

AGREEMENT

CONVENTION COLLECTIVE

BETWEEN

ENTRE

TREASURY BOARD

LE CONSEIL DU TRÉSOR

AND

ET

**THE PROFESSIONAL INSTITUTE OF THE PUBLIC
SERVICE OF CANADA**

**L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA**

**GROUP: NEW BRUNSWICK CROWN
PROSECUTORS**

**LE GROUPE DES PROCUREURS DE LA COURONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

EXPIRATION DATE: September 30, 2023

DATE D'EXPIRATION : Le 30 septembre 2023

TABLE OF CONTENTS

Name	Page No.
<u>PREAMBLE:</u>	1
<u>ARTICLE 1 – DEFINITIONS</u>	1
<u>ARTICLE 2 - APPLICATION</u>	2
<u>ARTICLE 3 – FUTURE LEGISLATION</u>	2
<u>ARTICLE 4 – RECOGNITION</u>	2
<u>ARTICLE 5 - PROVINCIAL SECURITY</u>	2
<u>ARTICLE 6 - MANAGEMENT RIGHTS</u>	3
<u>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 Institute as being retained by the Employer.</u>	3
<u>ARTICLE 7 – INSTITUTE SECURITY</u>	3
<u>ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS</u>	4
<u>ARTICLE 10 - STRIKES AND LOCKOUTS</u>	5
<u>ARTICLE 11 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE</u>	5
<u>PRÉAMBULE :</u>	1
<u>ARTICLE 1 – DÉFINITIONS</u>	1
<u>ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION</u>	2
<u>ARTICLE 3 – LOIS À VENIR</u>	2
<u>ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE</u>	2
<u>ARTICLE 5 - SÉCURITÉ PROVINCIALE</u>	2
<u>ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION</u>	3
<u>6.01 L'Institut reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, des droits, des pouvoirs et de l'autorité que l'Employeur n'aura pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.</u>	3
<u>ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DE L'INSTITUT</u>	3
<u>ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS</u>	4
<u>ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUTS</u>	5
<u>ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS</u>	5
<u>ARTICLE 12 - GRIEVANCE PROCEDURE</u>	6
<u>ARTICLE 12 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS</u>	6
<u>ARTICLE 13 – ADJUDICATION</u>	9
<u>ARTICLE 13 – ARBITRAGE</u>	9
<u>ARTICLE 14 – DISCIPLINE</u>	9
<u>ARTICLE 15 – EMPLOYEE PERSONNEL FILE</u>	10
<u>ARTICLE 14 – DISCIPLINE</u>	9
<u>ARTICLE 15 – DOSSIER PERSONNEL DE L'EMPLOYÉ</u>	10
<u>ARTICLE 16 – COMPETITIONS AND APPOINTMENTS</u>	10
<u>ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS</u>	10
<u>ARTICLE 17 – LAYOFF</u>	11
<u>ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ</u>	11
<u>ARTICLE 18 - HOURS OF WORK</u>	12
<u>ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL</u>	12
<u>ARTICLE 19 – OVERTIME</u>	12
<u>ARTICLE 19 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE</u>	12
<u>ARTICLE 20 – WAGES AND ALLOWANCES</u>	14
<u>ARTICLE 20 – TRAITEMENT ET ALLOCATIONS</u>	14
<u>ARTICLE 21 - TRAVEL POLICY</u>	17
<u>ARTICLE 21 – POLITIQUE RELATIVE AUX VOYAGES</u>	17
<u>21.01 La politique relative aux voyages, telle qu'elle est approuvée par le Conseil du Trésor et modifiée de temps à autre, s'applique aux employés de l'unité de négociation.</u>	17
<u>ARTICLE 22 - STATUTORY HOLIDAYS</u>	18
<u>ARTICLE 23 - VACATION LEAVE</u>	19
<u>ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS</u>	18
<u>ARTICLE 23 – CONGÉS ANNUELS</u>	19
<u>ARTICLE 24 - SICK LEAVE</u>	20
<u>ARTICLE 25 – MATERNITY LEAVE</u>	21

ARTICLE 26 - CHILD CARE LEAVE	23
ARTICLE 24 – CONGÉS DE MALADIE	20
ARTICLE 25 – CONGÉS DE MATERNITÉ	21
ARTICLE 26 – CONGÉ PARENTAL	23
ARTICLE 27 - ADOPTION LEAVE	24
ARTICLE 27 – CONGÉS D'ADOPTION	24
ARTICLE 28 – COMPASSIONATE LEAVE, LEAVE FOR CRITICALLY ILL, DECEASED OR MISSING CHILD AND DOMESTIC VIOLENCE, INTIMATE PARTNER VIOLENCE OR SEXUAL VIOLENCE LEAVE	27
ARTICLE 28 – CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES, CONGÉS EN CAS DE MALADIE GRAVE, DE DECÈS OU DE DISPARITION D'UN ENFANT ET CONGÉ POUR VIOLENCE DOMESTIQUE, VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES OU VIOLENCE SEXUELLE	27
ARTICLE 29 – BEREAVEMENT LEAVE	28
ARTICLE 30 – COURT LEAVE	28
ARTICLE 31 – EMERGENCY LEAVE	29
ARTICLE 32 – FAMILY RESPONSIBILITY LEAVE	29
ARTICLE 33 – PALLBEARER LEAVE	29
ARTICLE 34 – LEAVE FOR INSTITUTE BUSINESS	29
35.02 Employees applying for leave without pay 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.	31
ARTICLE 29 – CONGÉS DE DEUIL	28
ARTICLE 30 – CONGÉS D'AUDIENCE	28
ARTICLE 31 – CONGÉS D'URGENCE	29
ARTICLE 32 – CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	29
ARTICLE 33 – CONGÉS DE PORTEUR	29
ARTICLE 34 – CONGÉS POUR AFFAIRES DE L'INSTITUT	29
ARTICLE 35 – AUTRES CONGÉS	30
ARTICLE 36 – VOLUNTEER LEAVE	31
ARTICLE 36 – CONGÉS DE BÉNÉVOLAT	31
ARTICLE 37 – HEALTH AND SAFETY	31
ARTICLE 37 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	31
ARTICLE 38 – EMPLOYEE BENEFITS PROGRAMS	32
ARTICLE 38 – PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS	32
ARTICLE 39 – LAYOFF ALLOWANCE	33
ARTICLE 39 – ALLOCATION DE MISE EN DISPONIBILITÉ	33
ARTICLE 40– TRANSFER OF BENEFITS	34
ARTICLE 40 – TRANSFERT D'AVANTAGES	34
d) de faire transférer les crédits de pension qu'il a accumulés à tout autre régime de pension applicable au moment où il devient un employé d'une autre partie des services publics conformément aux conditions de l'entente de réciprocité en vigueur.	34
ARTICLE 41 – TECHNOLOGICAL CHANGE	34
ARTICLE 42 – SENIORITY	35
42.05 Seniority while acting outside of the Bargaining Unit	36
(a) Where an employee accepts 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.	36
ARTICLE 43 – PERSONAL LIABILITY PROTECTION	37
ARTICLE 41 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	34
ARTICLE 42 – ANCIENNETÉ	35
ARTICLE 43 – PROTECTION CONTRE LA RESPONSABILITÉ PERSONNELLE	37
ARTICLE 44 - DURATION AND TERMINATION	39
ARTICLE 44 – DURÉE ET CESSATION	39
SCHEDULE A / ANNEXE A	Error! Bookmark not defined.
SCHEDULE B	6
ANNEXE B	7
SCHEDULE C	8
ANNEXE C	9

<u>SCHEDULE D</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>IMPLEMENTATION PROCEDURES FOR CLASSIFICATION CHANGES</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>ANNEXE D</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>PROCÉDURE DE MISE EN ŒUVRE DES MODIFICATIONS AUX CLASSES D'EMPLOI</u>	Error! Bookmark not defined.
defined.	
<u>LETTER OF AGREEMENT</u>	10
<u>LETTRE D'ENTENTE</u>	12
<u>MEMORANDUM OF UNDERSTANDING</u>	14
<u>PROTOCOLE D'ENTENTE</u>	15
<u>MEMORANDUM OF AGREEMENT</u>	16
<u>PROTOCOLE D'ENTENTE</u>	19
<u>MEMORANDUM OF AGREEMENT</u>	22
<u>PROTOCOLE D'ENTENTE</u>	24
<u>MEMORANDUM OF AGREEMENT</u>	26
<u>PROTOCOLE D'ENTENTE</u>	27

THIS AGREEMENT made this 2nd day of _December, 2021.

BETWEEN: THE PROFESSIONAL INSTITUTE OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA, hereinafter referred to as the "Institute"

AND: HER MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE OF NEW BRUNSWICK, as represented by Treasury Board, hereinafter called the "Employer"

PREAMBLE:

The purpose of this Agreement is to maintain harmonious and mutually beneficial relationships between the Employer, the employees, and the Institute, 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 "Bargaining Unit" means all employees of the Employer covered by Certification No. PS-013-13, Professional Institute of the Public Service of Canada - New Brunswick Crown Prosecutors Group issued by the New Brunswick Labour and Employment Board on May 7, 2013.

1.02 "Employer" means Her Majesty in Right of the Province as represented by the Treasury Board.

1.03 "Employee" means 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; and
- (b) a person employed in a managerial or confidential capacity.

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 2 décembre, 2021

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

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

PRÉAMBULE :

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

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

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

Aux fins de la présente convention -

1.01 « Unité de négociation » désigne tous les employés de l'Employeur visés par l'ordonnance d'accréditation numéro PS-013-13 (Institut professionnel de la fonction publique du Canada – Groupe des procureurs de la Couronne du Nouveau-Brunswick) rendue par la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick le 7 mai 2013.

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

1.03 « Employé » désigne une personne embauchée par l'Employeur pour assumer les fonctions normalement remplies par des employés nommés à l'une des classes qu'englobe l'unité de négociation, en excluant :

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

1.04 "Group" means the New Brunswick Crown Prosecutors Group.

1.05 "Institute" means the Professional Institute of the Public Service of Canada.

1.06 "Probationary Period" means the probationary period specified in the *Civil Service Act*.

1.07 Words used in this Agreement, if defined in the *Public Service Labour Relations Act*, have the same meaning as given to them in the *Public Service Labour Relations Act*.

ARTICLE 2 - APPLICATION

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

2.02 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 provisions of the Public Statute or Regulation shall prevail.

ARTICLE 4 – RECOGNITION

4.01 The Employer recognizes the Professional Institute of the Public Service of Canada as the exclusive Bargaining Agent for all employees described in New Brunswick Labour and Employment Board Certification Order Number PS-013-13, issued on May 7, 2013, covering all employees of the Employer in the Crown Prosecutors Group in the Scientific and Professional Occupational 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

1.04 « Groupe » désigne le Groupe des procureurs de la Couronne du Nouveau-Brunswick.

1.05 « Institut » désigne l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

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

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

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

2.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, à l'Institut, aux employés et à l'Employeur.

2.02 Les parties aux présentes conviennent que les avantages, les privilèges, les droits et les obligations adoptés dans le cadre de la convention collective remplacent les dispositions prévues dans la *Loi sur les normes d'emploi*, L.N.-B. 1982, ch. E-7.2, au sens du paragraphe 4(2) de la *Loi*.

ARTICLE 3 – LOIS À VENIR

3.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant à des fonctionnaires visés par la présente convention rend nulle et non avenue une disposition de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeurent en vigueur pendant la durée de la présente convention.

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

ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada comme l'unique agent négociateur de tous les employés désignés dans l'ordonnance d'accréditation de la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick numéro PS-013-13, rendue le 7 mai 2013, ceci englobant tous les employés de l'Employeur qui appartiennent au groupe des procureurs de la Couronne de la catégorie scientifique et professionnelle.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ PROVINCIALE

5.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter de façon à astreindre l'Employeur à faire ou à s'abstenir de faire quoi que ce soit qui serait contraire à une instruction, à une directive ou à un règlement donné ou fait au nom du gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick pour

Brunswick in the interest of the 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 Institute as being retained by the Employer.

ARTICLE 7 – INSTITUTE SECURITY

7.01 The Employer shall, as a condition of employment, deduct an amount equal to the regular membership dues of the Institute from the pay of all employees in the Bargaining Unit.

7.02 Article 7.01 will be applied for present employees and the deductions from pay for each new employee will start with the first bi-weekly pay period following their commencement.

7.03 The sums deducted pursuant to this Article shall be remitted to the Institute prior to the fifteenth (15th) of the month following the month in which the deductions were made.

7.04 Before the Employer is obligated to deduct any amount under this Article, the Institute must advise the Employer in writing of the amount of their regular dues. The amounts so advised shall continue to be the amounts to be deducted under this Article until changed by a further written notice to the Employer signed by the President of the Institute, after which such changed amount shall be the amount to be deducted, and so on from time to time. The Employer will make every reasonable effort to make the requested change within fourteen (14) days of the written notice.

7.05 The sums deducted under this Article shall be accepted by the Institute as the regular dues of those employees who are or shall become members of the Institute and the sums so deducted from non-members of the Institute shall be treated as their contributions toward the expenses of maintaining the Institute.

promouvoir la santé, la sûreté ou la sécurité de la population de la province.

5.02 Aux fins du paragraphe 5.01 susmentionné, tout décret du lieutenant-gouverneur en conseil est la preuve concluante des questions énoncées relativement à une instruction, à une directive ou à un règlement donné ou fait par ou pour le gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick pour promouvoir la santé, la sûreté ou la sécurité de la population de la province.

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DE L'INSTITUT

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

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

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

7.04 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, l'Institut doit communiquer par écrit à l'Employeur le montant de sa cotisation réglementaire. Le montant ainsi communiqué continue d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis donné par écrit à l'Employeur et signé par le président de l'Institut; après quoi, ce nouveau montant constitue le montant à retenir jusqu'à nouvel avis. L'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour mettre en œuvre le changement demandé dans les quatorze (14) jours de l'avis écrit.

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

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

7.07 The Institute assumes full responsibility for the disposition of any sums deducted from the wages of any employees and remitted to Institute under this Article.

ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS

8.01 Except as otherwise provided in this Agreement, all written communications arising out of the application, administration and/or interpretation of this collective agreement shall be addressed as follows:

To the Group, in care of the Group’s President, at his or her office at the Employer’s place of business.

To the Employer:
Executive Director of Employee Relations
Department of Finance and Treasury Board
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1

To the Institute:

The Professional Institute of the Public Service of Canada
1718 Argyle Street, Suite 610
Halifax, N.S.
B3J 3N6

8.02 The Institute will notify the Employer of any change of Group President within fifteen (15) days of the change.

8.03 Nothing in this Agreement prevents the Employer and the Institute from using electronic media for sending or posting any communication which is normally required to be in writing if the Employer and the Institute so agree.

8.04 The Employer shall publish the collective agreement in both official languages on the Government of New Brunswick Internet and Intranet sites within a reasonable time after the execution of this agreement.

8.05 (a) The Employer shall prepare a list of employees in the Bargaining Unit and shall make the list available to the Group during January of each year.

(b) The Employer shall provide the names, commencement dates, employment status and addresses of all new employees in the Bargaining Unit as soon as

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

7.07 L’Institut assume l’entière responsabilité de la disposition de toutes les sommes retenues du traitement des employés et remises à l’Institut en application du présent article.

ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS

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

Au Groupe, aux soins de son président, à son bureau, au lieu d’affaires de l’Employeur.

À l’Employeur:
Directeur général des Relations avec les employés de travail
Ministère des Finances et Conseil du Trésor
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1

À l’Institut:

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

8.02 L’Institut informera l’Employeur de tout changement de président du groupe dans les quinze (15) jours du changement.

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

8.04 L’Employeur doit publier la convention collective dans les deux langues officielles sur les sites internet et intranet du gouvernement du Nouveau-Brunswick dans un délai raisonnable après la signature de la présente convention.

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

b) L’Employeur doit fournir le nom, la date d’entrée en fonction, le statut d’emploi et l’adresse de tous les nouveaux employés faisant partie de l’unité de négociation dès que

practicable but no later than thirty (30) days after the start of employment.

(c) The Employer shall advise the Institute and the Group of any change of employment status or termination of an employee in the Bargaining Unit as soon as practicable but no later than thirty (30) days after a change of employment status or termination.

8.06 The list of employees shall include the classification, pay step, the commencement date and work location of each employee.

8.07 Upon request of the Institute, the Employer shall provide a copy of the classification specifications covering employees within the bargaining unit.

8.08 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 Institute of any change in policy within thirty (30) days.

8.09 The Employer shall provide bulletin board space for the use of the Institute at locations accessible to employees provided that the use of such boards is limited to the posting of information relating to the business affairs, meetings, social events and reports of various committees of the Institute.

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 Institute, 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 Institute and the Employer recognize the right of employees to work in an environment free from harassment.

ARTICLE 10 - STRIKES AND LOCKOUTS

10.01 In accordance with the *Public Service Labour Relations Act*, R.S.N.B. 1973, c. P-25, there shall be no strikes or lockouts during the term of this Agreement.

ARTICLE 11 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE

11.01 There shall be a Labour Management Committee composed of at least two (2) representatives of the Group and an equal number of representatives of the Employer.

possible, mais au plus tard trente (30) jours suivant la date de leur entrée en fonction.

c) L'Employeur doit aviser l'Institut et le Groupe de tout changement au statut d'emploi ou de toute cessation d'emploi d'un employé appartenant à l'unité de négociation dès que possible, mais au plus tard trente (30) jours suivant un tel changement ou une cessation d'emploi.

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

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

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

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

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 de l'Institut, ou en violation de la *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, ch. H-11, de la province du Nouveau-Brunswick, modifiée de temps à autre.

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

ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUTS

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

ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

11.01 Un comité des relations Employeur-employés composé d'au moins deux (2) représentants du Groupe et d'un nombre égal de représentants de l'Employeur sera constitué. Les parties

The Labour Management Committee may be extended to include additional members where mutually agreed by the parties, provided equal representation is maintained.

11.02 As of December 31, 2019 and each year thereafter, 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.

11.03 A meeting of the Labour Management 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.

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

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

ARTICLE 12 - GRIEVANCE PROCEDURE

12.01 A grievance means a dispute or difference of opinion concerning any of the following:

(a) the interpretation or application with respect to an employee of a provision of this Collective Agreement or a related arbitral award;

(b) disciplinary action resulting in written reprimand, suspension or discharge under Article 14 (Discipline) of this Agreement;

(c) the interpretation or application 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;

(d) any occurrence or matter affecting terms and conditions of employment other than those terms and conditions of employment covered in the three preceding paragraphs and for which there is no administrative

peuvent, d'un commun accord, ajouter des membres supplémentaires au comité des relations Employeur-employés, à la condition qu'une représentation égale soit maintenue.

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

11.03 Une réunion doit être organisée pour les membres du Comité des relations Employeur-employés dès que possible après la réception d'un ordre du jour de l'autre partie et, de toute façon, au plus tard dans les trente (30) jours de la réception d'un ordre du jour.

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

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

ARTICLE 12 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

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

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

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

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

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

procedure for redress provided for in or under an Act of the Legislative Assembly.

12.02 In an effort to facilitate the efficient resolution of grievances, the Employer and the Institute, may engage in informal discussions without prejudice.

12.03 Where an employee considers himself/herself to be aggrieved he/she shall, with or without the assistance of an Institute representative, discuss the matter with the employee's immediate supervisor before the first step in the grievance procedure is implemented.

12.04 Where an employee alleges that he/she has a grievance as outlined under 12.01 and where the employee has the written consent of the Institute or its delegates, the following procedures apply.

STEP

ONE: Within twenty-five (25) days after becoming aware of the circumstances giving rise to the grievance, the employee may file a grievance in writing, either on the form provided by the Labour and Employment Board or on a form approved by the parties, with the person designated by the Employer as the first level in the grievance procedure.

- The employee may proceed to Step Two if:
- (a) no reply is received within ten (10) days following the date on which the grievance was filed, or
 - (b) no satisfactory settlement is received within ten (10) days following the date on which the grievance was presented under 12.06.

STEP

TWO: Within ten (10) days from the expiration of the ten (10) day period referred to in Step One (a) or (b), the employee may file a grievance in writing with the person designated by the Employer as the second level in the grievance procedure.

The employee may proceed to Step Three if:

- (a) no reply is received within ten (10) days following the date on which the grievance was filed, or
- (b) no satisfactory settlement is received within ten (10) days following the date on which the grievance was presented under 12.06.

STEP

THREE: Within ten (10) days following the expiration of the ten (10) day period referred to in Step Two, the

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

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

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

PREMIÈRE

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

L'employé peut passer à la deuxième étape si :

- a) il ne reçoit pas de réponse dans un délai de dix (10) jours suivant la date à laquelle il a déposé son grief;
- b) ou s'il n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours suivant la date à laquelle il a présenté son grief aux termes du paragraphe 12.06.

DEUXIÈME

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

L'employé peut passer à la troisième étape si :

- a) il ne reçoit pas de réponse dans un délai de dix (10) jours suivant la date à laquelle il a déposé son grief;
- b) ou s'il n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours suivant la date à laquelle il a présenté son grief aux termes du paragraphe 12.06.

TROISIÈME

ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours suivant l'expiration du délai de dix (10) jours mentionnés à la deuxième étape, l'employé peut déposer un grief par écrit au

employee may file a grievance in writing with the Deputy Attorney General. A proposed settlement of the grievance presented at Step One and Step Two and any replies must accompany the grievance when it is filed with the Deputy Attorney General. The Deputy Attorney General shall reply in writing to the employee within fifteen (15) days following the date the grievance was presented under 12.06 to the Deputy Attorney General. If the employee does not receive a reply or satisfactory settlement for the grievance, the employee may refer the grievance to adjudication as provided in Article 13, within twenty (20) days from the date on which the employee should have received a reply from the Deputy Attorney General.

12.05 Despite STEP THREE of Article 12.04, an employee may not refer a grievance related to discipline to adjudication unless the discipline resulted in written reprimand, suspension or discharge under Article 14 (Discipline) of this Agreement.

12.06 Unless otherwise agreed by the parties, a meeting will be held at each step in the grievance process, involving the grievor, the person designated by the employer and their representatives in an effort to resolve the difference that gave rise to the grievance. Every effort will be made by the parties to schedule the meeting as quickly as possible.

12.07 Any difference or grievance arising directly between the Institute and the Employer may be submitted by the Institute at Step Three.

12.08 In any case where the employee presents a grievance or in any case in which a hearing is held on a grievance at any level, the employee may at their option, be accompanied by a representative of the Institute.

12.09 In determining the time in which any step under the foregoing proceedings is to be taken, Saturdays and Sundays and recognized holidays shall be excluded. If advantage of the provisions of the Article has not been taken within the time specified herein, the alleged grievance shall be deemed to have been abandoned and cannot be reopened.

12.10 All time limits specified in this Article can be extended through mutual agreement in writing by the Institute or its delegate and the Employer or its delegate.

12.11 A grievance at any step under the foregoing is deemed to have been filed by the employee on the date it is personally served on the person designated by the Employer, or mailed by registered mail or sent electronically, if applicable. A grievance filed other than by

sous-procureur général. Toute proposition de règlement du grief présentée à la première et à la deuxième étape ainsi que toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lors de son dépôt au sous-procureur général. Le sous-procureur général doit répondre par écrit à l'employé dans un délai de quinze (15) jours suivant la date à laquelle le grief lui aura été présenté aux termes du paragraphe 12.06. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant pour son grief, il peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 13, dans un délai de vingt (20) jours à compter de la date à laquelle il aurait dû recevoir une réponse de la part du sous-procureur général.

12.05 Malgré les dispositions de la TROISIÈME ÉTAPE du paragraphe 12.04, l'employé ne peut renvoyer un grief qui porte sur une mesure disciplinaire à l'arbitrage, à moins que la mesure disciplinaire ait entraîné une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement en vertu de l'Article 14 (Discipline) de la présente convention.

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

12.07 Tout différend ou tout grief qui intéresse directement l'Institut et l'Employeur peut être soumis à la troisième étape par l'Institut.

12.08 Dans tout cas où l'employé présente un grief ou dans tout cas où se tient l'audience d'un grief à un palier quelconque, l'employé peut, à sa discrétion, être accompagné d'un représentant de l'Institut.

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

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

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

personal service shall be addressed to the Deputy Attorney General's office.

12.12 The Employer may file a grievance in accordance with subsection 92(1) of the *Public Service Labour Relations Act*, supra.

ARTICLE 13 – ADJUDICATION

13.01 The provisions of the *Public Service Labour Relations Act*, supra, and Regulations governing the adjudication of grievances shall apply to grievances lodged under the terms of this Agreement.

13.02 In any Reference to Adjudication, including cases arising from suspensions and discharges, the Adjudicator or Board of Adjudication, as the case may be, shall have the power to direct payment of compensation, vary penalties, direct reinstatement of a benefit or privilege, or order appropriate action to finally settle the issue(s) between the parties and may give retroactive effect to their decision.

13.03 An Adjudicator or Board of Adjudication shall not have the power to alter or change any of the provisions of this Agreement nor to substitute any new provision for an existing provision, nor give any decision inconsistent with the terms thereof.

ARTICLE 14 – DISCIPLINE

14.01 No employee who has completed the probationary period as defined in Article 1 – Definitions shall be disciplined except for just cause.

14.02 For the purpose of this article, discipline includes:

- (a) oral reprimand noted in the employee's file;
- (b) written reprimand;
- (c) suspension with pay;
- (d) suspension without pay; or
- (e) discharge.

14.03 Prior to the disciplining of an employee, a meeting may be held. The employee will have the right to have present a representative of the Institute. The employee and the Institute shall receive reasonable prior notice of the meeting.

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

14.05 Where an employee is suspended or discharged, the Employer shall within ten (10) days of the suspension

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

ARTICLE 13 – ARBITRAGE

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

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

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

ARTICLE 14 – DISCIPLINE

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

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

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

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

14.04 L'employé et l'Institut doivent être informés par écrit de la nature d'une mesure disciplinaire prise contre l'employé au moment de la prise de cette mesure.

14.05 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours

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

14.06 Where an employee alleges that he/she has been suspended or discharged in violation of Article 14.01, the employee may, within ten (10) days of the date of which he/she was notified in writing or within twenty (20) days of the date of his/her 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, he/she shall lodge a grievance at the final level of the grievance procedure.

14.07 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 – EMPLOYEE PERSONNEL FILE

15.01 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.

15.02 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.

15.03 To ensure compliance under 15.02 above, employees shall be required to sign any written document pertaining to disciplinary action acknowledging that the employee has read such document.

15.04 A record of disciplinary action shall be removed from the employee's file and destroyed and not used against an employee after the expiration of eighteen (18) months following the disciplinary action, provided no other disciplinary action for a similar offence occurs within this eighteen (18) month period.

ARTICLE 16 – COMPETITIONS AND APPOINTMENTS

après la suspension ou le congédiement, en aviser l'employé par écrit, par courrier recommandé ou par signification à personne, en indiquant le motif de la suspension ou du congédiement.

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

14.07 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation du paragraphe 14.01, cet employé doit être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre d'ancienneté ni d'autres avantages qu'il aurait accumulés s'il n'avait pas fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement. Un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement réglementaire durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la période complète de paye qui suit la réintégration.

ARTICLE 15 – DOSSIER PERSONNEL DE L'EMPLOYÉ

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

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

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

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

ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS

16.01 a) Avant de procéder à un concours pour pourvoir un poste au sein de l'unité de négociation, l'Employeur doit

16.01 (a) Before proceeding to competition to fill a vacancy within the bargaining unit, the Employer shall invite an internal expression of interest from permanent employees within the bargaining unit.

(b) An employee who is appointed to a position in accordance with (a) above is not eligible to apply for another expression of interest within six (6) months following commencement of their new assignment.

(c) A new employee appointed under 16.02 is not eligible to apply for an expression of interest within eighteen (18) months following commencement of their assignment.

16.02 (a) Subject to the provisions of the Civil Service Act and Regulations, 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 or on the bulletin board(s) in the buildings out of which the employees work, for a minimum of ten (10) working days. Notification of such competition shall be forwarded to the Group.

(b) The notice referred to in clause 16.02(a) shall contain the following information:

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

16.03 In filling a vacancy pursuant to 16.02, the Employer will provide preference to employees within the bargaining unit who possess the qualifications, ability and suitability for the vacant position.

ARTICLE 17 – LAYOFF

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 Institute, 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 are within the same Branch of the Office of the Attorney General, seniority shall be considered in determining the layoff(s).

permettre aux employés permanents de l'unité de négociation de présenter une déclaration d'intérêt.

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

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

16.02 a) Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* et de ses règlements, lorsqu'il y a un concours pour pourvoir un poste ou un poste prévu dans l'unité de négociation, l'Employeur doit afficher des avis du concours électroniquement ou sur les tableaux d'affichage dans les bâtiments où les employés travaillent pendant au moins dix (10) jours ouvrables. Le Groupe doit être notifié qu'un tel concours a lieu.

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

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

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

ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ

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

17.02 Lorsque la mise en disponibilité devient nécessaire, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, aviser l'Institut au moins soixante (60) jours civils avant la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité potentielle et les parties doivent se rencontrer pour discuter des questions pertinentes au sujet de la mise en disponibilité.

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

17.04 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 in accordance with paragraph 9(1)(b) of Regulation 84-229 under the *Civil Service Act*. A copy of the written notice shall be sent to the Institute.

17.05 After an employee has received notice of the employee's potential layoff, the Employer and a representative of the Institute shall meet to discuss the status of such employee and suitable alternate employment available.

17.06 For a period of one (1) year after an employee has been laid off, the employee's name shall be placed on eligibility lists for which the employee is qualified.

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

- (a) unused sick leave credits, and
- (b) years of service for purposes of calculating vacation leave and retirement allowance entitlement

that accumulated as of the date of layoff.

17.08 During the layoff period, an employee shall not accrue sick or vacation leave credits, or service for the purpose of retirement allowance entitlement.

17.09 Pursuant to subsection 63(2) of the *Public Service Labour Relations Act*, where a conflict occurs between this Article and the *Civil Service Act*, the *Civil Service Act* shall prevail.

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. An employee may be required to work in excess of this amount, depending upon the nature of the employee's work.

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.

ARTICLE 19 – OVERTIME

17.04 Dans la mesure du possible, un préavis doit être donné le plus rapidement possible à un employé qui sera mis en disponibilité. Lorsqu'on prévoit qu'un employé sera mis en disponibilité, un avis officiel doit lui être donné par écrit trente (30) jours civils avant la date de la mise en disponibilité conformément à l'alinéa 9(1)b) du *Règlement 84-229*, en application de la *Loi sur la Fonction publique*. Une copie de l'avis écrit doit être envoyée à l'Institut.

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

17.06 Pendant une période d'un (1) an après qu'un employé a été mis en disponibilité, le nom de cet employé doit être inscrit sur les listes d'admissibilité pour lesquelles l'employé est qualifié.

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

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

qui se sont accumulés jusqu'à la date de la mise en disponibilité.

17.08 Pendant la période de mise en disponibilité, un employé ne peut accumuler de crédits de congés de maladie et de congés annuels ni de temps de service aux fins de l'allocation de retraite.

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

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

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

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

ARTICLE 19 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 In lieu of overtime, all Employees shall be entitled to time off with pay as follows:

(a) Up to December 31, 2021, five (5) days to be taken before December 31 of the following year, with pay-out of any unused portion by March 31 of the next year;

(b) Effective January 1, 2022, an Employee shall accumulate overtime leave credits at the rate of .4167 days per calendar month of continuous employment for which the Employee receives pay for at least eleven (11) days, including statutory holidays and excluding Workers' Compensation Leave as per Article 38.04 and amended from time to time. The overtime leave credits will be given on January 1 of each year or on the Employee's first day of work and shall be taken during the calendar year, with pay-out of any unused credits by March 31 of the next calendar year. Any overtime leave credits that were taken in a calendar year but were not earned shall be deducted from the overtime leave credits given on January 1 of the following calendar year. On ceasing to be an Employee, the Employee shall compensate the Employer for any overtime leave credits that were taken in the calendar year but were not earned and the amount of compensation shall be calculated using the Employee's rate of remuneration at termination.

(c) Effective December 31, 2010, and each December 31 thereafter, up to two (2) additional days to compensate employees in exceptional circumstances. Exceptional circumstances may include, for example, regular travel outside the employee's region of work, excessive workload, and urgent matters.

19.02 The Employer shall make every reasonable effort to grant leave earned under this Article to an employee at such times and of such duration as the employee requests. The employee shall make every reasonable effort to use compensatory leave earned in such a manner as to minimize cash liquidation.

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

a) Jusqu'au 31 décembre 2021, cinq (5) jours qui doivent être pris avant le 31 décembre de l'année suivante, avec paiement pour toute portion non utilisée au 31 mars de l'année suivante;

b) À compter du 1er janvier 2022, l'Employé accumule des crédits de congé pour heures supplémentaires à raison de 0,4167 jour par mois civil d'emploi continu pour lequel il est rémunéré pendant au moins onze (11) jours, y compris les jours fériés et à l'exclusion du congé pour accident du travail, conformément à l'article 38.04 et à ses modifications successives. Les crédits de congé pour heures supplémentaires sont accordés le 1er janvier de chaque année ou le premier jour de travail de l'employé et doivent être pris au cours de l'année civile, le paiement de tout crédit non utilisé devant être effectué au plus tard le 31 mars de l'année civile suivante. Les crédits de congé pour heures supplémentaires qui ont été pris au cours d'une année civile mais qui n'ont pas été acquis sont déduits des crédits de congé pour heures supplémentaires accordés le 1er janvier de l'année civile suivante. Lorsqu'il cesse d'être employé, l'employé doit indemniser l'employeur pour tout crédit de congé pour heures supplémentaires pris au cours de l'année civile mais non acquis, et le montant de l'indemnisation est calculé en fonction du taux de rémunération de l'employé au moment de la cessation d'emploi.

c) À compter du 31 décembre 2010, et le 31 décembre de chaque année par la suite, jusqu'à deux (2) jours supplémentaires pour rémunérer les employés en raison de circonstances exceptionnelles. Les déplacements réguliers à l'extérieur de la région de travail de l'employé, une charge de travail excessive et les affaires urgentes sont des exemples de circonstances exceptionnelles.

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

ARTICLE 20 – WAGES AND ALLOWANCES

20.01 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 B – Eligibility for Merit Increases.

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

"Probationary Period" means the probationary period specified in the *Civil Service Act*.

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

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

20.03 Merit increases for employees shall be in accordance with Schedule B.

20.04 **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 4.8%, 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

ARTICLE 20 – TRAITEMENT ET ALLOCATIONS

20.01 Aux fins du présent article :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- i) Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le point de contrôle maximum est supérieur à celui de l'ancien poste, ou qu'un employé est reclassé dans une classe dont le point de contrôle maximum est supérieur à celui de l'ancien poste, l'employé doit passer à l'échelon de l'échelle de salaires applicable au nouveau poste qui lui assure une augmentation de 4,8 %, sans dépasser le point de contrôle maximum de l'échelle de traitement de ce poste.
- ii) Lorsqu'un employé a reçu une rémunération de suppléance pendant au moins douze (12) mois, l'augmentation applicable à sa promotion doit être calculée en fonction du taux de traitement

based on the employee's current rate of pay including acting pay.

actuel de l'employé, y compris sa rémunération de suppléance.

- (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.

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

(b) 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.

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

- (i) 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.

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

- (ii) 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.

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

- (iii) 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.

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

(c) 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.

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

20.05 Acting Pay - Where an employee agrees to perform for a temporary period of five (5) consecutive paid days or

20.05 Rémunération de suppléance – Lorsqu'un employé accepte de remplir les fonctions principales d'un poste plus élevé que celui qu'il occupe pendant une période temporaire de cinq (5) jours consécutifs payés ou plus, il doit recevoir une paye de suppléance équivalant à quatre (4) échelons de traitement de plus

more the duties of a higher classification than the one held by the employee, the employee shall receive acting pay equal to four (4) pay increments above the acting employee's regular rate of pay. An employee cannot be paid above the Control Point Maximum for the position in which the employee acts.

que le taux de traitement réglementaire de l'employé suppléant. Un employé ne peut pas toucher un taux de traitement plus élevé que le point de contrôle maximum applicable au poste pour lequel la paye de suppléance est accordée.

ARTICLE 21 - TRAVEL POLICY

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

ARTICLE 21 – POLITIQUE RELATIVE AUX VOYAGES

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

ARTICLE 22 - STATUTORY HOLIDAYS

22.01 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) the day fixed by proclamation of the Governor-in- Council as a general day of Thanksgiving;
- (j) Remembrance Day;
- (k) Christmas Day;
- (l) Boxing Day; and
- (m) any other day duly proclaimed as a Provincial or National Holiday.

22.02 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.

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

22.04 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.

22.05 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.

22.06 Where an employee has been notified by the Employer that the employee is required to work on a holiday

ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS

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

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

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

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

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

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

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

listed under Article 22.01, the employee shall be paid one and one-half (1½) times the employee's regular rate of pay for all hours worked on the holiday in addition to the regular day's pay, providing such holiday falls on a regular working day.

ARTICLE 23 - VACATION LEAVE

23.01 Each employee with less than ninety-six (96) months of continuous service and less than ninety-six (96) months following admission to the bar, shall accumulate vacation leave credits at the rate of one and one-quarter (1¼) days per calendar month of continuous employment for which he/she receives pay for at least eleven (11) days, excluding statutory holidays.

23.02 Each employee with more than ninety-six (96) months of continuous service or more than ninety-six (96) months following admission to the bar shall accumulate vacation leave credits at a rate of one and two-thirds (1 2/3) days per calendar month of continuous employment for which he/she receives pay for at least eleven (11) days, excluding statutory holidays.

23.03 Each employee with more than two hundred and forty (240) months of continuous service or more than two hundred and forty (240) months following admission to the bar shall accumulate vacation leave credits at a rate of two and one-twelfth (2 1/12) days per calendar month of continuous employment for which he/she receives pay for at least eleven (11) days, excluding statutory holidays.

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

23.05 An employee who has vacation credits which have not been used when he/she ceases 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 he/she ceased to be an employee.

23.06 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.

23.07 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.

23.08 (a) Where in a calendar year an employee has not been granted all of the vacation leave credited to him/her, the

22.06 Lorsqu'un employé est avisé par l'Employeur qu'il est tenu de travailler pendant un jour férié inclus dans la liste figurant au paragraphe 22.01, cet employé doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire réglementaire pour toutes les heures travaillées pendant le jour férié, en plus de son traitement réglementaire d'une journée, à condition que ce jour férié tombe un jour ouvrable.

ARTICLE 23 – CONGÉS ANNUELS

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

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

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

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

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

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

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

unused portion of his/her 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 24 - SICK LEAVE

24.01 Each employee shall accumulate sick leave credits at the rate of one and one-quarter (1¼) days per month for each calendar month of continuous employment for which he/she receives pay for at least ten (10) days, up to a maximum credit of two hundred and forty (240) working days.

24.02 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.

24.03 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 (½) day may be deducted as one-quarter (¼) day, if the actual absence is closer in length to one-quarter (¼) day than it is to one-half (½) day. This principle may similarly be applied in cases of absence of less than one (1) full day, but more than one-half (½) day, where another quarter (¼) day unit may be added to the half (½) day (i.e. a three quarter (¾) day deduction), if the absence is closer to one-half (½) day than it is to one (1) full day.

24.04 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. 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.

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

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

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

ARTICLE 24 – CONGÉS DE MALADIE

24.01 Chaque employé accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1¼) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours, les jours fériés étant exclus, jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

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

24.03 Il faut déduire des crédits de congés de maladie d'un employé chaque jour ouvrable où il est absent pour cause de maladie. Une absence pour cause de maladie d'une durée de moins d'une demi-journée (½) peut être déduite à raison d'un quart de journée (¼), si la durée réelle d'une absence se rapproche davantage d'un quart de journée (¼) que d'une demi-journée (½). Ce principe s'applique également à l'absence de moins d'une (1) journée, mais dont la durée réelle correspond à plus d'une demi-journée (½), auquel cas il est possible d'ajouter un autre quart de journée (¼) à la demi-journée (½) (soit une déduction totale de trois quarts de journée (¾), si la durée réelle de l'absence se rapproche davantage d'une demi-journée (½) que d'une (1) journée complète.

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

24.05 Lorsqu'un employé n'a pas les crédits de congés de maladie équivalant à la période d'absence pour cause de maladie ou d'accident, il peut, sur demande, recevoir une avance de crédits de congés de maladie, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours ouvrables, qui doit être déduite des crédits accumulés après son

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

24.07 An employee who was advanced sick leave under 24.05 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 he/she ceased to be an employee.

24.08 The parties agree that failure to comply with 24.07 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.

ARTICLE 25 – MATERNITY LEAVE

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

25.02 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.

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

25.04 At the request of the employee, maternity leave shall commence at any time within thirteen (13) weeks prior to the expected date of delivery.

25.05 Notwithstanding clause 25.04, when an employee is unable to perform her regular duties due to her 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.

25.06 Where at any time prior to commencement of her requested maternity leave the Employer directs an employee to proceed on leave in accordance with clause 25.05, or an employee is advised to proceed on leave by her 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 her requested maternity leave.

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

retour au travail. De telles demandes ne doivent pas être refusées sans raison.

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

24.07 Un employé qui a reçu une avance de congés de maladie en application du paragraphe 24.05 doit, quand il cesse d'être employé, indemniser l'Employeur du congé de maladie qui n'a pas été remplacé, et le montant de l'indemnité se calcule au taux de rémunération de l'employé au moment où il cesse d'être employé.

24.08 Les parties conviennent que l'inobservation du paragraphe 24.07 ci-dessus sera une raison pour l'Employeur de refuser d'accorder, jusqu'à ce que l'employé se conforme aux dispositions :

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

ARTICLE 25 – CONGÉS DE MATERNITÉ

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

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

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

25.04 Sur demande de l'employée, le congé de maternité peut commencer n'importe quand dans les treize (13) ~~huit (8)~~ semaines qui précèdent la date de l'accouchement.

25.05 Nonobstant le paragraphe 25.04, lorsqu'une employée est incapable de remplir ses fonctions ordinaires à cause de sa grossesse, l'Employeur s'efforcera dans la mesure du possible de lui assigner des fonctions compatibles avec ses capacités. Si l'Employeur est incapable d'assigner de telles fonctions à l'employée, il peut lui ordonner d'aller en congé de maternité s'il est d'avis que c'est dans l'intérêt de l'Employeur.

25.06 Lorsque, à tout moment, avant le début du congé de maternité demandé, l'Employeur ordonne à une employée d'aller en congé de maternité conformément au paragraphe 25.05 ou son médecin traitant lui ordonne d'aller en congé de maternité, l'employée peut, sur présentation d'un certificat médical, si l'Employeur l'exige, utiliser ses congés de maladie accumulés jusqu'au début du congé de maternité demandé.

25.08 When an employee on maternity leave wishes to return to work earlier than provided for under 25.01, she shall give the Employer written notice at least ten (10) working days in advance, and the Employer will make every reasonable effort to accommodate her request.

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

25.10 During the period of maternity leave, an employee:

(a) continues to earn seniority and continuous service credits based on what her regular hours of work would have been;

(b) continues to accrue entitlements for retirement allowance and vacation purposes;

(c) maintains but only accrues sick leave or vacation leave credits for any calendar month in which she receives pay for at least eleven (11) days, excluding statutory holidays; and

(d) shall receive merit increases in accordance with Schedule B.

25.11 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 her share of the premiums for the entire period prior to commencing maternity leave.

25.12 An employee with one (1) year of continuous service who agrees to work for a period of at least six (6) months after her approved leave and who provides the Employer with proof that she has applied for and is 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 fifteen (15) 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

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

25.08 Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 25.01, elle doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à sa demande.

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

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

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

b) continue d'accumuler des droits aux congés annuels et à l'allocation de retraite;

c) conserve ses crédits de congés de maladie et de congés annuels, mais accumule de tels crédits seulement pour tout mois civil pendant lequel elle reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus; et

d) bénéficient d'augmentations au mérite conformément à l'annexe B.

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

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

a) pendant la période d'attente, en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire, moins tout autre revenu auquel elle aurait eu droit au cours de cette période;

b) après la période d'attente requise et pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-

Employment Insurance benefits to which the employee would have been eligible if no extra monies had been received during this period.

25.13 “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.

25.14 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 25.12 on a pro rata basis.

ARTICLE 26 - CHILD CARE LEAVE

26.01 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.

26.02 The child care leave referred to in 26.01 shall commence no earlier than the date on which the newborn comes into the employee’s care and shall end: (a) no later than sixty-two (62) weeks after this date, or (b) no later than seventy-eight (78) weeks when combined with maternity leave.

26.03 If the employee is the birth mother of the child, she 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 her 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.

26.04 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.

26.05 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.

26.06 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.

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

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

25.14 Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit rembourser l'Employeur, au prorata, pour le montant des indemnités de congé de maternité en application du paragraphe 25.12.

ARTICLE 26 – CONGÉ PARENTAL

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

26.02 Le congé parental auquel il est fait référence au paragraphe 26.01 doit commencer au plus tôt à la date où le nouveau-né est pris en charge par l'employé et se terminer : a) au plus tard soixante-deux (62) semaines après cette date; ou b) au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date lorsque le congé parental est combiné à un congé de maternité.

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

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

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

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

26.07 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 retirement allowance and 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; and

(d) shall receive merit increases in accordance with Schedule B.

26.08 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.

26.09 When an employee on child care leave wishes to return to work earlier than provided for under 26.02, 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.

26.10 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 27 - ADOPTION LEAVE

27.01 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.

27.02 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.

traitement qu'il recevait juste avant de prendre son congé parental, à moins qu'il n'accepte un autre poste à son retour au travail.

26.07 Au cours de son congé parental, un employé :

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

b) continue d'accumuler des droits aux congés annuels et à l'allocation de retraite;

c) conserve ses crédits de congés de maladie et de congés annuels, mais accumule de tels crédits seulement pour tout mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus; et

d) bénéficie d'augmentations au mérite conformément à l'annexe B.

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

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

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

ARTICLE 27 – CONGÉS D'ADOPTION

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

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

a) donner un avis écrit à l'Employeur de son intention de prendre un congé d'adoption quinze (15) semaines au préalable ou, en cas d'urgence, dès que possible avant le jour de placement prévu en vue de l'adoption;

b) aviser l'Employeur de la date de début et de la durée du congé dès qu'il est informé de la date prévue du placement en vue de l'adoption ou dès que l'enfant est placé chez lui en vue d'adoption, selon la première éventualité.

27.03 The adoption leave referred to in 27.01 shall commence on the date on which the adoptive child comes into the employee's care and shall end no later than sixty-two (62) weeks after this date.

27.04 If both parents are employees, the adoption leave may be taken by one (1) parent or shared by two (2) parents, provided the combined leave period does not exceed sixty-two (62) weeks.

27.05 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.

27.06 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 retirement allowance and 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; and

(d) shall receive merit increases in accordance with Schedule B.

27.07 (a) Subject to the terms of any insured benefit plan, an employee may continue contributions to group insurance plans, provided the employee submits postdated cheques prior to commencing adoption leave for the employee's share of the premiums for the period the employee is eligible for benefits under 27.09 (a) and (b).

(b) Subject to the terms of any insured benefit plan, an employee may continue contributions to group insurance plans, including that of the Employer, for the remainder of the adoption leave, or for the entire period where the employee is not eligible for benefits under 27.09, provided the employee submits postdated cheques prior to commencing adoption leave for both shares of the premiums.

27.08 When an employee on adoption leave wishes to return to work earlier than provided for under 27.03, 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.

27.03 Le congé d'adoption auquel il est fait référence au paragraphe 27.01 doit commencer à la date où l'enfant adoptif est pris en charge par l'employé et se terminer au plus tard soixante-deux (62) semaines après cette date.

27.04 Si les deux parents sont des employés, le congé d'adoption peut être pris par l'un (1) des parents ou partagé entre les deux (2) parents, pourvu que la période de congé combinée ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines.

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

27.06 Au cours de son congé d'adoption, un employé :

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

b) continue d'accumuler des droits aux congés annuels et à l'allocation de retraite;

c) conserve ses crédits de congés de maladie et de congés annuels, mais accumule de tels crédits seulement pour tout mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins onze (11) jours, les jours fériés étant exclus; et

d) bénéficie d'augmentations au mérite conformément à l'annexe B.

27.07 a) Sous réserve des dispositions d'un régime d'avantages garantis, un employé peut continuer de cotiser aux régimes d'assurance collective, à condition qu'il soumette des chèques postdatés avant le début du congé d'adoption, qui correspondent à sa partie des primes pour la période où il a droit aux avantages en vertu des alinéas 27.09 a) et b).

b) Sous réserve des dispositions d'un régime d'avantages garantis, un employé peut continuer de cotiser aux régimes d'assurance collective, y compris la part de l'Employeur, pendant le reste du congé d'adoption, ou pendant toute la période où il n'a pas droit aux avantages en vertu du paragraphe 27.09, à condition qu'il soumette des chèques postdatés avant le début du congé d'adoption, qui correspondent à sa partie des primes et à celle de l'Employeur.

27.08 Lorsqu'un employé en congé d'adoption désire retourner au travail plus tôt que ce qui est prévu au paragraphe 27.03, il doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables

27.09 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 the employee has applied for and is 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 fifteen (15) 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 adoption 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.

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

27.11 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 adoption leave allowance under 27.09 on a pro rata basis.

27.12 If both parents are employees, the benefits referred to in 27.09 shall apply to one employee only.

à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à sa demande.

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

a) pendant la période d'attente ~~de deux (2) semaines~~, en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire, moins tout autre revenu auquel il aurait eu droit au cours de cette période;

b) après la période d'attente requise et pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues, une indemnité égale à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles a droit l'employé et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire à la date du début du congé d'adoption, moins toute autre somme reçue durant la période qui pourrait entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé aurait été admissible s'il n'avait pas reçu d'autres sommes durant cette période.

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

27.11 Un employé qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit rembourser l'Employeur, au prorata, pour le montant des indemnités de congé d'adoption en application du paragraphe 27.09.

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

ARTICLE 28 – COMPASSIONATE LEAVE, LEAVE FOR CRITICALLY ILL, DECEASED OR MISSING CHILD AND DOMESTIC VIOLENCE, INTIMATE PARTNER VIOLENCE OR SEXUAL VIOLENCE LEAVE

28.01 Compassionate 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.

28.02 Employees shall have the right to apply for the following leaves without pay subject to the provisions of the *Employment Standards Act*, S.N.B. 1982, c. E 7.2, as amended from time to time:

- (a) compassionate care leave;
- (b) critical illness leave;
- (c) death or disappearance leave;
- (d) Domestic violence, intimate partner violence or sexual violence leave.

ARTICLE 28 – CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES, CONGÉS EN CAS DE MALADIE GRAVE, DE DECÈS OU DE DISPARITION D'UN ENFANT ET CONGÉ POUR VIOLENCE DOMESTIQUE, VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES OU VIOLENCE SEXUELLE

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

28.02 Les employés ont le droit de présenter une demande de congés sans solde, pour les raisons suivantes, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*, L.N.-B. 1982, ch. E 7.2, modifiée de temps à autre:

- a) un congé de soignant;
- b) un congé pour maladie grave;
- c) un congé en cas de décès ou de disparition ;
- d) un congé pour violence domestique, violence entre partenaires intimes ou violence sexuelle.

ARTICLE 29 – BEREAVEMENT LEAVE

29.01 An employee shall be granted bereavement leave without loss of pay:

(a) in the event of the death of a spouse or common-law partner, father, mother, stepfather, stepmother, foster parent, son, daughter, brother, sister, step-brother, step-sister, grandmother, grandfather, grandson, granddaughter, father-in-law, mother-in-law, brother-in-law, sister-in-law, son-in-law, daughter-in-law, stepchild, foster child or ward of the employee and any other persons living in the household of the employee, for five (5) working days which shall include the day of the funeral.

(b) in the event of the death of the employee's aunt, uncle, niece, nephew or ex-spouse for one (1) working day which must be the date of the funeral.

29.02 An employee may be granted up to three (3) additional working days leave without loss of pay at the discretion of the Employer for the purpose of travel to attend the funeral of a relative set out in 29.01 (a) or to carry out executor/ administrator of estate duties which the employee may be obliged to perform following the death of such relative.

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) he/she is on leave of absence without pay or under suspension, or
- (b) the court or similar proceedings have been initiated by himself/herself, or
- (c) he/she is made a party to court or similar proceedings not associated with his/her 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

ARTICLE 29 – CONGÉS DE DEUIL

29.01 Un employé doit obtenir un congé de deuil sans perte de traitement :

a) d'une durée de cinq (5) jours ouvrables devant inclure le jour des funérailles, en cas de décès du conjoint ou du conjoint de fait, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du père par remariage, de la mère par remariage, du parent nourricier, du fils, de la fille, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, de la grand-mère, du grand-père, du petit-fils, de la petite-fille, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre, de la belle-fille, de l'enfant du conjoint, de l'enfant placé en famille d'accueil ou de l'enfant sous la responsabilité de l'employé, ainsi que les autres personnes demeurant sous le même toit que l'employé;

b) d'une durée d'un (1) jour ouvrable devant être le jour des funérailles, en cas de décès de la tante, de l'oncle, de la nièce, du neveu ou de l'ex-conjoint de l'employé.

29.02 À la discrétion de l'Employeur, un employé peut avoir droit à un congé supplémentaire payé d'un maximum de trois (3) jours ouvrables s'il doit voyager pour se rendre aux funérailles de l'une des personnes énumérées à l'alinéa 29.01a) ou pour remplir des fonctions d'exécuteur testamentaire/administrateur de la succession que l'employé peut être obligé de remplir à la suite du décès de l'une de ces personnes.

ARTICLE 30 – CONGÉS D'AUDIENCE

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

30.02 Un employé n'a pas droit à un congé payé lorsqu'il :

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

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

b) Lorsqu'un congé d'audience payé qui n'est pas lié à l'emploi d'un employé est accordé, toute indemnité reçue par l'employé à la suite de sa participation à titre de témoin, sauf les

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 him/her 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 – PALLBEARER LEAVE

33.01 One-half (½) day's leave shall be granted to attend a funeral as pallbearer, plus travelling time if necessary. The total leave is not to exceed one day.

ARTICLE 34 – LEAVE FOR INSTITUTE BUSINESS

34.01 The Institute shall inform the Employer in writing of the names of the Group's steward(s) by providing an updated list as changes occur.

34.02 An Institute 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.

sommes reçues pour le kilométreage et ses dépenses, doivent être remises à l'Employeur.

ARTICLE 31 – CONGÉS D'URGENCE

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

a) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail;

b) pour des rendez-vous chez le médecin et le dentiste ou tout autre rendez-vous de santé lorsqu'il est impossible pour l'employé d'obtenir ces rendez-vous en dehors des heures de travail;

c) pour permettre à l'employé d'accompagner un enfant ou son conjoint lors d'une urgence médicale, ou pour lui permettre d'être avec un membre de sa famille immédiate qui est atteint d'une maladie grave;

d) dans toute autre circonstance que l'Employeur pourra approuver.

ARTICLE 32 – CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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

ARTICLE 33 – CONGÉS DE PORTEUR

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

ARTICLE 34 – CONGÉS POUR AFFAIRES DE L'INSTITUT

34.01 L'Institut doit informer l'Employeur par écrit du nom des délégués du Groupe en fournissant une liste à jour lorsque des changements se produisent.

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

34.03 Where operational requirements permit, the Employer shall grant two (2) days' leave without pay per year to Institute stewards to undertake training related to the duties of an Institute steward.

34.04 Where an Institute steward represents an Employee at a meeting with the Employer under Article 14 (Discipline) and Article 12 (Grievance Procedure), the Employer shall, where operational requirements permit, grant leave with pay to the Institute steward.

34.05 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.

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

34.07 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.

34.08 Where operational requirements permit, the Employer shall grant leave without pay to a reasonable number of employees to attend preparatory contract negotiations meetings.

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

34.10 When leave without pay is granted under this Article, the Employer shall continue to pay the employee or Institute steward and the Institute shall reimburse the Employer. Employees and Institute stewards shall continue to accumulate seniority and other benefits while on such leave without pay for Institute business.

ARTICLE 35 – ADDITIONAL LEAVE

35.01 Additional leave of absence with or without pay may be granted to an employee where circumstances warrant.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 35 – AUTRES CONGÉS

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

35.02 Employees applying for leave without pay 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 36 – VOLUNTEER LEAVE

36.01 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 nonprofit organization or for community involvement with the non-profit sector.

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

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

ARTICLE 37 – HEALTH AND SAFETY

37.01 The parties agree that the provisions of the *Occupational Health and Safety Act* apply to the bargaining unit.

37.02 A joint Health and Safety Committee shall be constituted in accordance with the *Occupational Health and Safety Act*. The joint Health and Safety Committee shall:

- (a) have representation from the Institute;
- (b) be involved in the establishment and enforcement of policies involving safety practices;
- (c) keep the Employees informed of all policies involving safety practices;
- (d) maintain an appropriate bulletin board for the exclusive use of the joint Health and Safety Committee;
- (e) carry out safety inspections and investigate reported unsafe conditions; and
- (f) post minutes of all joint Health and Safety Committee meetings on bulletin boards.

37.03 No Employee who is a member of the joint Health and Safety Committee shall suffer any loss of regular pay or benefit for time spent attending meetings of the joint Health and Safety Committee.

35.02 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 36 – CONGÉS DE BÉNÉVOLAT

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

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

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

ARTICLE 37 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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

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

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

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

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.

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.

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.

38.04 - **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.

38.05 - **Long Term Disability**

(a) The Employer shall administer for the employees of the bargaining unit the Long Term Disability (LTD) Plan for Employees of the Province of New

ARTICLE 38 – PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS

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

38.02 – **Régime de soins de santé et de soins dentaires**

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

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

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

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

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

38.05 – **Assurance-invalidité de longue durée**

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

Brunswick in accordance with the terms and conditions of the Plan.

(b) An Employee who is deemed disabled and qualifies for benefits under the LTD Plan may be granted appropriate leaves to reconcile absence from work during his/her period of total disability up to twenty-eight (28) months. Such leave shall not be unreasonably withheld. Such leave of absence shall expire if the Employee receives a permanent disability pension or accepts alternate employment.

38.06 - Law Society Fees - The Employer will make the payment for each employee's mandatory annual Law Society of New Brunswick and Canadian Bar Association fees.

38.07 - Professional Development - The Employer will provide or make the payment for no less than the New Brunswick Law Society's minimum requirement for mandatory continued professional development. To allow for the provision of professional development in a cost effective manner, employees shall make all reasonable efforts to attend the professional development training when it is provided by the Employer. This would include consulting with the employee's Director to make alternative arrangements where a scheduling conflict arises.

38.08 – Parking – In recognition that Crown Prosecutors and Family Crown Counsel, for personal security reasons related to their specific job functions within the justice system, require access to safe parking close to their workplace, the Employer will maintain the provision or payment of parking for employees.

ARTICLE 39 – LAYOFF ALLOWANCE

39.01 – Layoff Allowance

(a) The accumulation of service for the purpose of calculating a lay-off allowance shall continue after September 30, 2018 for all employees.

(b) When an employee having continuous service of five years or more is laid off, the Employer shall pay such an employee a lay-off allowance equal to five (5) days' pay for each full year of continuous service but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days' pay at the employee's regular rate of pay. Such allowance for part-time employees will be pro-rated on the basis of time worked in relation to the hours normally worked by a full-time employee.

(c) Where an employee is laid off, the lay-off allowance shall be paid in a lump sum twelve (12) months

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

38.06 – Cotisation au Barreau – L'Employeur versera le coût de la cotisation annuelle obligatoire du Barreau du Nouveau-Brunswick et de l'Association du Barreau canadien pour tous les employés.

38.07 – Perfectionnement professionnel – L'Employeur offrira des séances de formation professionnelle continue ou effectuera le paiement des frais de formation professionnelle continue obligatoire qui ne doit pas être inférieur à celle exigée par le Barreau du Nouveau-Brunswick. Afin de prévoir la prestation rentable de programmes de formation professionnelle, les employés doivent faire les efforts raisonnables pour assister aux séances de formation professionnelle continue offertes par l'Employeur, y compris, consulter leur directeur pour prendre des mesures de rechange en raison d'engagements antérieurs.

38.08 – Stationnement – Reconnaissant que les procureurs de la Couronne et les procureurs de la Couronne en droit de la famille, pour des raisons de sécurité personnelle liées à leurs fonctions spécifiques dans le système de justice, nécessitent l'accès à un stationnement sécuritaire à proximité de leur lieu de travail, l'employeur maintiendra la provision ou le paiement du stationnement pour les employés.

ARTICLE 39 – ALLOCATION DE MISE EN DISPONIBILITÉ

39.01 – Indemnité de mise en disponibilité

a) Tous les employés continueront d'accumuler des années de service aux fins du calcul de l'indemnité de mise en disponibilité après le 30 septembre 2018.

b) Lorsqu'un employé qui compte cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu est mis en disponibilité, l'Employeur doit lui verser une indemnité de mise en disponibilité égale à la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours au taux de traitement normal de l'employé. Pour les employés à temps partiel, cette indemnité est calculée au prorata du temps travaillé par rapport aux heures travaillées normalement par un employé à temps plein.

c) Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'indemnité de mise en disponibilité doit être versée à cet

after the date the employee was laid off, to the employee, the employee's beneficiary or estate as the case may be.

39.02 At the option of the employee, retirement allowance may be taken in the form of pre-retirement leave in accordance with Schedule C provided that the Employee has deferred, or is deemed to have deferred, its retirement allowance as of March 31, 2019.

ARTICLE 40– TRANSFER OF BENEFITS

40.01 Upon appointment to Part I from Parts II, III or IV of 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 240 days credit,
- (b) transfer unused vacation leave credits or to take cash in lieu, at the employee's option,
- (c) include the number of years continuous employment in the Public Service for purposes of calculating vacation leave and retirement allowance entitlements. The total number of years of continuous employment cannot be included when the employee's terms and conditions of employment immediately prior to transfer did not include a retirement allowance provision, and
- (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 41 – TECHNOLOGICAL CHANGE

41.01 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.

41.02 The Employer agrees to introduce technological change in a manner which, as much as possible, will minimize the disruptive effects on employees and services to the public. Where technological change is to be implemented the Employer will seek ways and means of minimizing adverse effects on employees which might result from such changes.

employé, à son bénéficiaire ou à sa succession, suivant le cas, en une somme globale douze (12) mois après la date à laquelle il a été mis en disponibilité.

39.02 Au choix de l'employé, l'allocation de retraite peut être accordée sous forme de congés de préretraite, conformément aux dispositions de l'Annexe C à condition que le salarié ait reporté, ou soit réputé avoir reporté, son allocation de retraite au 31 mars 2019.

ARTICLE 40 – TRANSFERT D'AVANTAGES

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

- a) de transférer les crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence d'un crédit de 240 jours;
- b) de transférer les crédits de congés annuels inutilisés ou, au lieu, de prendre de l'argent, au choix de l'employé;
- c) d'inclure le nombre d'années d'emploi ininterrompu dans les services publics aux fins de calcul des droits aux congés annuels et à l'allocation de retraite. Le nombre total d'années d'emploi ininterrompu ne peut pas être inclus quand les conditions d'emploi de l'employé juste avant la mutation ne prévoyaient pas une disposition sur l'allocation de retraite;
- d) de faire transférer les crédits de pension qu'il a accumulés à tout autre régime de pension applicable au moment où il devient un employé d'une autre partie des services publics conformément aux conditions de l'entente de réciprocité en vigueur.

ARTICLE 41 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

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

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

41.03 (a) The Employer will give the Institute written notice of technological change at least four (4) months prior to the date the change is to be implemented. During this period the parties will meet to discuss the steps to be taken to assist employees who could be affected.

(b) The written notice provided for in clause 41.03 (a) will provide the following information:

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

(c) As soon as reasonably practicable after notice is given, the Employer shall consult with the Institute concerning the effects of technological change referred to in clause 41.01 on each group of employees. Such consultation will include but not necessarily be limited to the following:

- (i) the approximate number, class and location of employees likely to be affected by the change;
- (ii) the effect the change may be expected to have on working conditions or terms and conditions of employment on employees.

41.04 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. Time spent on such training shall be considered hours worked.

ARTICLE 42 – SENIORITY

42.01 Seniority for the purpose of this agreement is defined as the length of service from date of hiring as an employee, subject to Article 42.04 (a) and (b).

42.02 A seniority list showing employee names, classification, total days of seniority, commencement date and work location shall be posted by seniority on appropriate bulletin boards and sent out electronically to the Group and the institute on the same day during February of each year. Employees may request a review of their placement on the seniority list within thirty (30) days of its posting.

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

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

- i) la nature et l'étendue du changement;
- ii) la ou les dates prévues auxquelles l'Employeur prévoit apporter le changement;
- iii) le ou les lieux de travail qui seront touchés.

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

- i) le nombre approximatif, la classe et le lieu des employés qui seront probablement touchés par le changement;
- ii) les répercussions que le changement pourrait avoir sur les conditions de travail et les conditions d'emploi des employés.

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

ARTICLE 42 – ANCIENNETÉ

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

42.02 Une liste d'ancienneté sur laquelle figurent le nom, la classification, le nombre total de jours d'ancienneté, la date d'entrée en fonction et le lieu de travail doit être affichée par ancienneté sur les tableaux d'affichage appropriés et envoyé par voie électronique au groupe et à l'institut le même jour au cours du mois de février de chaque année. Les employés peuvent demander que leur place sur la liste d'ancienneté soit revue dans les trente (30) jours de l'affichage.

42.03 When an employee has been employed on a casual or temporary 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 or temporary basis, provided the employee has not had a break in service for more than thirty (30) working days.

42.04 (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 (½) 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 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 sent by registered mail to the address on record with the Employer, 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.

42.05 Seniority while acting outside of the Bargaining Unit

(a) Where an employee accepts 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

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

42.04 a) Un employé conserve son ancienneté, sans toutefois en accumuler, pendant une période continue d'absence excédant la moitié (½) du nombre de jours ouvrables en un mois donné faisant suite à :

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

b) Un employé perd ses droits d'ancienneté :

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

42.05 Ancienneté en dehors de l'unité de négociation

a) Lorsqu'un employé accepte un poste intérimaire à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période ne dépassant pas douze (12) mois et qu'il revient par la suite à

calculated as if the employee had not left the bargaining unit.

(b) Where an employee accepts an acting position outside of the Bargaining Unit for a period of time exceeding twelve (12) months and no more than 24 months upon their returns to the Bargaining Unit, the employee shall accumulate seniority to a maximum for the first twelve months only but shall retain all previously accumulated seniority on returning to the regular position following this secondment.

ARTICLE 43 – PERSONAL LIABILITY PROTECTION

43.01 (a) Where an employee is:

- (i) alleged to have committed a tort, including malicious prosecution,
- (ii) charged with a criminal or any other offense, or
- (iii) alleged to have breached the Law Society of New Brunswick Code of Professional Conduct (the “Code”),

the Employer shall defend, negotiate or settle the claim. When necessary, the Employer shall pay all loss or damages, costs and expenses provided the employee has acted in good faith and within the scope of employment.

(b) Whenever the Employer defends an employee pursuant to (a), the Employer shall have the general conduct of the action.

(c) In such cases, counsel shall be appointed by the Deputy Attorney General. Where the employee has a concern with respect to the appointment of such counsel, the employee shall bring the concern to the attention of the Assistant Deputy Attorney General for the Deputy Attorney General’s consideration. Appointed counsel shall represent the interests of both the employee and the Employer.

43.02 Except where an employee is charged with a criminal or any other offence or alleged to have breached the Code, the employee’s rights as expressed in this article are conditional upon:

(a) the co-operation of the employee with the Employer in all matters, except in a pecuniary way, relating to the defense of the claim, including, when requested by the Employer, attending all meetings, hearings and trials, assisting in effecting any settlement, securing and giving evidence, and obtaining the attendance of witnesses;

l'unité de négociation, son ancienneté est calculée comme s'il n'avait jamais quitté l'unité de négociation.

b) Lorsqu'un employé accepte un poste intérimaire à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période dépassant douze (12) mois et ne dépassant pas 24 mois, à son retour dans l'unité de négociation, l'employé accumule de l'ancienneté jusqu'à un maximum pour les douze premiers mois seulement, mais conserve toute l'ancienneté accumulée précédemment lorsqu'il retourne à son poste régulier après ce détachement.

ARTICLE 43 – PROTECTION CONTRE LA RESPONSABILITÉ PERSONNELLE

43.01 a) Lorsqu'un employé est :

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

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

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

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

43.02 Sauf lorsqu'un employé est accusé d'une infraction criminelle ou de toute autre infraction, ou qu'il est présumé avoir contrevenu au Code, ses droits, tels qu'ils sont exprimés dans le présent article, seront respectés à condition :

a) qu'il coopère avec l'Employeur pour toutes les questions, sauf les questions pécuniaires, qui sont liées à la défense de la poursuite, y compris, lorsque le demande l'Employeur, qu'il assiste à toutes les réunions et auditions et à tous les procès de première instance, aide à établir tout règlement,

(b) the employee not assuming any obligation, admitting any liability or taking any steps to compromise the defense of the claim without the prior written approval of the Employer;

(c) the claim not being covered by any policy of insurance effected directly or indirectly for the benefit of the employee, but a homeowner's policy of insurance, providing personal liability coverage for the employee is not considered to be a policy of insurance for the purposes of this paragraph;

(d) the employee agreeing that any costs recovered in the defense of the action is the property of the Employer; the employee further agreeing to release such costs in favour of the Employer and executing any documentation required to ensure that the costs awarded are paid to the Employer.

43.03 In the event the Employer is required to make a payment on behalf of an employee pursuant to this article, the Employer will not seek indemnification from the employee.

43.04 The Employer recognizes the ethical obligations of employees as members of the Law Society of New Brunswick and that they are subject to its Code of Professional Conduct. Where an employee believes a conflict exists between duties assigned and the Code, the employee shall bring the concern to the attention of the employee's immediate supervisor for appropriate action, including consultation with the Assistant Deputy Attorney General.

obtienne et fournisse des preuves, et s'assure de la participation des témoins;

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

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

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

43.03 Si l'Employeur est tenu d'effectuer un paiement pour le compte d'un employé en application du présent article, il ne doit pas tenter d'obtenir un dédommagement de la part de l'employé.

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

ARTICLE 44 - DURATION AND TERMINATION

44.01 This agreement shall be for a term commencing October 1, 2018, and ending September 30, 2023, unless otherwise specifically provided for in this agreement.

44.02 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*.

44.03 **Pay Entitlement of Former Employees** - Where the parties have negotiated a retroactive pay increase, persons who ceased to be employees during the retroactive period are entitled to the retroactive pay except in the case where an employee is discharged or abandons his position.

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

ARTICLE 44 – DURÉE ET CESSATION

44.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} octobre 2018 et prend fin le 30 septembre 2023, à moins d'une disposition contraire explicite dans la présente convention.

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

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

44.04 Lorsque décède un employé ayant droit à une rémunération ou à une allocation de retraite, le montant qui lui est dû est versé au conjoint ou, à défaut de ce dernier, à la succession de l'employé décédé.

IN WITNESS WHEREOF THE PARTIES HAVE SIGNED THIS 2 DAY OF _____, 2021. /
EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LE _____, 2021.

FOR THE INSTITUTE /
POUR L'INSTITUT

FOR THE EMPLOYER /
POUR L'EMPLOYEUR

Debi Daviau

Ernie Steeves

Jean-Paul Leduc

Hugh J. A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

SCHEDULE A / ANNEXE A												
BIWEEKLY RATES OF PAY / SALAIRES À LA QUINZAINE												
EFFECTIVE: OCTOBER 1, 2020 / EN VIGUEUR LE 1 OCTOBRE 2020												
2.0% / 2,0 %												
	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12
Family Crown Services Lawyer	2142	2172	2199	2228	2257	2287	2318	2349	2381	2411	2444	2477
Public Prosecution Services Lawyer	55692	56472	57174	57928	58682	59462	60268	61074	61906	62686	63544	64402
	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23	-24
	2508	2544	2578	2610	2645	2681	2713	2752	2791	2825	2863	2901
	65208	66144	67028	67860	68770	69706	70538	71552	72566	73450	74438	75426
	-25	-26	-27	-28	-29	-30	-31	32	33	34	35	36
	2938	2977	3018	3058	3098	3139	3181	3225	3268	3310	3353	3398
	76388	77402	78468	79508	80548	81614	82706	83850	84968	86060	87178	88348
	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
	3445	3489	3536	3582	3630	3679	3727	3776	3825	3879	3929	3980
	89570	90714	91936	93132	94380	95654	96902	98176	99450	100854	102154	103480
	49											
	4033											
	104858											
	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12
Family Crown Services Senior Lawyer	4074	4126	4175	4229	4278	4326	4381	4432	4488	4539	4593	4649
Public Prosecution Services Senior	105924	107276	108550	109954	111228	112476	113906	115232	116688	118014	119418	120874
										CPM		
	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23	-24
	4703	4760	4817	4876	4933	4993	5052	5114	5177	5337	5400	5464
	122278	123760	125242	126776	128258	129818	131352	132964	134602	138762	140400	142064
Acting Pay												
	-25	-26										
	5529	5597										
	143754	145522										
*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 20.06.												
*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 20.06.												

SCHEDULE A / ANNEXE A												
BIWEEKLY RATES OF PAY / SALAIRES À LA QUINZAINE												
EFFECTIVE: OCTOBER 1, 2022 / EN VIGUEUR LE 1 OCTOBRE 2022												
2.0% / 2,0 %												
	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12
Family Crown Services Lawyer	2229	2259	2288	2318	2348	2380	2411	2444	2478	2508	2543	2578
Public Prosecution Services Lawyer	57954	58734	59488	60268	61048	61880	62686	63544	64428	65208	66118	67028
	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23	-24
	2609	2647	2683	2715	2752	2790	2822	2863	2904	2940	2978	3018
	67834	68822	69758	70590	71552	72540	73372	74438	75504	76440	77428	78468
	-25	-26	-27	-28	-29	-30	-31	32	33	34	35	36
	3057	3098	3140	3181	3223	3266	3310	3356	3400	3444	3488	3535
	79482	80548	81640	82706	83798	84916	86060	87256	88400	89544	90688	91910
	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
	3584	3630	3679	3727	3777	3828	3878	3929	3980	4036	4088	4141
	93184	94380	95654	96902	98202	99528	100828	102154	103480	104936	106288	107666
	49											
	4196											
	109096											
	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12
Family Crown Services Senior Lawyer	4238	4293	4344	4400	4451	4501	4558	4611	4670	4723	4779	4837
Public Prosecution Services Senior	110188	111618	112944	114400	115726	117026	118508	119886	121420	122798	124254	125762
										CPM		
	-13	-14	-15	-16	-17	-18	-19	-20	-21	-22	-23	-24
	4893	4952	5011	5073	5133	5195	5256	5320	5387	5553	5618	5684
	127218	128752	130286	131898	133458	135070	136656	138320	140062	144378	146068	147784
Acting Pay	-25	-26										
	5753	5823										
	149578	151398										
*The Senior Lawyer pay steps 23, 24, 25 and 26 are reserved for Senior Lawyers (at pay step 19 to 22) in an acting assignment pursuant to article 20.06.												
*Les échelons 23, 24, 25 et 26 de l'avocat principal sont réservés aux avocats principaux (aux échelons 19 à 22) en affectation de suppléance en vertu du paragraphe 20.06.												

SCHEDULE B

Eligibility for Merit Increases

Lawyer

Accelerated progression - reviewed bi-annually

At the end of the probationary period	May receive up to three (3) pay steps
Employee's first anniversary date	May receive up to three (3) pay steps; at the discretion of the Deputy Attorney General or designate, an additional increase of up to two (2) pay steps may be granted
Common anniversary date – April 1*	May receive up to three (3) pay steps; at the discretion of the Deputy Attorney General or designate, an additional increase of up to two (2) pay steps may be granted
Bi-annual review - October 1*	May receive up to three (3) pay steps

*The number of pay steps granted may be pro-rated depending on the date of the last review.

Senior Lawyer

Normal progression - reviewed annually

Employee's first anniversary date	May receive up to two (2) pay steps; at the discretion of the Deputy Attorney General or designate, an additional increase of up to three (3) pay steps may be granted
Common anniversary date – April 1*	May receive up to two (2) pay steps; at the discretion of the Deputy Attorney General or designate, an additional increase of up to three (3) pay steps may be granted

*The number of pay steps granted may be pro-rated depending on the date of the last review.

ANNEXE B

Admissibilité aux augmentations au mérite

Avocat

Progression accélérée – examinée deux fois par année

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

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

Avocat principal

Progression normale – examinée annuellement

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

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

SCHEDULE C

PRE RETIREMENT LEAVE PLAN FOR EMPLOYEES WITH A CONTINUOUS SERVICE DATE FALLING BEFORE APRIL 13, 2017 AND WHO HAVE DEFERRED THE PAYMENT OF THEIR RETIREMENT ALLOWANCE IN ACCORDANCE WITH ARTICLE 39.02(a)(ii)

NO. DAYS ENTITLEMENT AT RETIREMENT	NUMBER OF YEARS PRIOR TO RETIREMENT				
	5	4	3	2	1
25	2	3	4	6	10
30	2	4	5	7	12
35	3	4	6	8	14
40	3	5	6	10	16
45	4	5	7	11	18
50	4	6	8	12	20
55	4	7	9	13	22
60	5	7	10	14	24
65	5	8	10	16	26
70	6	8	11	17	28
75	6	9	12	18	30
80	6	10	13	19	32
85	7	10	14	20	34
90	7	11	14	22	36
95	8	11	15	23	38
100	8	12	16	24	40
105	8	13	17	25	42
110	9	13	18	26	44
115	9	14	18	28	46
120	10	14	19	29	48
125	10	15	20	30	50

1. Any retirement allowance days not used in the year in which they could have been may be carried over for use in any subsequent year.
2. Retirement allowance days not used at the date of retirement will be paid in cash.
3. In order to allow for orderly work scheduling, a request to use retirement allowance days should be submitted to the employee's supervisor twice as many working days in advance as the number of retirement allowance days being requested, eg. a request to use 25 days should be submitted at least 50 days in advance.
4. A person must compensate the Province for retirement leave which was taken but which the person was not eligible to receive, and the amount of the compensation is to be calculated using the employee's rate of pay at termination.
5. Retirement allowance days may be taken in the calendar year in which the entitlement provision applies.

ANNEXE C

RÉGIME DE CONGÉ DE PRÉRETRAITE POUR LES EMPLOYÉS DONT LA DATE DU DÉBUT DU SERVICE ININTERROMPU EST ANTÉRIEURE AU 13 AVRIL 2017 ET QUI ONT REPORTÉ LE PAIEMENT DE LEUR ALLOCATION DE RETRAITE CONFORMÉMENT AU SOUS-ALINÉA 39.02a)(ii)

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

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

LETTER OF AGREEMENT

Between

Treasury Board

And

The New Brunswick Crown Prosecutors Group

Whereas the Parties recognize that as a result of the New Brunswick Court of Appeal decision in R. v. MacPherson (1995), 166 N.B.R. 2d 81, Crown Prosecutors are required to attend remand court on weekends and statutory holidays, and

Whereas the provisions of Articles 19 (Overtime) and Article 22 (Statutory Holidays) in the collective agreement apply to the bargaining unit in circumstances not related to weekend and statutory holiday remand court,

the Parties therefore agree:

1.01 Notwithstanding the provisions of Article 19 – Overtime, compensation for weekend remand court for Crown Prosecutors shall be as follows:

(a) Where operational requirements permit, the equivalent of one (1) day in lieu may be taken by a Crown Prosecutor for each scheduled Saturday and Sunday remand court sitting;

(b) Reimbursement at the end of each fiscal year at the rate of one hundred percent (100%) of the lawyer’s daily salary for each scheduled Saturday and Sunday remand court sitting for those remand days not taken off as days in lieu during the fiscal year.

1.02 Notwithstanding the provisions in 22.06 of Article 22 – Statutory Holidays, compensation for statutory holiday remand court for Crown Prosecutors shall be as follows:

(a) Where operational requirements permit, the equivalent of two (2) days in lieu may be taken by a Crown Prosecutor for each scheduled statutory holiday remand court sitting;

(b) Reimbursement at the end of each fiscal year at the rate of one hundred and fifty percent (150%) of the lawyer’s daily salary for each scheduled statutory holiday remand court sitting for those remand days not taken off as days in lieu during the fiscal year.

Dated this 2 nd day of December , 2021.

FOR THE INSTITUTE

FOR THE EMPLOYER

Debi Daviau

Ernie Steeves

Jean-Paul Leduc

Hugh J. A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

LETTRE D'ENTENTE

entre

le Conseil du Trésor

et

Le Groupe des Procureurs de la Couronne du Nouveau-Brunswick

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

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

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent :

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

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

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

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

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

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

Fait le __2 décembre_ 2021.

POUR L'INSTITUT

POUR L'EMPLOYEUR

____Debi Daviau_____

____Ernie Steeves_____

____Jean-Paul Leduc_____

____Hugh J. A. (Ted) Flemming_____

____Jean-Yves Bernard_____

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

Between

Treasury Board

And

The New Brunswick Crown Prosecutors Group

Contracting Out and Workload

The Employer agrees to give the Institute one hundred and eighty (180) days' notice in writing of its intention to contract out any bargaining unit work which may result in the lay-off of any member(s) of the Institute.

The Parties agree to study the issue of Contracting Out, as it relates to Workload, during the term of this Collective Agreement with a view to negotiating Contracting Out language in the next round of collective bargaining.

Dated this 2nd day of December , 2021.

FOR THE INSTITUTE

FOR THE EMPLOYER

 Debi Daviau

 Ernie Steeves

 Jean-Paul Leduc

 Hugh J. A. (Ted) Flemming

 Jean-Yves Bernard

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

le Conseil du Trésor

et

Le Groupe des Procureurs de la Couronne du Nouveau-Brunswick

Sous-traitance et charge de travail

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

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

Fait le 2 décembre 2021.

POUR L'INSTITUT

POUR L'EMPLOYEUR

__Debi Daviau_____

__Ernie Steeves_____

__Jean-Paul Leduc_____

__Hugh J. A. (Ted) Flemming_____

__Jean-Yves Bernard_____

MEMORANDUM OF AGREEMENT

Between

**Treasury Board
(the “Employer”)**

And

The Professional Institute of the Public Service of Canada

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 Institute, and the employees in the bargaining unit for which the Institute 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 New Brunswick Crown Prosecutors Group Bargaining Unit.

“Previously excluded person” means a person who is doing the work of classifications represented by the Institute, pursuant to Certification Order Number PS-013-13, 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 is 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 42.03 of the Collective Agreement.

(7) Grievance

- a) Previously excluded persons shall have the right, where they have the written consent of the Institute 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) Institute Security

The Employer shall deduct union dues from previously excluded persons in accordance with article 7 (Institute 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 from its date of signing until the expiration of the collective agreement currently under negotiation between the Parties.

Dated this 2nd day of December, 2021.

FOR THE INSTITUTE

FOR THE EMPLOYER

Debi Daviau_____

Ernie Steeves_____

__Jean-Paul Leduc_____

__Hugh J.A. (Ted) Flemming_____

__Jean-Yves Bernard_____

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

**Le Conseil du Trésor
(l'« Employeur »)**

Et

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

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

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

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

1) Définitions

« Convention collective » s'entend de la convention collective actuellement en vigueur entre les parties à l'égard de l'unité de négociation du Groupe des Procureurs de la Couronne du Nouveau-Brunswick.

« Personne anciennement exclue » s'entend d'une personne qui effectue le travail des classes représentées par l'Institut, conformément à l'ordonnance d'accréditation n° PS-013-13, qui est employée à titre occasionnel ou temporaire :

- a) en vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail ou pour remplacer un employé absent;
- b) qui est habituellement tenue de travailler plus du tiers (1/3) de la période normale prévue pour les employés nommés à l'une des classes attribuées à l'unité de négociation; et

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

2) Statut d'emploi

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

3) Taux de traitement

- a) Le taux de traitement d'une personne anciennement exclue correspond à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum payable en vertu de la convention collective pour les classes applicables.
- b) Le taux de traitement d'une personne anciennement exclue peut correspondre à un taux supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum si, de l'avis de l'Employeur, un tel taux est jugé approprié.

4) Congés annuels

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

5) Jours fériés

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

6) Ancienneté

L'ancienneté des personnes anciennement exclues correspond au service accompli à titre d'employé occasionnel ou temporaire qui fait le travail de l'unité de négociation. Le service comprendra seulement les jours effectivement travaillés.

Dans le cas des personnes anciennement exclues qui occupaient un poste occasionnel ou temporaire actif après la date d'adoption de la *Loi*, tout le service accompli depuis le 17 juin 2010 sera compté aux fins de l'ancienneté à titre d'employé occasionnel.

Dans le cas d'une personne anciennement exclue qui est nommée par la suite à un poste dans l'unité de négociation, son ancienneté remontera à la date d'embauche à titre d'employé occasionnel ou temporaire, à la condition que la période de service de cette personne n'ait pas été interrompue pendant plus de trente (30) jours ouvrables, conformément au paragraphe 42.03 de la convention collective.

7) Grievs

- a) Les personnes anciennement exclues ont le droit, lorsqu'elles ont obtenu le consentement écrit de l'Institut ou de ses représentants, de présenter un grief au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration d'une modalité ou d'une condition qui leur a été accordée en vertu du présent protocole d'entente.
- b) Dans le cas de tous les griefs découlant de l'alinéa 7a), la procédure prévue à l'article 12 (Procédure applicable aux griefs) de la convention collective doit être observée.

8) Sécurité de l'Institut

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

9) Mise en disponibilité

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

10) Durée et cessation

Le présent protocole d'entente est en vigueur à partir de la date de sa signature jusqu'à l'expiration de la convention collective actuellement en cours de négociation entre les parties.

POUR L'INSTITUT

___Debi Daviau_____

___Jean-Paul Leduc_____

POUR L'EMPLOYEUR

___Ernie Steeves_____

___Hugh J.A. (Ted) Flemming_____

___Jean-Yves Bernard_____

MEMORANDUM OF AGREEMENT

Between

**Treasury Board
(the “Employer”)**

And

The Professional Institute of the Public Service of Canada

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 employed thereafter in accordance with the *Civil Service Act*

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 employed thereafter in accordance with the *Civil Service Act*; 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 employed thereafter in accordance with the *Civil Service Act*.

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 employed thereafter in accordance with the *Civil Service Act*.

2. The Collective Agreement

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

Article 14 – Discipline
Article 15 - Employee Personnel File 15.02, 15.03, 15.04
Article 16 - Competitions and Appointments
Article 17 - Layoff
Article 19 – Overtime
Article 20 – Wages and Allowances
Article 24 – Sick Leave 24.05, 24.06, 24.07 and 24.08
Article 25 - Maternity Leave
Article 26 - Child Care Leave
Article 27 - Adoption Leave
Article 28 – Compassionate Leave and Leave for Critically Ill, Deceased or Missing Child
Article 29 – Bereavement Leave
Article 30 – Court Leave
Article 31 – Emergency Leave
Article 32 – Family Responsibility Leave
Article 33 – Pallbearer Leave
Article 34 - Leave for Institute Business
Article 36 – Volunteer Leave
Article 38 – Employee Benefits Programs 38.03, 38.05
Article 39 - Retirement and Layoff Allowance
Article 40 - Transfer of Benefits

3. Competitions and Appointments

Subsection 17(7) of the *Civil Service Act* applies to casual employees and confirms their ability to apply for a closed competition.

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. Overtime

- a) In lieu of overtime, a casual employee shall be entitled to two-and one half (2 ½) days of time off with pay to be taken during their remaining casual employment period with no pay-out available for any unused portion.
- b) The Employer shall make every reasonable effort to grant leave earned under (a) to a casual employee at such times and of such duration as the employee requests.

6. Wages

- a) Rates of pay shall be in accordance with Schedule A of the Collective Agreement.
- b) Casual employees, employed as a Lawyer 1 or 2, subject to satisfactory performance, may receive up to three (3) pay steps.

7. Other Leave with Pay

In lieu of Articles 28 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.

Dated this 2 nd day of December , 2021.

FOR THE INSTITUTE

FOR THE EMPLOYER

 Debi Daviau

 Ernie Steeves

 Jean-Paul Leduc

 Hugh J. A. (Ted) Flemming

 Jean-Yves Bernard

PROTOCOLE D'ENTENTE

**Le Conseil du Trésor
(l'« Employeur »)**

Et

L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

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

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

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

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

Les parties conviennent donc de ce qui suit :

1. Définition

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

2. La convention collective

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

Article 14 – Discipline

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

Article 16 – Concours et nominations

Article 17 – Mise en disponibilité

Article 19 – Temps supplémentaire

Article 20 – Traitement et allocations

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

Article 25 – Congés de maternité

Article 26 – Congé parental

Article 27 – Congés d'adoption

Article 28 – Congés pour raisons familiales et congés en cas de maladie grave, de décès ou de disparition d'un enfant

Article 29 – Congés de deuil

Article 30 – Congés d'audience

Article 31 – Congés d'urgence

Article 32 – Congés pour obligations familiales

Article 33 – Congés de porteur

Article 34 – Congés pour affaires de l'Institut

Article 36 – Congés de bénévolat

Article 38 – Programmes d'avantages des employés, paragraphes 38.03 et 38.05

Article 39 – Allocation de retraite et indemnité de mise en disponibilité

Article 40 – Transfert d'avantages

3. Concours et nominations

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

4. Mise en disponibilité

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

5. Temps supplémentaire

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

6. Traitement

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

7. Autres congés payés

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

Fait le 2 décembre 2021.

POUR L'INSTITUT

Debi Daviau

Jean-Paul Leduc

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Hugh J. A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

MEMORANDUM OF AGREEMENT

Between
Treasury Board (the “Employer”)
And
The Professional Institute of the Public Service (the “Institute”)
Group: New Brunswick Crown Prosecutors

Re: Gender-Inclusive Language

This memorandum is to give effect to the agreement reached between the Treasury Board of New Brunswick and the Professional Institute of the Public Service of Canada regarding the review of language in the Crown Prosecutors collective agreement.

Both parties are committed to and support gender neutrality and inclusivity. To that end, the parties commit to, during the life of the above-noted collective agreements, establishing a Joint Committee to review the collective agreements to identify opportunities to render the language more gender-inclusive. The parties agree that any changes in language will not result in changes in application, scope or value.

Both parties acknowledge that gender inclusivity is more difficult to achieve in the French language compared to the English language, but are committed nonetheless to further supporting and increasing gender neutrality and inclusivity in the collective agreement.

The Joint Committee agrees to begin their work by September 2022 and will endeavour to finalize the review by December 2023. These timelines may be extended by mutual agreement.

Dated this 2nd day of December, 2021 in Fredericton, New Brunswick

FOR THE INSTITUTE

FOR THE EMPLOYER

Debi Daviau

Ernie Steeves

Jean-Paul Leduc

Hugh J.A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre
Le Conseil du Trésor (l'« Employeur »)
et
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« Institut »)
Groupe : Procureurs de la Couronne du Nouveau-Brunswick

Objet: Langage inclusif de genre

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Nouveau-Brunswick et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada concernant la révision du libellé de la convention collective des procureurs de la Couronne.

Les deux parties s'engagent à respecter et à appuyer le principe de la neutralité du genre et de l'inclusivité. À cette fin, les parties s'engagent à établir, pendant la durée de vie des conventions collectives susmentionnées, un comité mixte chargé d'examiner les conventions collectives afin de déterminer les possibilités de rendre le libellé plus inclusif à l'égard des genres. Les parties conviennent que toute modification du libellé n'entraînera pas de changement d'application, de portée ou de valeur.

Les deux parties reconnaissent que l'inclusion des genres est plus difficile à réaliser en français qu'en anglais, mais elles s'engagent néanmoins à soutenir et à accroître la neutralité et l'inclusion des genres dans la convention collective.

Le comité mixte convient de commencer ses travaux d'ici septembre 2022 et s'efforcera de terminer l'examen d'ici décembre 2023. Ces échéances peuvent être prolongées d'un commun accord.

Fait le 2 décembre, 2021 à Fredericton, Nouveau-Brunswick

POUR L'INSTITUT

Debi Daviau

Jean-Paul Leduc

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Hugh J.A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

MEMORANDUM OF AGREEMENT

Between
Treasury Board (the “Employer”)
And
The Professional Institute of the Public Service (the “Institute”)
Group: New Brunswick Crown Prosecutors

Re: Transitional Provisions for Article 19.01

This Letter of Agreement addresses the transition period to the new wording of Article 19.01.

Under the new model, employees will continue to accumulate overtime leave credits during short-term paid leaves and extended paid leaves, including while on paid sick leave or while on maternity leave and receiving payments pursuant to the supplementary employment benefit plan.

The following scenarios demonstrate how the new model may be applied:

Scenario 1: An employee begins work on January 1, 2022. In March 2022, the employee takes 4 weeks off work to go to Europe. The employee uses 5 days in lieu of overtime and 15 vacation days to do so. On December 31, 2022, the employee leaves the position. The employee neither owes nor is owed time in lieu of overtime or vacation.

Scenario 2: An employee begins work on January 1, 2022. In March 2022, the employee takes 4 weeks off work to build a new home. The employee uses 5 days in lieu of overtime and 15 vacation days to do so. On June 30, 2022, the employee leaves the position. The employee would need to reimburse the employer 2.5 days in lieu of overtime and 7.5 vacation days.

Scenario 3: Upon beginning work on June 30, 2022, a new employee will be given overtime leave credits at the pro-rated amount of 2.5 days for use in that calendar year.

Scenario 4: An employee who receives pay from January 1, 2022 to February 28, 2022, and goes out on maternity leave on March 1, 2022, and receives payments pursuant to the supplementary employment benefit plan for the 16-week period from March 1, 2022 until June 30, 2022 will have accumulated 2.5 days of overtime leave credits for use in that calendar year.

Scenario 5: An employee who receives pay from January 1, 2022 to August 31, 2022, and goes out on maternity leave on September 1, 2022, and receives payments pursuant to the supplementary employment benefit plan from September 1, 2022 to December 31, 2022 will have accumulated 5 days of overtime leave credits for use in that calendar year.

Scenario 6: An employee, who receives pay from January 1, 2022 to January 31, 2022 and goes out on sick leave on February 1, 2022 and is off work for the remainder of the year and uses all of their accumulated paid sick days from February 1, 2022 to March 31, 2022 will have accumulated 1.25 days of overtime leave credits for use in that calendar year.

As a result of the transition, on January 1, 2022, some employees will receive double the amount of overtime leave credits for use in 2022. Specifically, employees who were employed on December 31, 2021, will be granted 10 days of overtime leave credits: 5 days will be granted pursuant to the old model and 5 days will be granted pursuant to the new model.

The parties recognize that some employees will have access to double the amount of time off in lieu of overtime in 2022.

The parties also recognize that the Employer shall make every reasonable effort to grant overtime leave and the employees shall make every reasonable effort to use their overtime leave credits in 2022.

The parties further recognize that the ability of the Employer to schedule overtime leave is subject to the operational requirements of the organization.

The parties agree that it may not be feasible for the Employer to approve all requests for use of overtime leave credits in 2022.

Therefore, the parties agree to modify the mandatory payout of unused overtime leave credits as follows:

- overtime leave credited on January 1, 2022 in accordance with Article 19.01(a), but not used by January 1, 2023, will be paid out on March 31, 2023; and
- overtime leave credited on January 1, 2022 in accordance with Article 19.01(b), but not used by January 1, 2024, will be paid out on March 31, 2024.

Dated this 2 day of December, 2021 in Fredericton, New Brunswick

FOR THE INSTITUTE

FOR THE EMPLOYER

Debi Daviau

Ernie Steeves

Jean-Paul Leduc

Hugh J.A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre
Le Conseil du Trésor (l'« Employeur »)
et
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« Institut »)
Groupe : Procureurs de la Couronne du Nouveau-Brunswick

Objet: Dispositions transitoires pour l'article 19.01

Cette lettre d'entente traite de la période de transition vers le nouveau libellé de l'article 19.01.

Dans le cadre du nouveau modèle, les employés continueront à accumuler des crédits de congé pour heures supplémentaires pendant les congés payés de courte durée et les congés payés prolongés, y compris pendant les congés de maladie payés ou les congés de maternité, et à recevoir des paiements en vertu du régime de prestations supplémentaires d'emploi.

Les scénarios suivants montrent comment le nouveau modèle peut être appliqué :

Scénario 1 : Un employé commence à travailler le 1er janvier 2022. En mars 2022, l'employé prend 4 semaines de congé pour aller en Europe. Pour ce faire, il utilise 5 jours en compensation d'heures supplémentaires et 15 jours de vacances. Le 31 décembre 2022, l'employé quitte son poste. L'employé ne doit ni ne reçoit d'heures supplémentaires ni de jours de vacances.

Scénario 2 : Un employé commence à travailler le 1er janvier 2022. En mars 2022, l'employé prend 4 semaines de congé pour construire une nouvelle maison. Pour ce faire, il utilise 5 jours en compensation d'heures supplémentaires et 15 jours de vacances. Le 30 juin 2022, l'employé quitte son poste. L'employé devra rembourser à l'employeur 2,5 jours en remplacement d'heures supplémentaires et 7,5 jours de vacances.

Scénario 3 : Lors de son entrée en fonction le 30 juin 2022, un nouvel employé recevra des crédits de congé pour heures supplémentaires au prorata de 2,5 jours à utiliser au cours de cette année civile.

Scénario 4 : Une employée qui reçoit une rémunération du 1er janvier 2022 au 28 février 2022, qui part en congé de maternité le 1er mars 2022 et qui reçoit des paiements en vertu du régime de prestations supplémentaires d'emploi pour la période de 16 semaines allant du 1er mars 2022 au 30 juin 2022 aura accumulé 2,5 jours de crédits de congé pour heures supplémentaires à utiliser au cours de cette année civile.

Scénario 5 : Une employée qui reçoit une rémunération du 1er janvier 2022 au 31 août 2022, qui part en congé de maternité le 1er septembre 2022 et qui reçoit des paiements en vertu du régime de prestations supplémentaires d'emploi du 1er septembre 2022 au 31 décembre 2022 aura accumulé 5 jours de crédits de congé pour heures supplémentaires à utiliser au cours de cette année civile.

Scénario 6 : Un employé qui est rémunéré du 1er janvier 2022 au 31 janvier 2022, qui prend un congé de maladie le 1er février 2022, qui est en congé pour le reste de l'année et qui utilise tous ses jours de congé de maladie payés accumulés du 1er février 2022 au 31 mars 2022 aura accumulé 1,25 jour de crédits de congé pour heures supplémentaires à utiliser au cours de cette année civile.

En raison de la transition, le 1er janvier 2022, certains employés recevront le double de crédits de congé pour heures supplémentaires à utiliser en 2022. Plus précisément, les employés qui étaient en poste le 31 décembre 2021 recevront 10 jours de crédits de congé pour heures supplémentaires : 5 jours seront accordés selon l'ancien modèle et 5 jours seront accordés selon le nouveau modèle.

Les parties reconnaissent que certains employés auront accès au double du temps libre en remplacement des heures supplémentaires en 2022.

Les parties reconnaissent également que l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour accorder des congés pour heures supplémentaires et que les employés doivent faire tout effort raisonnable pour utiliser leurs crédits de congés pour heures supplémentaires en 2022.

Les parties reconnaissent en outre que la capacité de l'employeur de prévoir des congés pour heures supplémentaires est assujettie aux exigences opérationnelles de l'organisation.

Les parties conviennent qu'il ne sera peut-être pas possible pour l'employeur d'approuver toutes les demandes d'utilisation des crédits de congé pour heures supplémentaires en 2022.

Par conséquent, les parties conviennent de modifier comme suit le paiement obligatoire des crédits de congé pour heures supplémentaires non utilisés :

- les congés pour heures supplémentaires crédités le 1er janvier 2022 conformément à l'article 19.01(a), mais non utilisés au 1er janvier 2023, seront payés le 31 mars 2023 ; et
- les congés pour heures supplémentaires crédités le 1er janvier 2022 conformément à l'article 19.01(b), mais non utilisés au 1er janvier 2024, seront payés le 31 mars 2024.

Fait le 2 décembre, 2021 à Fredericton, Nouveau-Brunswick

POUR L'INSTITUT

Debi Daviau

Jean Paul Leduc

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Hugh J. A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard
