qui ne doivent pas être perdus est le traitement réglementaire durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit être versé à la fin de la première période complète de paie qui suit sa réintégration.

ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ

15.01 L'ancienneté au sens de la présente convention désigne la durée de service à partir de la date d'embauche d'un employé, sous réserve des alinéas 15.04a) et b).

15.02 Une liste d'ancienneté montrant les noms, la classification, le nombre total de jours d'ancienneté, la date d'entrée en fonction et le lieu de travail des employés doit être distribuée par voie électronique à tous les employés en février chaque année. Les employés peuvent demander que leur place sur la liste d'ancienneté soit revue dans les trente (30) jours de l'affichage.

15.03 Lorsqu'une personne a été employée à titre occasionnel et est nommée ensuite à un poste dans l'unité de négociation, cet employé doit avoir son ancienneté rétrodatée jusqu'à la date d'embauche à titre occasionnel à la condition que l'employé n'ait pas eu d'interruption de service de plus de trente (30) jours ouvrables.

15.04 a) Un employé doit conserver l'ancienneté précédente, mais ne doit pas accumuler de l'ancienneté additionnelle au cours d'une période d'absence continue du travail dépassant la moitié (½) du nombre de jours ouvrables dans un mois en raison :

- (i) d'un congé non payé;
- (ii) d'une suspension de ses fonctions; ou
- (iii) d'une mise à pied ne dépassant pas douze (12) mois.

b) Un employé doit perdre ses droits à l'ancienneté et cesser d'être un employé le cas advenant où :

- (i) il remet sa décision écrite ou prend sa retraite;
- (ii) il est congédié et n'est pas réintégré;
- (iii) il a été mis en disponibilité pour une période de plus de douze (12) mois continus;
- (iv) il s'absente du travail pendant cinq (5) jours consécutifs sans aviser son surveillant immédiat pour donner un motif satisfaisant d'une telle absence;
- (v) lorsqu'il est rappelé d'une mise en disponibilité, il omet de se présenter au travail dans les quatorze (14) jours civils d'avis, sauf lorsqu'un employé est rappelé au travail à titre occasionnel ou à court terme lorsqu'il occupe un emploi ailleurs. Dans un tel cas, le refus de l'emploi ne doit pas entraîner la perte des droits à l'ancienneté.

15.05 Lorsqu'un employé occupe un poste par intérim en dehors de l'unité de négociation pendant une période qui ne dépassera pas douze (12) mois et retourne plus tard à l'unité de négociation, il doit faire calculer son ancienneté comme s'il n'avait pas quitté l'unité de négociation.

ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS

16.01 a) Lorsqu'il lance un concours pour pourvoir un poste vacant ou un poste qui sera vacant au sein de l'unité de négociation, l'Employeur doit afficher les avis de concours par voie électronique. Une copie de l'avis de concours doit être transmise au Syndicat.

b) L'avis mentionné à l'alinéa 16.01 a) doit contenir les renseignements suivants :

- (i) La description du poste;
- (ii) Le lieu du poste;
- (iii) Les qualifications requises;
- (iv) L'échelle de traitement.

16.02 Pour pourvoir un poste vacant conformément au paragraphe 16.01, lorsque les qualifications, l'aptitude et la correspondance des candidats sont relativement égales, l'Employeur doit accorder la préférence aux employés dans l'unité de négociation pour le poste vacant.

ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

17.01 Un employé peut être mis en disponibilité à cause d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction.

17.02 Lorsque la ou les mises en disponibilité se révèlent nécessaires, l'Employeur doit aviser le Syndicat, si possible, au moins soixante (60) jours civils avant la date d'entrée en vigueur de la ou des mises en disponibilité possibles et doit discuter des questions pertinentes concernant toute mise en disponibilité.

17.03 Lorsque les qualifications, les compétences et l'aptitude des employés touchés sont relativement égales et que les employés de la région concernée proviennent de la même section, l'ordre inverse d'ancienneté doit déterminer l'ordre de mise en disponibilité.

17.04 Si possible, un avis doit être donné le plus tôt possible à un employé qui sera mis en disponibilité. Lorsqu'un employé sera mis en disponibilité, un avis écrit officiel doit être donné trente (30) jours civils avant la date de mise en disponibilité. Une copie de l'avis écrit doit être envoyée au Syndicat.

17.05 Après qu'un employé a été avisé de sa mise en disponibilité potentielle, l'Employeur et un représentant du Syndicat doivent se réunir pour discuter du statut d'un tel employé et d'un autre emploi convenable. Si aucun emploi convenable n'est offert par l'Employeur et n'est accepté par l'employé, cette dernière doit avoir les options suivantes :

- a) Réclamer le poste de l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le même bureau pour lequel il a les qualifications, les compétences et les aptitudes pour accomplir les fonctions de ce poste; ou
- b) Réclamer le poste de l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la même section à la condition d'avoir les qualifications, les compétences et les aptitudes pour accomplir les fonctions de ce poste; ou
- c) Accepter la mise en disponibilité et quitter le lieu de travail.

17.06 Il ne doit y avoir aucune nouvelle embauche dans l'unité de négociation dans la période de douze (12) mois suivant la date de mise en disponibilité jusqu'à ce que les personnes mises en disponibilité aient reçu une possibilité d'emploi, à la condition qu'elles aient les qualifications, les compétences et l'aptitude pour accomplir le travail et de ne pas avoir été mises en disponibilité pendant une période de plus de douze (12) mois.

17.07 Un employé qui est mis en disponibilité et est réembauché au sein de la Commission dans les douze (12) mois suivant le jour de sa mise en disponibilité doit avoir le droit de conserver :

- a) les crédits de congé de maladie inutilisés à la date de mise en disponibilité,
- b) les années de service qui se sont accumulées à la date de mise en disponibilité aux fins du calcul des congés annuels,
- c) sa place sur la liste d'ancienneté à la date de mise en disponibilité,
- d) le taux de traitement reçu à la date de mise en disponibilité.

17.08 Durant la période de mise en disponibilité, un employé ne doit pas accumuler de crédits de congé annuel.

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

18.01 Les employés à temps plein doivent travailler au moins trente-six heures et quart (36 ¼) soit cinq (5) jours de sept heures et quart (7 ¼) par jour, à l'exclusion de la période de dîner.

18.02 À la demande d'un employé et sous réserve des besoins opérationnels, des heures de travail variables ou comprimées peuvent être établies sur un accord mutuel.

18.03 Un employé peut prendre deux (2) pauses de dix minutes rémunérées par jour et, lorsque les besoins opérationnels le permettent, au moment de son choix.

18.04 a) Sous réserve du paragraphe 18.01, si un employé met tout en œuvre pour se présenter à temps à son quart réglementaire, mais qu'une tempête ou des conditions routières dangereuses l'en empêchent, et que le lieu de travail n'est pas fermé, l'employé doit compenser le temps perdu :

- i. par l'application des crédits de congé annuel, des heures supplémentaires accumulées ou une réduction de traitement; ou
- ii. lorsque les besoins opérationnels le permettent, à un moment approuvé par l'Employeur.

b) Si un employé n'arrive pas plus de deux (2) heures en retard à son quart régulièrement prévu à l'horaire à cause d'une tempête ou de conditions routières dangereuses et que l'employé a tout mis en œuvre pour se présenter au travail à temps, l'employé ne doit pas subir de perte de traitement pour le quart en question et l'employé ne sera pas obligé de compenser le temps.

c) Si l'Employeur renvoie l'employé chez lui à cause d'une tempête ou de conditions météorologiques dangereuses, ce dernier ne sera pas obligé de compenser le temps perdu et ne subira aucune perte de traitement.

d) Un employé qui est incapable de se présenter au travail, même si l'employé a déployé tous les efforts raisonnables, doit aviser l'Employeur avant le début de son quart de travail, sauf si des circonstances l'empêchent de le faire.

ARTICLE 19 – TRAITEMENTS ET ALLOCATIONS

19.01 Aux fins du présent article :

« **Taux maximal de contrôle** » Le point d'une échelle salariale représentant le traitement de base maximal associé à un emploi.

« **Maximum discrétionnaire** » L'échelon maximum au-dessus du taux maximal de contrôle ou l'échelle de traitement pour l'attribution des augmentations réoctroyables.

« **Augmentation au mérite** » Le rajustement du traitement individuel d'après une évaluation du rendement consignée selon l'annexe A.

« **Échelon de traitement** » Un échelon dans l'échelle de traitement.

« **Stage** » désigne :

- a) Un employé nouvellement embauché avec la Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick doit remplir un stage d'au moins cent quatre-vingts (180) jours civils consécutifs immédiatement après la date à laquelle il se présente au travail. Après avoir accumulé cinq (5) jours de congé approuvés durant le stage, les jours additionnels de congés approuvés doivent prolonger le stage d'un nombre correspondant de jours.
- b) L'Employeur peut prolonger le stage d'un employé de deux (2) autres périodes de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs. L'avis d'une telle prolongation doit être donné par écrit à l'employé au plus tard le dernier jour du stage initial.
- c) Durant le stage et toute prolongation de celui-ci, un employé peut être congédié ou faire l'objet d'une cessation d'emploi sans motif, sauf selon ce que prévoit la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick.
- d) Les employés qui sont congédiés ou font l'objet d'une cessation d'emploi durant le stage n'auront pas recours aux dispositions applicables aux griefs ou à l'arbitrage de la présente convention, sauf si le congédiement ou la cessation d'emploi auraient été discriminatoires ou auraient été faits de mauvaise foi.

« **Date d'anniversaire** » est la date d'anniversaire commune qui est le 1er avril.

La « **période d'examen des performances** » s'étend du 1er avril au 31 mars de chaque année.

« **Augmentation réoctroyable** » désigne un paiement temporaire équivalent aux augmentations d'échelon de traitement autorisées à la discrétion du directeur général ou de son représentant.

19.02 Les taux de traitement des employés doivent être conformes à l'annexe A.

19.03 Taux de traitement à une promotion, à une rétrogradation ou à une mutation latérale

- a) Un employé est promu lorsque le nouveau taux maximal de contrôle est supérieur au taux maximal de contrôle précédent.
 - (i) Lorsqu'un employé est nommé à un poste ayant un taux maximal de contrôle ou qu'il est reclassifié dans une classification ayant un taux maximal de contrôle, l'employé doit être rémunéré au taux de traitement qui prévoit une augmentation de quatre (4) échelons de traitement, sans dépasser le taux maximal de contrôle ou la fourchette de traitement la plus élevée.
 - (ii) L'augmentation applicable à une promotion accordée à un employé qui touchait la rémunération d'intérim pendant au moins douze (12) mois est calculée en fonction du taux de traitement actuel de l'employé, y compris la rémunération d'intérim.
 - (iii) Lorsqu'un employé qui a droit à une augmentation au mérite est promu à la date anniversaire commune, il doit recevoir une augmentation au mérite et une augmentation applicable à une promotion.
- b) Un employé fait l'objet d'une rétrogradation lorsque le nouveau taux maximal de contrôle est inférieur au taux maximal de contrôle et que l'employé reçoit un traitement à un taux inférieur.
 - (i) Lorsqu'un employé est nommé à un poste ayant un taux maximal de contrôle ou est reclassifié dans une classification ayant un taux maximal de contrôle inférieur et que son taux de traitement est supérieur au taux maximal de

contrôle de la nouvelle classification, il doit être rémunéré à son taux de traitement actuel pendant douze (12) mois, après quoi il sera placé au taux maximal de contrôle de la nouvelle classification.

- (ii) Lorsqu'un employé est nommé à un poste ayant un taux maximal de contrôle inférieur et que son taux est inférieur au taux maximal de contrôle de la nouvelle fourchette de traitement qui lui est applicable, il doit être rémunéré à un taux dans la nouvelle fourchette de traitement qui est la plus rapprochée du taux actuel de l'employé et ne représente pas une diminution.
 - (iii) Lorsqu'un employé demande et obtient une rétrogradation et que son taux de traitement actuel est supérieur au taux maximal de contrôle de la fourchette de traitement pour la classification à laquelle il est rétrogradé, l'employé doit être rémunéré au taux maximal de contrôle de la classification inférieure.
- c) Un employé fait l'objet d'une mutation latérale lorsque la nomination n'est ni une promotion ni une rétrogradation. À une mutation latérale, l'employé doit être payé à son taux de traitement actuel.

19.04 Rémunération d'intérim – Lorsque l'Employeur exige que l'employé accomplisse pendant une période temporaire de cinq (5) jours ou plus les fonctions principales d'une classification supérieure à la sienne, l'employé doit recevoir une rémunération d'intérim correspondant à quatre (4) échelons de traitement au-dessus du taux de traitement réglementaire de l'employé intérimaire à compter du premier jour de l'affectation intérimaire.

19.05 Augmentations au mérite

- a) Sous réserve d'une évaluation du rendement congnée conformément au système de gestion du rendement, réalisée conformément au système de gestion du rendement, un employé à la date anniversaire peut se voir accorder une augmentation allant jusqu'à deux échelons de traitement dans l'échelle de traitement pour un rendement satisfaisant et jusqu'à trois échelons de traitement additionnels dans l'échelle de traitement en fonction d'un rendement exceptionnel, sans dépasser le taux maximal de contrôle.
- b) L'Employeur doit aviser l'employé par écrit lorsqu'une ou plusieurs augmentations annuelles ne sont pas accordées ou lorsqu'une augmentation annuelle de moins de deux (2) échelons est accordée. Un tel avis doit contenir la ou les raisons de l'Employeur pour lesquelles le rendement au travail de l'employé n'était pas satisfaisant.
- c) Un employé qui n'a pas reçu une augmentation au mérite doit avoir le droit de soumettre son évaluation du rendement à l'examen du directeur général ou de son représentant. Il doit avoir le droit de faire des observations écrites au directeur général.
- d) À la discrétion du directeur général, les augmentations au mérite à la date anniversaire, ou des parties de celle-ci, peuvent être retardées et accordées à une date subséquente, sans que cela change la date anniversaire de l'employé.
- e) Lorsqu'un employé ne reçoit pas une ou des augmentations salariales en raison d'une omission ou d'une erreur, il doit se voir accorder l'augmentation à une date subséquente, rétroactive à sa date anniversaire pour une telle ou de telles augmentations.

- f) Les employés touchant une rémunération égale ou supérieure au taux maximal de contrôle de la fourchette de traitement ne sont pas admissibles à des augmentations au mérite.
- g) Il est entendu par les parties que la planification du travail prévu et les réunions d'évaluation du rendement ne se rattachent pas à la discipline.

19.06 Permis ou accréditation

Lorsque l'Employeur exige qu'un employé obtienne ou maintienne un permis ou une accréditation, il doit rembourser au besoin le montant payé pour obtenir ou maintenir le permis ou l'accréditation.

ARTICLE 20 – FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION

20.01 Sauf en cas d'urgence, si la province fusionne, réunit ou combine l'une ou l'autre partie de ses activités ou fonctions, ou si la province se charge de l'une ou l'autre des activités ou fonctions d'un autre organisme qui a pour effet de modifier considérablement les fonctions exercées les employés de l'unité de négociation, l'Employeur consent à donner aux employés et au Syndicat un préavis écrit d'au moins cent vingt (120) jours civils de la mise en œuvre d'une telle modification.

20.02 Les parties commenceront à discuter dans un délai de dix (10) jours de préavis. L'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables en vue d'assurer un emploi continu dans la même classification aux employés visés de l'unité de négociation. Tout employé touché par un tel changement doit se voir offrir un autre emploi, s'il est disponible, chez son Employeur actuel. S'il n'y a pas d'autre emploi disponible, la mise en disponibilité doit s'effectuer conformément aux dispositions sur la mise en disponibilité de la présente convention.

20.03 Lorsque l'Employeur remplace une activité existante par une nouvelle activité, les employés actuels se verront attribuer les postes disponibles selon l'ancienneté à la condition d'avoir les capacités, les qualifications et les compétences pour faire le travail.

20.04 Si, en raison d'un fusionnement ou d'une association, l'Employeur exige qu'un employé obtienne une formation supplémentaire, la formation sera fournie à l'employé, et ce, pendant les heures de travail, lorsque cela est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un fusionnement ou d'une association sera aux frais de l'Employeur, sans perte de traitement pour l'employé.

20.05 Si, après une période de formation raisonnable, l'employé n'arrive pas ou n'est pas disposé à acquérir les compétences nécessaires, l'Employeur s'efforcera de maintenir l'employé dans un poste pour lequel ce dernier possède les compétences. Si aucun poste n'est disponible, l'employé sera mis en disponibilité conformément aux dispositions sur la mise en disponibilité de la présente convention.

ARTICLE 21 – DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

21.01 Un dossier de l'employé doit être mis à la disposition de l'employé aux fins d'inspection dans un délai raisonnable qui est établi d'un commun accord entre l'employé et son surveillant immédiat.

21.02 L'Employeur ne peut pas présenter à titre de preuve, au cours d'une audience de grief ou d'arbitrage en vertu de la présente convention, un document concernant une mesure disciplinaire dont l'employé ignorait l'existence.

ARTICLE 22 – DIRECTIVE SUR LES DÉPLACEMENTS

22.01 La Directive sur les déplacements telle qu'approuvée par le Conseil de gestion et modifiée de temps à autre doit s'appliquer aux employés dans l'unité de négociation.

ARTICLE 23 – JOURS FÉRIÉS

23.01 Tous les employés à temps plein doivent recevoir un (1) jour de congé payé pour chacun des jours fériés suivants chaque année. Cet avantage doit être établi au prorata pour les employés à temps partiel.

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

23.02 Les employés doivent bénéficier des congés suivants aux alentours de Noël sans perte de traitement :

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

23.03 Un employé qui a droit à une rémunération pour le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le jour férié a droit au jour férié payé.

23.04 Lorsqu'un jour férié autre que Noël coïncide avec un jour de repos de l'employé, le jour férié doit être déplacé au premier jour ouvrable de l'employé suivant le jour de repos de ce dernier.

23.05 Lorsqu'un jour férié survient quand un employé est en congé de maladie ou en congé annuel, le jour férié est réputé avoir été accordé et aucune déduction n'est faite à partir des crédits de congé de maladie ou de congé annuel de l'employé.

ARTICLE 24 — CONGÉS ANNUELS

24.01 Chaque employé comptant moins de quatre-vingt-seize (96) mois de service continu accumule des crédits de congé annuel à raison d'un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois civil de service continu pendant lequel l'employé reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus.

24.02 Chaque employé comptant plus de quatre-vingt-seize (96) mois de service continu accumule des crédits de congé annuel à raison d'un jour et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) par mois civil de service continu pendant lequel l'employé reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus.

24.03 Chaque employé comptant plus de deux cent quarante (240) mois de service continu accumule des crédits de congé annuel à raison de deux jours et un douzième ($2\frac{1}{12}$) par mois civil de service continu pendant lequel l'employé reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus.

24.04 Sous réserve des besoins opérationnels, l'Employeur doit s'efforcer de fixer les congés annuels d'un employé aux périodes et au nombre qui sont mutuellement acceptables pour l'Employeur et l'employé.

24.05 Une déduction est effectuée sur les crédits de congé annuel accumulés par l'employé chaque jour ouvrable où l'employé s'absente en congés. Une absence durant un congé de moins d'un demi-jour ($\frac{1}{2}$) peut être déduite comme un quart ($\frac{1}{4}$) de jour, si l'absence réelle se rapproche plus d'un quart ($\frac{1}{4}$) de jour que d'un demi-jour ($\frac{1}{2}$). Ce principe peut s'appliquer similairement à des absences de moins d'une (1) journée complète, mais de plus d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$), lorsqu'une autre unité de quart ($\frac{1}{4}$) de jour peut être ajoutée à la demi-journée ($\frac{1}{2}$) [soit une déduction de trois quarts ($\frac{3}{4}$) de jour], si l'absence se rapproche plus d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) que d'une (1) journée complète.

24.06 Un employé qui a des crédits de congé annuel qui sont inutilisés à la fin de son emploi doit recevoir un règlement en espèces tenant lieu des congés annuels selon le taux de traitement qu'elle recevait à la fin de son emploi.

24.07 Un employé qui cesse son emploi indemnise l'Employeur des congés annuels que l'employé a pris, mais que l'employé n'avait pas accumulés, et le montant de l'indemnité est calculé selon le taux de traitement à la cessation d'emploi de l'employé.

24.08 Lorsqu'un congé de maladie ou un autre congé payé est accordé pour une période durant laquelle un employé était en congé annuel, la période de congé annuel couverte est rétablie à l'employé. Un certificat médical peut alors être exigé comme preuve de maladie.

24.09 a) Lorsque durant une année civile, un employé ne s'est pas vu créditer tous les congés de maladie, la partie inutilisée de ses congés de maladie, ne dépassant pas les droits acquis durant l'année civile, doit être reportée à l'année suivante.

b) Lorsqu'un employé a des crédits de congé annuel inutilisés dont le nombre dépasse ce qui est prévu à l'alinéa a) ci-dessus et que l'Employeur a été incapable de prévoir un tel droit à l'excédent durant l'année civile, en raison de circonstances atténuantes, l'Employeur doit autoriser le report à la prochaine année civile du droit à l'excédent, à la condition que l'employé soumette une demande écrite de report avant le 1^{er} novembre et que l'Employeur ne puisse pas prévoir un tel congé avant l'expiration de l'année civile.

ARTICLE 25 – CONGÉS DE MALADIE

25.01 Chaque employé doit accumuler des crédits de congé de maladie à raison de un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) chaque mois pour chaque mois civil d'emploi continu pour lequel il reçoit une rémunération d'au moins onze (11) jours, jusqu'à concurrence d'un crédit maximal de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

25.02 Un employé qui s'absente du travail à cause d'une maladie ou d'un accident qui veut utiliser des crédits de congé de maladie pour une telle absence doit aviser son surveillant immédiat aussitôt que possible.

25.03 Il faut déduire des crédits de congé de maladie accumulés par un employé chaque jour ouvrable où l'employé s'absente en congés de maladie. Une absence durant un congé de maladie de moins d'un demi-jour ($\frac{1}{2}$) peut être déduite comme un quart ($\frac{1}{4}$) de jour, si l'absence réelle se rapproche plus d'un quart ($\frac{1}{4}$) de jour que d'un demi-jour ($\frac{1}{2}$). Ce principe peut s'appliquer similairement à des absences de moins d'une (1) journée complète, mais de plus d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$), lorsqu'une autre unité de quart ($\frac{1}{4}$) de jour peut être ajoutée à la demi-journée ($\frac{1}{2}$) [soit une déduction de trois quarts ($\frac{3}{4}$) de jour], si l'absence se rapproche plus d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) que d'une (1) journée complète.

25.04 L'Employeur peut exiger une telle preuve de maladie selon ce qu'il juge nécessaire pour toute maladie durant plus de trois (3) jours pour lesquels le congé de maladie est demandé, ou pour toute maladie durant plus de trois (3) jours si les circonstances le justifient. Si, après une telle demande, une preuve de maladie n'est pas présentée dans les dix (10) jours ouvrables, une absence doit être déduite du traitement de l'employé.

25.05 Lorsqu'un employé n'a pas un nombre de crédits de congé de maladie égal à la période d'absence causée par la maladie ou un accident, il peut, sur demande, recevoir une avance maximale de quinze (15) jours ouvrables de crédits de congé de maladie, qui sera déduite des futurs crédits accumulés à son retour au travail. Une telle demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

25.06 Le nombre total de congés de maladie avancés non recouverts ne doit pas dépasser quinze (15) jours ouvrables à tout moment.

25.07 Un employé qui a reçu une avance de congés de maladie en application du paragraphe 25.05 doit, à la fin de son emploi, indemniser l'Employeur pour les congés de maladie qui n'ont pas été recouverts, et le montant de l'indemnisation doit être calculé au taux de traitement de l'employé à la fin de son emploi.

25.08 Les parties conviennent que le non-respect du paragraphe 25.07 ci-dessus constitue un motif pour que l'Employeur prélève jusqu'au respect :

a) le traitement ou les autres avantages pécuniaires dus;

b) les transferts de crédits de congé annuel.

25.09 Les parties conviennent que tout abus ou toute mauvaise utilisation des crédits de congé de maladie constituent des motifs de mesure disciplinaire.

ARTICLE 26 – CONGÉ DE MATERNITÉ

26.01 Un employé a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines non payées.

26.02 Un employé 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.

26.03 Un employé 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.

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

26.05 Nonobstant le paragraphe 26.04, lorsqu'un employé 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'employé, il peut lui ordonner de commencer son congé de maternité s'il est d'avis que c'est dans l'intérêt de l'Employeur.

26.06 Lorsque, à tout moment, avant le début du congé de maternité demandé, l'Employeur ordonne à un employé de commencer son congé de maternité conformément au paragraphe 26.05 ou que son médecin traitant lui ordonne de commencer son congé de maternité, l'employé 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.

26.07 Un employé ne doit pas être admissible à un congé de maladie pendant les dix-sept (17) semaines consécutives du congé de maternité.

26.08 Lorsqu'un employé en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 26.01, l'employé doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à la demande.

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

26.10 Au cours de son congé de maternité, un employé :

- a) continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction du nombre d'heures réglementaires que l'employé aurait travaillés;
- b) continue d'accumuler des droits aux congés annuels;
- c) conserve ses crédits de congé de maladie et de congé annuel, mais accumule de tels crédits seulement pour tout mois civil pendant lequel elle reçoit une rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus.

26.11 Sous réserve des conditions de tout régime d'avantages assurés, lorsque l'employée demande le maintien des cotisations, l'Employeur doit aussi poursuivre les cotisations requises durant la période du congé de maternité, à la condition que l'employée soumette des chèques postdatés pour sa part des primes pour la période au complet précédant le début du congé de maladie ou planifie des prélèvements automatiques.

26.12 Après une année de service continu, 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 de leur demande de prestations d'assurance-emploi et que leur demande est admissible en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* recevra les indemnités suivantes :

- a) pendant la période d'attente en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire, moins tout autre revenu auquel elle aurait eu droit au cours de cette période;
- b) après la période d'attente requise et pour une période ne dépassant pas seize (16) 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.

26.13 « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement de l'employé au début de son congé d'adoption, mais ne comprend ni traitement rétroactif, ni rémunération d'intérim, ni heures supplémentaires, ni aucun autre mode de rémunération supplémentaire.

26.14 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, le montant des indemnités de congé de maternité en application du paragraphe 26.12.

ARTICLE 27 – CONGÉ POUR SOINS D'ENFANT

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

27.02 Le congé pour soins d'enfant mentionné au paragraphe 27.01 doit commencer au plus tôt à laquelle le nouveau-né a été pris en charge par l'employé et doit se terminer :

- a) au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.

27.03 L'employé qui est la mère biologique d'un enfant doit commencer le congé pour soins d'enfant après son congé de maternité, sauf si l'employée et l'Employeur s'entendent autrement, et doit donner à l'Employeur un avis d'au moins six (6) semaines de son intention de prendre le congé pour soins d'enfant. Si le nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité prend fin, le début du congé peut être différé.

27.04 Si l'employé ayant droit au congé pour soins d'enfant n'est pas la mère biologique, il doit donner un avis écrit d'au moins six (6) semaines à l'Employeur d'une date de début et de la durée du congé.

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

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

27.07 Au cours de la période du congé pour soins d'enfant, un employé :

- a) continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction du nombre d'heures réglementaires qu'il aurait travaillées;
- b) continue d'accumuler des droits aux congés annuels;
- c) conserve ses crédits de congé de maladie et de congé annuel, 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.

27.08 Sous réserve des dispositions d'un régime d'avantages assurés, un employé peut continuer de cotiser aux régimes d'assurance-vie 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 complète, avant le début du congé pour soins d'enfant ou planifie des prélèvements automatiques.

27.09 Lorsqu'un employé en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 26.02, l'employé doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à la demande.

27.10 Un employé qui est un parent du nouveau-né autre que la mère biologique doit se voir accorder cinq (5) jours de congé sans perte de traitement dans une période raisonnable entourant la naissance de l'enfant.

ARTICLE 28 – CONGÉ D'ADOPTION

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

28.02 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.

28.03 Le congé d'adoption auquel il est fait référence au paragraphe 28.01 doit commencer à la date où l'enfant adoptif est pris en charge par l'employé et se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.

28.04 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 combinée du congé ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines.

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

28.06 Au cours de la période du congé d'adoption, un employé :

- a) continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction du nombre d'heures réglementaires qu'il aurait travaillées;
- b) continue d'accumuler des droits aux congés annuels;
- c) conserve ses crédits de congé de maladie et de congé annuel, 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.

28.07 Sous réserve des dispositions d'un régime d'avantages assurés, un employé peut continuer de cotiser aux régimes d'assurance-vie 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 complète, avant le début du congé pour soins d'enfant ou planifie des prélèvements automatiques.

28.08 Lorsqu'une employée en congé d'adoption désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 28.03, l'employé doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à la demande.

ARTICLE 29 – CONGÉS DE DEUIL

29.01 Sur demande, un employé doit obtenir sept (7) jours civils de congé consécutifs, sans perte de traitement ni d'avantages, dont l'un doit être le jour des funérailles, en cas de décès de sa mère, de son père, d'un beau-parent, de l'un de ses grands-parents, de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur ou d'un petit-enfant. Un congé de deuil additionnel peut être accordé en application du paragraphe 29.05. Afin de préciser la disposition, conjoint doit désigner

un mari ou une femme. Il s'agit aussi d'une personne qui a résidé avec l'employé pour une période d'au moins six mois et qui a été représentée publiquement comme le conjoint de fait de l'employé.

29.02 Sur demande, un employé doit obtenir cinq (5) jours civils consécutifs de congé sans perte de traitement ni d'avantages, dont l'un doit être le jour des funérailles, en cas de décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un des grands-parents de son conjoint ou d'un autre parent vivant sous le même toit que l'employé. Des congés de deuils additionnels peuvent être accordés en vertu du paragraphe 29.05.

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

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

29.05 Un employé peut se voir accorder un maximum de trois (3) jours de congé de deuil additionnels, à la discrétion de l'Employeur, afin de se rendre aux funérailles de tout parent énuméré aux paragraphes 29.01, 29.02 ou 29.03 pour s'acquitter des fonctions d'exécuteur testamentaire/administrateur de la succession que l'employé pourrait être obligé de remplir à la suite du décès d'un tel parent.

29.06 Congé de porteur

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

ARTICLE 30 – CONGÉ D'AUDIENCE

30.01 Un employé a droit à un congé payé lorsqu'il doit assister à titre de témoin à toute instance lorsque sa présence est exigée par la loi.

30.02 Un employé n'a pas droit à ce congé payé :

- a) lorsque l'employé est en congé non payé ou visé par une suspension, ou
- b) lorsque la procédure judiciaire ou toute procédure semblable a été lancée par l'employé même, ou
- c) lorsque l'employé est partie à une procédure judiciaire ou une procédure semblable non associée à son emploi.

30.03 a) Lorsque le congé d'audience payé accordé est associé à l'emploi de l'employé, tout montant que l'employé a reçu pour sa présence à titre de témoin, y compris l'argent reçu pour le kilométrage et les frais, doit être remis à l'Employeur et les frais peuvent faire l'objet d'une demande de remboursement conformément à la Directive sur les déplacements.

- b) Lorsque le congé d'audience payé accordé n'est pas associé à l'emploi d'un employé, tout montant que l'employé a reçu pour sa présence à titre de témoin, y compris l'argent reçu pour le kilométrage et les frais, doit être remis à l'Employeur.

ARTICLE 31 – CONGÉ D'URGENCE

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

- a) Lorsque des circonstances non directement attribuables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail;
- b) Pour les rendez-vous chez le médecin, le dentiste ou tout autre professionnel de la santé lorsqu'il n'est pas possible pour l'employé de fixer de tels rendez-vous en dehors des heures de travail;
- c) Pour accompagner un enfant ou un conjoint en cas d'urgence médicale ou pour être avec un membre de la famille immédiate en crise aux prises avec une maladie grave;
- d) Dans toute autre circonstance que l'Employeur peut approuver.

ARTICLE 32 – CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

32.01 Un congé pour obligations familiales payé d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables peut être accordé à un employé au cours de toute année civile pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre à la charge de la famille de l'employé lorsque personne d'autre que ce dernier ne peut le faire.

ARTICLE 33 – CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

33.01 Le Syndicat doit informer l'Employeur par écrit chaque année du nom des délégués syndicaux et donner des mises à jour à mesure que surviennent des changements.

33.02 Un délégué syndical doit obtenir la permission de son surveillant immédiat avant de quitter le travail pour enquêter sur les plaintes de nature urgente de collègues, pour rencontrer la direction afin de s'occuper de questions de nature disciplinaire et de griefs, ainsi que pour assister aux réunions convoquées par la direction. Une telle permission ne doit pas être refusée de façon déraisonnable.

33.03 Lorsque les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur doit accorder un congé non payé aux délégués syndicaux pour suivre une formation liée aux fonctions d'un délégué syndical.

33.04 Lorsqu'un délégué syndical représente un employé à une réunion avec l'Employeur en application de l'article 12 (Procédure applicable aux griefs) et de l'article 14 (Discipline), l'Employeur doit, si les besoins opérationnels le permettent, accorder un congé payé au délégué syndical.

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

- a) lorsque l'Employeur tient une réunion avec l'employé qui a déposé le grief;
- b) lorsqu'un employé qui a déposé un grief cherche à rencontrer l'Employeur.

33.06 Lorsqu'un employé a demandé ou est obligé d'être représenté par le Syndicat par rapport à la présentation d'un grief et que le délégué syndical veut discuter du grief avec cet

employé, ce dernier et le délégué syndicat doivent, si les besoins opérationnels le permettent, se voir accorder un congé payé raisonnable à cette fin.

33.07 Lorsque les besoins opérationnels le permettent, l'Employeur accordera un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui rencontrent la direction dans des consultations mixtes.

33.08 Lorsque les besoins du service le permettent, l'Employeur doit accorder un congé non payé à l'équipe de négociation des syndicats qui participeront à des réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

33.09 L'Employeur doit accorder un congé non payé à trois (3) employés pour assister aux réunions de négociation contractuelle. Les employés doivent demander un tel congé dès qu'ils connaissent les dates appropriées.

33.10 Lorsqu'un congé non payé est accordé en application de cet article, l'Employeur doit continuer de payer les employés et le Syndicat doit le rembourser. Les employés doivent accumuler de l'ancienneté et d'autres avantages pendant qu'ils sont en congé non payé pour affaires syndicales.

33.11 Toute demande de congé au titre du présent article doit préciser la disposition au titre de laquelle le congé est demandé.

ARTICLE 34 – CONGÉ ADDITIONNEL

34.01 Un congé payé additionnel peut être accordé à un employé lorsque les circonstances le justifient. Ces demandes ne seront pas refusées sans raison.

34.02 Envois à une conférence

Lorsque l'Employeur envoie un employé assister à une conférence ou à un colloque, il peut approuver l'acquiescement des dépenses raisonnables de l'employé.

34.03 Congés divers*

L'Employeur peut, de manière discrétionnaire, et dans la mesure qu'il juge utile, accorder un congé, payé ou non, à un employé.

34.04 Un congé de soignant payé d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables peut être accordé à un employé dans toute année civile pour qu'il prodigue des soins à une personne avec laquelle il entretient des liens familiaux étroits et qui est atteinte d'une maladie grave présentant un risque de mort important.

34.05 CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE, DE VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES OU DE VIOLENCE SEXUELLE

Un employé a droit à un congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE), à ses règlements et à toute modification qui y est apportée. Si, pendant la durée de présente convention, des modifications à la LNE réduisent ce congé, les employés continueront à avoir droit au congé prévu par le *Règlement du Nouveau-Brunswick 2018-81* pris en application de la *Loi sur les normes d'emploi* et déposé le 22 août 2018.

ARTICLE 35 – CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

35.01 Un congé de bénévolat payé d'une durée maximale d'un (1) jour ouvrable peut être accordé à un employé dans une année civile pour travailler comme bénévole auprès d'un organisme à but non lucratif ou pour s'impliquer dans la communauté avec le secteur à but non lucratif.

35.02 Un avis préalable d'au moins cinq (5) jours ouvrables et une confirmation de la participation provenant de l'organisme/du secteur sont exigés.

35.03 Le congé doit être pris à un moment qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur.

ARTICLE 36 – CONGÉ NON PAYÉ

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

ARTICLE 37 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

37.02 L'Employeur continuera de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer l'hygiène et la sécurité au travail des employés durant leurs heures de travail. Toute préoccupation liée à la santé et à la sécurité qui est soulevée conformément à la *Loi* sera traitée rapidement par l'Employeur et toute préoccupation non résolue en matière d'hygiène et de sécurité au travail sera réglée par les parties en vertu de l'article 11 – Comité de consultation patronale-syndicale.

ARTICLE 38 – RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS

38.01 Assurance-vie collective – La couverture de l'assurance-vie collective doit être déterminée par le régime, telle qu'acceptée par le Comité permanent des régimes d'assurance. L'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident sera offerte sur une base volontaire, au coût de l'employé.

L'Employeur et chaque employé doivent participer au régime d'assurance-vie collective existant à l'intention des employés de la fonction publique de la même façon à la signature de la présente convention collective.

38.02 Régimes de soins médicaux et dentaires

- a) L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime de soins médicaux existant du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent en faveur de tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de

la prime du régime quand l'employé l'y autorise.

- b) L'Employeur doit acquitter cinquante pour cent (50 %) du coût des primes du régime de soins dentaires existant des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent en faveur de tous les employés. L'adhésion des personnes employées au régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime quand l'employé l'y autorise.

Si pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés aux régimes de soins médicaux, ce qui entraîne une augmentation des primes, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de sa contribution de façon à maintenir le partage des coûts du régime selon la formule 75 % et 25 %.

38.03 Couverture à la retraite – Les employés doivent avoir l'option de transférer leur couverture du régime de soins médicaux et dentaires à la retraite au régime collectif applicable des employés retraités tel qu'administré par l'Employeur.

38.04 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 traitement net* et l'indemnité qui est versée par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail (CSSIAT) pour l'invalidité. Aux fins du présent article, si les indemnités versées par la CSSIAT sont réduites de tout montant versé à partir du Régime de pensions du Canada, ce paiement est réputé faire partie des indemnités de la CSSIAT.

**Le traitement net moins le revenu brut moins les retenues pour l'impôt, l'assurance-emploi et le Régime de pensions du Canada.*

38.06 L'Employeur administre au nom des membres de l'unité de négociation le régime d'assurance-invalidité de longue durée en vigueur.

ARTICLE 39 – TRANSFERT DES AVANTAGES

39.01 À sa nomination à la Commission à partir de la partie 1, 2 ou 3 des services publics, à la condition qu'il n'y ait eu aucune interruption de service de plus de quarante-cinq (45) jours civils, un employé a le droit :

- a) de transférer les crédits de congé de maladie inutilisés jusqu'à concurrence d'un crédit de deux cent quarante (240) jours;
- b) de transférer les crédits de congé annuel inutilisés qui n'ont pas donné lieu à un paiement de l'ancien Employeur;
- c) d'inclure le nombre d'années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins du calcul des congés annuels;
- d) de transférer les crédits de pension accumulés à un autre régime de pension qui est applicable lorsque l'employé occupe un poste dans une autre partie des services publics selon les conditions de l'entente de réciprocité en vigueur.

ARTICLE 40 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

40.01 Aux fins du présent article, un changement technologique est une modification des activités de l'Employeur directement relié à l'introduction d'équipement ou de matériel qui entraînera des changements dans la situation d'emploi ou transformera considérablement les conditions de travail des employés.

- 40.02 a) Lorsque l'Employeur envisage d'apporter des changements technologiques qui modifient considérablement les fonctions accomplies par les employés de l'unité ou des unités de négociation, l'Employeur convient d'aviser le Syndicat au moins quatre (4) mois avant la date de mise en œuvre des changements. L'avis écrit fournira les renseignements suivants :
- (i) la nature et l'étendue des changements;
 - (ii) la date ou les dates prévues auxquelles l'Employeur prévoit introduire les changements;
 - (iii) l'emplacement ou les emplacements visés.
- b) Dès qu'il sera raisonnable de le faire après la présentation de l'avis, l'Employeur devra consulter le Syndicat à propos des répercussions du changement technologique indiqué au paragraphe 41.01 sur chaque groupe d'employés. Une telle consultation portera sur les sujets suivants, entre autres :
- (i) le nombre approximatif, la classification et l'emplacement des employés qui seront probablement touchés par le changement;
 - (ii) les répercussions que le changement pourrait avoir sur les conditions de travail ou d'emploi des employés.

40.03 Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur exige qu'un employé obtienne une formation supplémentaire, la formation sera fournie à l'employé pendant les heures de travail, lorsque cela est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'Employeur, sans perte de traitement pour l'employé.

40.04 Si, après une période de formation raisonnable, l'employé n'arrive pas ou n'est pas disposé à acquérir les compétences nécessaires, l'Employeur s'efforcera de le maintenir dans un poste disponible qui répond à ses compétences. Si les changements technologiques entraînent la mise en disponibilité d'un employé, l'employé touché devra être mis en disponibilité conformément aux dispositions sur la mise en disponibilité de la présente convention.

ARTICLE 41 – DURÉE ET EXPIRATION

41.01 La présente convention entre en vigueur le 21 janvier 2024 et prend fin le 20 janvier 2029. Toutes les dispositions de la convention collective prendront effet à la date de la signature de la convention, à moins d'indication contraire.

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

41.03 Les employés en poste à la date de signature de la présente convention collective ont droit à la rémunération rétroactive. Tous les changements salariaux dans la nouvelle convention collective doivent être rajustés rétroactivement et être versés au taux de base pour toutes les heures travaillées.

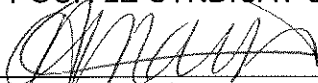
41.04 Droit à la rémunération des anciens employés

- a. Les anciens employés qui ont travaillé pendant la durée de la convention recevront aussi la rémunération rétroactive s'ils en font la demande par écrit conformément à l'alinéa 41.04(b) ci-dessous.
- b. Tout ancien employé ayant droit à la rémunération rétroactive et qui n'est pas employé à la date de signature de la présente convention, comme indiqué dans l'alinéa 41.04a) ci-dessus, doit en faire la demande en envoyant un avis écrit dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils après la signature de la présente convention. Le défaut de faire une telle demande dans le délai de quatre-vingt-dix (90) jours entraînera le retrait de tout droit à la rémunération rétroactive.
- c. L'Employeur se chargera d'aviser dans un délai de dix (10) jours les anciens employés de leur droit à recevoir une rémunération avec effet rétroactif après signature de la nouvelle convention collective en envoyant un avis par la poste à la dernière adresse figurant au dossier de l'employé.
- d. Les employés suivants recevront aussi une rémunération rétroactive, et recevront le paiement, sans avoir à en faire la demande :
 - i. Les anciens employés qui sont décédés ou qui ont pris leur retraite après la date d'entrée en vigueur de la convention collective;
 - ii. Les anciens employés dont l'emploi a pris fin en raison d'une maladie.

41.05 Lorsqu'un employé ayant droit au versement de sa rémunération décède, le montant dû est versé au conjoint ou, s'il n'y a pas de conjoint, à la succession de l'employé décédé.

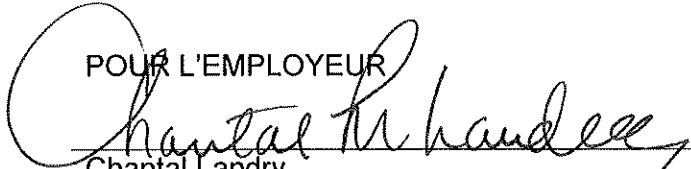
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ le 17 juillet 2025.

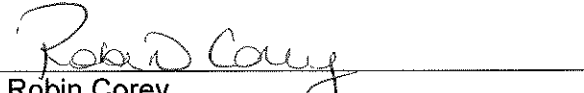
POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE


Angela Martin


Angèle Babando

POUR L'EMPLOYEUR


Chantal Landry


Robin Corey

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

**la Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick
(l'« Employeur »)**

- et -

**le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5386
(le « Syndicat »)**

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

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

Les parties concluent le présent protocole d'entente et énoncent les conditions d'emploi suivantes des personnes anciennement exclues, qui lient l'Employeur, le Syndicat et les employés de l'unité de négociation pour laquelle le Syndicat a été accrédité. Les dispositions du présent protocole d'entente doivent constituer les conditions d'emploi complètes des personnes anciennement exclues.

1) Définitions

« Convention collective » désigne la convention collective actuellement en vigueur entre les parties par rapport à l'unité de négociation visée par l'ordonnance d'accréditation numéro PS-012-18.

« Personne anciennement exclue » désigne une personne qui fait le travail des classifications représentées par le Syndicat, conformément à l'ordonnance de certification numéro PS-012-18, qui est employée à titre occasionnel ou temporaire :

- a) pour répondre à une augmentation temporaire de la charge de travail ou pour remplacer un employé absent;
- b) est ordinairement tenue de travailler plus d'un tiers (1/3) de la période normale des employés nommés à l'une des classifications assignées à l'unité de négociation,

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 ou temporaire et qu'elle n'avait pas été ainsi employée pour une période continue de six mois.

2) Statut d'emploi

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

3) Taux de traitement

a) Le taux de traitement d'une personne anciennement exclue doit correspondre à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum payable en vertu de la convention collective pour la classification applicable.

b) Le taux de traitement peut dépasser quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum si, de l'avis de l'Employeur, ce taux supérieur est jugé nécessaire.

4) Congés annuels

En plus du taux de traitement, l'Employeur doit verser aux personnes anciennement exclues un montant égal à quatre pour cent (4 %) de leurs traitements au lieu de congés annuels 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 doit verser aux personnes anciennement exclues un montant égal à trois pour cent (3 %) de leur traitement au lieu de congés annuels conformément aux paragraphes 18 (1) et 22 (2) de la *Loi sur les normes d'emploi*.

6) Ancienneté

L'ancienneté des personnes anciennement exclues dans le service en tant que personnes employées à titre occasionnel ou temporaire pour accomplir le travail de l'unité de négociation. Le service comprendra seulement le nombre de jours effectivement travaillés.

Les personnes anciennement exclues ayant un emploi occasionnel ou temporaire actif à la date de proclamation de la *Loi* ou après celle-ci se feront compter tout le service accompli depuis le 17 juin 2010 aux fins de l'ancienneté des employés occasionnels.

Lorsqu'une personne anciennement exclue est ensuite nommée à un poste de l'unité de négociation, elle doit faire dater son ancienneté à partir de la date d'embauche à titre occasionnel ou temporaire, à la condition que la personne n'ait pas eu d'interruption de service de plus de trente (30) jours ouvrables, conformément au paragraphe 15.03 de la convention collective.

7) Grief

a) Les personnes anciennement exclues doivent avoir le droit, lorsqu'elles ont le consentement écrit du Syndicat ou de ses délégués, de présenter un grief portant sur l'interprétation, l'application ou l'administration de toute condition qui lui est offerte en vertu du présent protocole d'entente.

b) Dans tous les cas de 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 du Syndicat

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

9) Mise en disponibilité

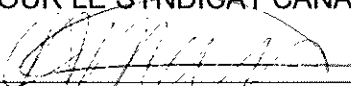
En cas de mise en disponibilité à cause d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, l'Employeur libérera les personnes employées à titre occasionnel ou temporaire avant d'appliquer l'article 17 de la convention collective.

10) Durée et expiration

Le présent protocole d'entente est en vigueur pendant la durée de la convention collective conformément à l'article 41 de la convention collective.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ le 17 juillet 2025.

POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

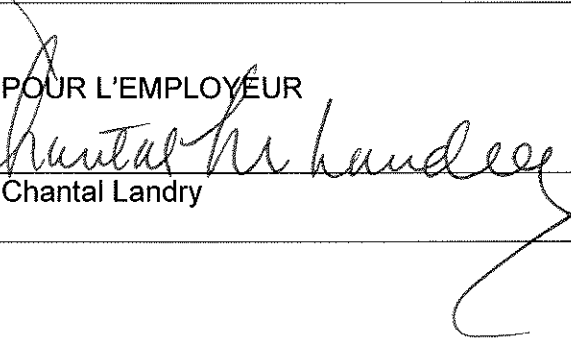


Angela Martin

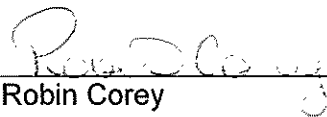


Angèle Babando

POUR L'EMPLOYEUR



Chantal Landry



Robin Corey

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

**la Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick
(l'« Employeur »)**

- et -

**le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5386
(le « Syndicat »)**

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

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

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

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

Les parties conviennent donc de ce qui suit :

1. Définition

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

2. La convention collective

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

Article 14 – Discipline

Article 16 – Concours et nominations

Article 17 – Mise en disponibilité et rappel

Article 19 – Traitements et allocations

Article 21 – Dossier de l'employé, par. 21.02

Article 25 – Congés de maladie, par. 25.05, 25.06, 25.07 et 25.08

Article 26 – Congé de maternité

Article 27 – Congé pour soins d'enfant

Article 28 – Congé d'adoption

- Article 29 – Congé de deuil
- Article 30 – Congé d’audience
- Article 31 – Congé d’urgence
- Article 32 – Congé pour obligations familiales
- Article 33 – Congé pour affaires syndicales
- Article 34 – Congé additionnel
- Article 35 – Congé de bénévolat
- Article 36 – Congé non payé
- Article 38 – Régimes d’avantages sociaux des employés, par. 38.03 et 38.05
- Article 39 – Transfert des avantages

3. Concours et nominations

Un employé occasionnel peut poser sa candidature à un concours fermé après avoir occupé le poste pendant au moins six (6) mois consécutifs.

4. Mise en disponibilité

En cas de mise en disponibilité à cause d’un manque de travail ou 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. Traitements

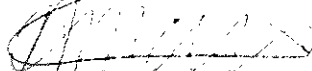
- a) Les taux de traitement seront conformes à l’annexe A de la convention collective.
- b) Les employés occasionnels, sous réserve d’un rendement satisfaisant, peuvent recevoir jusqu’à deux (2) échelons de traitement.

6. Autre congé payé


Au lieu des articles 29 à 34 et 36, un congé payé d’une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables peut être accordé pour les raisons décrites dans ces articles.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ le 17 juillet 2025.

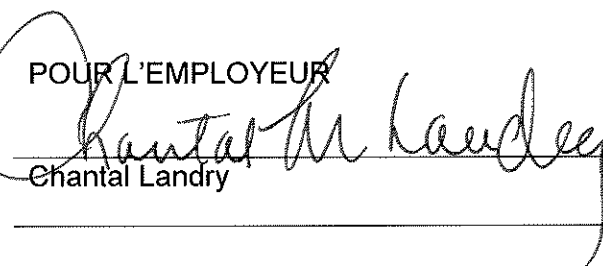
POUR LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE




 Angela Martin



 Angèle Babando

POUR L'EMPLOYEUR


 Chantal Landry



 Robin Corey

ANNEXE A

Wage Schedules/Pay Plans /
Taux de traitement/Régimes de rémunération
ADMINISTRATIVE SERIES / SÉRIES ADMINISTRATIVE
EFFECTIVE JANUARY 21, 2024 / EN VIGUEUR À PARTIR DU 21 JANVIER 2024

Level 1 / Niveau 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1690	1713	1732	1751	1768	1786	1810	1834	1862	1884	1905	1926	1950	1974	1999

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2021	2050	2076	2104	2131	2158

Level 2 / Niveau 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1888	1909	1929	1960	1983	2009	2032	2054	2076	2104	2131	2158	2182	2209	2235

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2263	2293	2321	2352	2382	2410

Wage Schedules/Pay Plans /
Taux de traitement/Régimes de rémunération
ADMINISTRATIVE SERIES / SÉRIES ADMINISTRATIVE
EFFECTIVE JANUARY 21, 2025 / EN VIGUEUR À PARTIR DU 21 JANVIER 2025

Level 1 / Niveau 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1758	1782	1801	1821	1839	1857	1882	1907	1936	1959	1981	2003	2028	2053	2079

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2102	2132	2159	2188	2216	2244

Level 2 / Niveau 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1964	1985	2006	2038	2062	2089	2113	2136	2159	2188	2216	2244	2269	2297	2324

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2354	2385	2414	2446	2477	2506

Wage Schedules/Pay Plans /
Taux de traitement/Régimes de rémunération
ADMINISTRATIVE SERIES / SÉRIES ADMINISTRATIVE
EFFECTIVE JANUARY 21, 2026 / EN VIGUEUR À PARTIR DU 21 JANVIER 2026

Level 1 / Niveau 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1798	1822	1842	1862	1880	1899	1924	1950	1980	2003	2026	2048	2074	2099	2126

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2149	2180	2208	2237	2266	2294

Level 2 / Niveau 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	2008	2030	2051	2084	2108	2136	2161	2184	2208	2237	2266	2294	2320	2349	2376

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2407	2439	2468	2501	2533	2562

Wage Schedules/Pay Plans /
Taux de traitement/Régimes de rémunération
ADMINISTRATIVE SERIES / SÉRIES ADMINISTRATIVE
EFFECTIVE JANUARY 21, 2027 / EN VIGUEUR À PARTIR DU 21 JANVIER 2027

Level 1 / Niveau 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1838	1863	1883	1904	1922	1942	1967	1994	2025	2048	2072	2094	2121	2146	2174

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2197	2229	2258	2287	2317	2346

Level 2 / Niveau 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	2053	2076	2097	2131	2155	2184	2210	2233	2258	2287	2317	2346	2372	2402	2429

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2461	2494	2524	2557	2590	2620

Wage Schedules/Pay Plans /
Taux de traitement/Régimes de rémunération
ADMINISTRATIVE SERIES / SÉRIES ADMINISTRATIVE
EFFECTIVE JANUARY 21, 2028 / EN VIGUEUR À PARTIR DU 21 JANVIER 2028

Level 1 / Niveau 1	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	1875	1900	1921	1942	1960	1981	2006	2034	2066	2089	2113	2136	2163	2189	2217

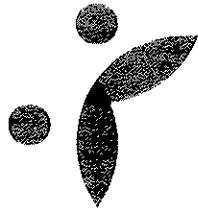
(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2241	2274	2303	2333	2363	2393

Level 2 / Niveau 2	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
biweekly / bimensuel	2094	2118	2139	2174	2198	2228	2254	2278	2303	2333	2363	2393	2419	2450	2478

(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)
2510	2544	2574	2608	2642	2672

NBLASC

New Brunswick Legal Aid
Services Commission



CSAJNB

Commission des services d'aide
juridique du Nouveau-Brunswick

July 17, 2025

WITHOUT PREJUDICE

Ms. Angela Martin
Acting President, CUPE Local 5386
(Via e-mail)

RE: LETTER OF COMMITMENT - Update of Job Descriptions

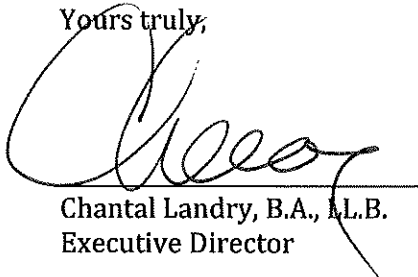
Dear Ms. Martin:

This letter is to confirm the New Brunswick Legal Aid Services Commission's commitment to review and update administrative job descriptions, in consultation with staff members and the local president, at minimum every 5 years or as required.

While the Employer maintains the right to assign duties and classify positions within its organization, pursuant to paragraph 6(1) in the *Public Service Labour Relations Act*, the Commission recognizes the importance of staff consultations to ensure accurate descriptions.

I trust you will find this satisfactory.

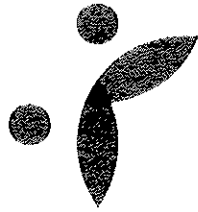
Yours truly,



Chantal Landry, B.A., LL.B.
Executive Director

NBLASC

New Brunswick Legal Aid
Services Commission



CSAJNB

Commission des services d'aide
juridique du Nouveau-Brunswick

Le 17 juillet 2025

SOUS TOUTES RÉSERVES

Madame Angela Martin
Présidente intérimaire, SCFP locale 5386
Par courriel

OBJET : LETTRE D'ENGAGEMENT – Mise à jour des descriptions de poste

Madame,

La présente lettre vise à confirmer l'engagement de la Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick à examiner et à mettre à jour les descriptions de postes administratifs, en consultation avec les membres du personnel et la présidente de la section locale, au moins une fois tous les cinq ans, ou plus souvent au besoin.

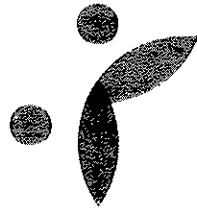
Conformément au paragraphe 6(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, l'Employeur conserve le droit de fixer les fonctions afférentes aux postes et de classer ces derniers au sein de l'organisation. Toutefois, la Commission reconnaît l'importance de tenir des discussions avec les membres du personnel pour s'assurer que les descriptions de postes sont à point.

En espérant le tout à votre entière satisfaction, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Chantal Landry, B.A., LL.B.
Directrice générale

NBLASC

New Brunswick Legal Aid
Services Commission



CSAJNB

Commission des services d'aide
juridique du Nouveau-Brunswick

July 17, 2025

WITHOUT PREJUDICE

Ms. Angela Martin
President, CUPE local 5386
(Via e-mail)

RE: LETTER OF COMMITMENT - Workloads as a Standing Item on Labour Management Committee Meeting Agenda

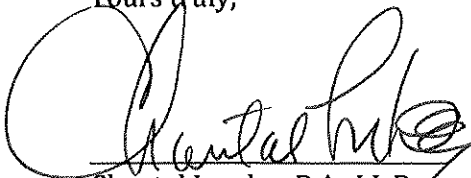
Dear Ms. Martin:

This letter is to confirm the New Brunswick Legal Aid Services Commission's commitment to review workload concerns, should they arise, as part of a standing item on the Labour Management Committee Meeting agenda.

While the Employer maintains the right to assign duties and classify positions within its organization, pursuant to paragraph 6(1) in the *Public Service Labour Relations Act*, the Commission recognizes the importance of constructive discussions regarding the matters of workload.

I trust you will find this satisfactory.

Yours truly,



Chantal Landry, B.A., LL.B.
Executive Director

NBLASC

New Brunswick Legal Aid
Services Commission



CSAJNB

Commission des services d'aide
juridique du Nouveau-Brunswick

Le 17 juillet 2025

SANS PRÉJUGÉ

Madame Angela Martin
Présidente intérimaire, SCFP locale 5386
(envoyé par courriel)

LETTRE D'ENGAGEMENT - Les charges de travail comme point permanent à l'ordre du jour des réunions du comité patronal-syndical

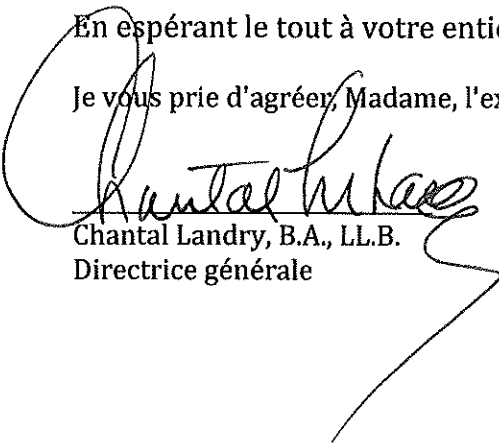
Madame Martin:

Nous confirmons par la présente l'engagement de la Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick à examiner les préoccupations relatives à la charge de travail, le cas échéant. Un point permanent à ce sujet sera inscrit à l'ordre du jour de la réunion du Comité patronal-syndical.

Bien que conformément au paragraphe 6(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* l'Employeur conserve le droit de fixer les fonctions afférentes aux postes et de classer ces derniers au sein de l'organisation, la Commission reconnaît l'importance de discussions constructives sur les questions relatives à la charge de travail.

En espérant le tout à votre entière satisfaction.

Je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.


Chantal Landry, B.A., LL.B.
Directrice générale

NBLASC

New Brunswick Legal Aid
Services Commission



CSAJNB

Commission des services d'aide
juridique du Nouveau-Brunswick

July 17, 2025

WITHOUT PREJUDICE & CONFIDENTIAL

Ms. Angela Martin
Acting President, CUPE Local 5386
(Via e-mail)

RE: LETTER OF COMMITMENT – NBLASC One-Time Wellness Credit

Dear Ms. Martin:

This letter is to confirm the New Brunswick Legal Aid Services Commission's commitment to provide the CUPE 5386 Administrative Support staff who are active employees as at the date of signing of this letter, with a one-time Wellness Credit of \$250. This credit will be reimbursable to employees through the employee expense reimbursement process.

A maximum of \$250 will be reimbursed upon submission of receipt(s). Receipt(s) must be provided by March 31, 2026. All receipts must be submitted at one time if there is more than one receipt.

It is understood between the Employer and the Union that this one-time credit is not associated with the collective agreement and does not bind the Employer to any future payments. This credit to members of the CUPE 5386 union is for the purpose of enhancing their wellbeing.

I trust you will find this satisfactory.

Yours truly,

Chantal Landry, B.A., LL.B.
Executive Director

I hereby agree to the terms of the above this 17th day of July 2025.

Angela Martin, Acting President, CUPE Local 5386

NBLASC

New Brunswick Legal Aid
Services Commission



CSAJNB

Commission des services d'aide
juridique du Nouveau-Brunswick

Le 17 juillet 2025

SOUS TOUTES RÉSERVES ET CONFIDENTIEL

Madame Angela Martin
Présidente intérimaire, SCFP locale 5386
Par courriel

OBJET : LETTRE D'ENGAGEMENT – Allocation de bien-être non récurrente de la CSAJNB

Madame,

La présente vise à confirmer l'engagement de la Commission des services d'aide juridique du Nouveau-Brunswick à accorder une allocation de bien-être non récurrente de 250 \$ aux membres du personnel de soutien administratif qui font partie de la section locale 5386 du Syndicat canadien de la fonction publique et sont des employés actifs de la Commission à la date de la présente. L'allocation sera remboursée selon la procédure habituelle de remboursement de dépenses.

Un montant d'au plus 250 \$ sera remboursé sur présentation de reçus. Tous les reçus devront être présentés dans une seule demande d'ici le 31 mars 2026.

Il est entendu entre l'Employeur et le SCFP que cette allocation non récurrente n'est pas liée à la convention collective et qu'elle n'engage pas l'Employeur à faire d'autres versements de ce genre. L'allocation accordée aux membres de la section locale 5386 du SCFP vise à améliorer leur bien-être.

En espérant le tout à votre entière satisfaction, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Chantal Landry, B.A., LL.B.
Directrice générale

J'accepte par la présente les dispositions susmentionnées. Signé le 17 juillet 2025.

Angela Martin, présidente intérimaire, section locale 5386 du SCFP