THIS AGREEMENT

BETWEEN

THE NEW BRUNSWICK LIQUOR CORPORATION

hereinafter called the "Employer"

AND

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES

Local Union 963

hereinafter called the "Union"

EFFECTIVE DATE

April 1, 2019 to March 31, 2024

PREAMBLE

It is the intention and purpose of the parties to this Agreement to set forth certain terms and conditions of employment relating to pay, hours of work, and other related terms and conditions of employment affecting employees covered by the Agreement.

This agreement shall be printed in both English and French and shall be official in both languages. However, if a discrepancy of interpretation arises between the English and French versions, the language in which the collective agreement was negotiated shall prevail.

INDEX
CONTENTS

ARTICLE PAGE

1. Application of Agreement 4
2. Recognition 4
3. New Classification 4
4. Definitions 5
5. Future Legislation & the Collective Agreement 5
6. Management Rights 6
7. Union Security 6
8. Discipline, Suspension and Discharge 7
9. Strikes and Lockouts 9
10. Employee Bulletin Board 9
11. Posting of Vacancies 9
12. Seniority 10
13. Hours of Work 11
14. Overtime 13
15. Holidays 14
16. Vacation 15
17. Sick Leave 16
18. Leave of Absence 17
19. Emergency Leave 18
20. Volunteer Day 19
21. Wellness 19
22. Maternity & Adoption Leave 19
23. Injured on Duty 20
24. Retirement 20
25. Retirement Allowance 20
26. Group Benefits 21
27. Clothing Allowance & Accommodation 21
28. Rest Areas 22
29. Shop Stewards 22
30. Grievance Procedure 22
31. Adjudication 23
32. Layoff & Recall 24
33. Transfers 24
34. Technological Change 25
35. Contracting Out 26
36. Wages 26
37. Committees 27
38. Violence in the Workplace 27
39. Domestic Violence 28
40. Discrimination 28
41. Copies of Agreement 28
42. Union Districts 29
43. Conditions of Employment - Permanent Part Time Agreement 30
44. Conditions of Employment - Casual Employee Agreement 31
45. Duration and Termination 33
46. Wage Agreement 34

Schedule A – Salary schedule 35
Schedule B – Casual salary schedule 36
Schedule D – List of bargaining employees 38
Schedule E – Pre-retirement leave schedule 40

ARTICLE 1
APPLICATION OF AGREEMENT

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

1.02 No employee shall be required or permitted to make any written or verbal agreement with the employer or its representatives which may conflict with the terms of this collective agreement.

ARTICLE 2
RECOGNITION

2.01 The Employer recognizes the Union as the exclusive bargaining agent for all employees to whom New Brunswick Certification Order, Number 046 NBLC 5A applies.

2.02 The Employer recognizes the rights of an employee to have Union representation, at the employee's request, for the purposes of discussing or submitting grievances, employee performance, or when such employee is being investigated by the Corporation's Security Services.

ARTICLE 3
NEW CLASSIFICATION

3.01 If a new classification comes within the scope of the Bargaining Unit, or an existing classification is changed significantly, wage rates shall be negotiated between the parties hereto but all other conditions and terms of this Agreement shall apply. Should such negotiations fail to achieve an agreement, the parties hereby agree to submit wage rates to binding arbitration.

The following procedure shall apply:

When a new classification has been finalized the Union shall be notified.

Within twenty days of the Union receiving knowledge of the new classification the parties shall commence negotiations for wage rates for the new classification(s).

If agreement has not been reached within twenty calendar days then either side may apply for binding arbitration in the following manner:

a) Either party may notify the other party to the Agreement of its intention to go to arbitration, within five days of the breakdown of negotiations and shall at the same time name its representative along with his address and telephone number.

b) Within five days of the carrying out of 3.01 (a), the second party to the Agreement shall notify the first party to the Agreement of the name, address, and telephone number of its representative.

c) Within ten days of the second representative being appointed the two appointees shall name a chairman.

d) In the event of a failure to appoint any one of the board members mentioned in a), b), or c), the Minister of Post-Secondary Education, Training & Labour shall be requested to make the appointment.

e) The arbitration board so comprised shall render its decision within thirty (30)calendar days of being appointed.

3.02 By mutual agreement the parties may agree to a single arbitrator being appointed and, in such case, the general procedure outlined in 3.01 shall apply.

3.03 The Employer agrees to draw up complete job descriptions for all positions for which the Union is Bargaining Agent, within sixty days of signing the agreement. These descriptions shall be presented and discussed with the Union and shall become the recognized job descriptions. A complete copy of such job descriptions shall be forwarded to the Secretary-Treasurer of the Union.

ARTICLE 4
DEFINITIONS

4.01 "Corporation" means the New Brunswick Liquor Corporation.

4.02 "Probationary Period" for purposes of this Agreement, the parties hereby agree that the probationary period shall be six (6) months.

4.03 In this Agreement, words defined in the Public Service Labour Relations Act have the same meaning as in the Act.

4.04 In this Agreement words defined in the Interpretation Act, and not in the Public Service Labour Relations Act, have the same meaning as in the Interpretation Act.

4.05 "Emergency" is something that was not known twelve hours before its occurrence.

4.06 "Trial Period" for purposes of this Agreement, the parties hereby agree that the trial period shall be six months.

4.07 "Parties" means the New Brunswick Liquor Corporation and the Canadian Union of Public Employees, Local Union 963.

4.08 "week days" means working a shift from Monday to Friday inclusive.

4.09 "cash handler" means the employee who is assigned the cash control functions and ensures that all Corporation funds remain totally accounted for at all times and do not become subject to manipulation. Funds include the following: Cash Receipts (Canadian & U.S. currency), Cheques, Traveler's Cheques, Change Cash, Coin Cash, Gift Cards, Beer Vouchers, Discount Coupons, Debit and Credit slips (including manual credit slips), Paid Ins (Cash Receipts), paid Outs (Cash Disbursements) in accordance with ANBL's Cash Control and Operating procedures.

4.10 Where the masculine or feminine gender is used in this Collective Agreement, it shall be considered to include both genders unless any provision of this Collective Agreement specifies otherwise.

ARTICLE 5
FUTURE LEGISLATION AND THE COLLECTIVE AGREEMENT

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

5.02 If there is a law passed by the Legislature of the Province which alters the existing Agreement so as to provide greater rights or benefits than are now in effect under this Agreement such rights or benefits shall be deemed to form a part of and be applicable to this Agreement and all other provisions of the Agreement shall remain in effect.

ARTICLE 6
MANAGEMENT RIGHTS

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

ARTICLE 7
UNION SECURITY

7.01 The Employer shall deduct from the wages due any employee an amount equal to the regular monthly dues, assessments and initiation fees of the Union.

7.02 The Union agrees to indemnify and save the Employer harmless against any claim or liability arising out of the application of this Article except for any claim or liability arising out of an error committed by the Employer.

7.03 Deductions shall be made from the first payroll of each month and shall be forwarded to the Secretary-Treasurer of the Union no later than the sixth working day following the pay date of the payroll from which dues were deducted, accompanied by a list of names and amounts, list also to include Bargaining Unit members who are on leave.

In January and July of each year, the Employer will forward to the Secretary-Treasurer of the Union a list of names and addresses of all Bargaining Unit members.

7.04 Before the Employer is obliged to deduct any amount under this Article, the Union must advise the Employer in writing of the amount of its regular monthly dues. The amount so advised shall continue to be the amount to be deducted under this Article until changed by a further written notice to the Employer signed by the designated officials of the Union, after which such changed amount shall be the amount to be deducted and so from time to time.

7.05 Employees who are Union members on the date of this Agreement shall maintain Union membership as a condition of continued employment.

7.06 Employees who become employed after the date of this Agreement shall take out and maintain Union membership as a condition of employment.

7.07 Nothing in this Article shall require the Employer to discharge an employee only because he has been expelled or suspended from membership in the Union.

7.08 At the same time that Income Tax (T-4) slips are made available, the Employer shall type on the amount of union dues deducted from each member in the previous year.

7.09 During any staff meeting, the Union will be provided an opportunity to make union announcements. On a yearly basis, the Union will be provided an opportunity to hold a meeting with the employees in the bargaining unit at the beginning of a mutually agreed upon staff meeting or meetings if needed in order to meet with all departments. Fifteen (15) minutes at the beginning of each respective meeting will be allowed for this purpose, without loss of pay to those in attendance. Those employees outside of the bargaining unit will not be in the room during the union's meeting.

7.10 The employer will provide to the Union a list of all the employees in the bargaining unit. The list will include each person's name, job title/classification, home mailing address, home telephone number (and other available personal telephone numbers, such as cellular numbers), work email, and, if available, personal email.

The list will also indicate the employee's work site and employment status (such as full-time, part-time, temporary, seasonal, casual), and if the employee is on a leave of absence, the

nature of the leave.

The employee contact list will be provided in an electronic spreadsheet to the Union contact designated by the Local Executive on a quarterly basis.

7.11 During the interview process, the employer will advise potential employees that a union collective agreement is in effect with CUPE Local 963.

7.12 On commencing employment in a position within the bargaining unit, the employer will include in the orientation package contact information for the Union Steward or Representative, as designated by the Union. This information will be provided to the Employer by the Union.

The representative designated by the Union will be given an opportunity to meet privately with each new employee during the first month of employment to acquaint them with the structure, benefits, and duties of union membership. A maximum of 15 minutes will be allowed for this purpose within regular working hours and without loss of pay for either employee. This meeting will be conducted by the union representative that is in the store of the new employee. No travel cost associated with this article will be reimbursed by ANBL. No disparaging comments will be made again the employer.

7.13 ANBL currently does not conduct Orientation sessions. However, if the employer develops and conducts sessions in the future, it commits to creating a Memorandum of Understanding that will allow the union with an opportunity to participate.

7.14 The Union shall be notified of the full name, position and employment status (e.g. full-time, part-time, temporary, seasonal, casual), start date and work location of all employees hired into the bargaining unit on a monthly basis.

ARTICLE 8
DISCIPLINE, SUSPENSION AND DISCHARGE

8.01 No employee who has successfully completed his probationary period shall be disciplined by demotion, suspended with pay, suspended without pay or suffer a financial penalty or be discharged except for just cause.

8.02 Disciplinary action shall mean any action taken by the Employer against an employee which results in:

a) Written reprimand or;
b) Suspension or;
c) Financial penalty or;
d) Discharge.

8.03 A written reprimand or suspension with pay may be administered by an employee's first level of grievance, the immediate manager. Suspension without pay or discharge may be administered by the President & CEO of the New Brunswick Liquor Corporation, or in his absence a designate.

8.04 Where an employee is disciplined as stated in Article 8.01, the Employer shall, within ten (10) working days from the date of such discipline, provide the employee with written reasons for such disciplinary action, including any relevant dates. Such notice shall be by personal service or by registered mail. A copy of such notice shall be sent to the Union.

8.05 Failure of the Employer to provide a written reason for suspension or discharge shall result in the employee being paid at his regular rate of pay, for the period from the date the suspension or discharge took effect to the date the written reason is presented to the employee and the Union. If an employee has not been formally disciplined within twenty (20) working days from the date the Employer becomes aware of the employee's involvement in an incident, the matter shall be deemed to have been dropped.

8.06 Where an employee alleges that he has been suspended or discharged in violation of Article 8.01 he may within twenty (20) working days of the date of his suspension or discharge, invoke the grievance procedure including adjudication as set out in the Agreement, and for the purpose of a grievance, alleging violation of Article 8.01, he shall lodge his grievance at the final level of the grievance procedure.

8.07 The employee shall, when grieving a disciplinary action, state the Clause or Clauses of this Agreement which he alleges have been contravened by the Employer.

8.08 Where it is determined that an employee has been disciplined by suspension without pay or by discharge in violation of Article 8.01, the employee shall be immediately reinstated in his former position without loss of seniority or any other benefit which would have accrued to him if he had not been suspended or discharged. One of the benefits which he shall not lose is his regular pay during the period of suspension or discharge, which shall be paid to him immediately upon his reinstatement.

8.09 A suspension without pay shall be for a specified period of time not exceeding fifteen (15) consecutive working days, however, this clause shall apply separately to each incident and cannot be applied concurrently to the same incident.

8.10 A suspension without pay or discharge shall be effective on the date that the employee is given notice in writing by personal service or by registered mail. The written notice or letter shall state the reason(s) for such suspension or discharge. A copy of such notice or letter shall be sent to the Union.

8.11 No written warning will be placed on an employee's personnel record until he has been given written particulars of such warning, with a copy to the Secretary-Treasurer of the Union. The employee's signature shall not serve as evidence that he agrees or disagrees with the warning.

8.12 A record of disciplinary action as defined in 8.01 (b) shall not be used against an employee for the purpose of promotions or other advancement opportunities after a period of eighteen (18) months since disciplinary action was taken.

8.13 The record of disciplinary action shall be removed by the Employer after the expiration of a period of eighteen (18) months unless an additional disciplinary infraction of a similar nature occurs during this time period.

8.14 Upon mutual agreement between the parties, an employee with a record of disciplinary action on file may be considered for a requested transfer.

8.15 Upon request an employee shall be given an opportunity to read any documents in his file and receive a copy of any documents relating to his employee performance.

8.16 No employee shall be disciplined for contributing directly to or offering for office in any political party.

8.17 Notwithstanding anything contained elsewhere in this Collective Agreement, a probationary employee resulting from a new hire shall have no right to grieve the termination of their employment during the probation period.

8.18 The Employer agrees that information obtained through the use of Electronic Surveillance Equipment, will not be used for disciplinary purposes, except in cases involving suspected criminal activity.

ARTICLE 9
STRIKES AND LOCKOUTS

9.01 There shall be no strikes, walkouts, lockouts or other similar interruptions of work during the term of this Agreement.

9.02 An employee covered by this Agreement who refuses to cross a picket line where a strike or lockout is in effect shall not be disciplined other than by loss of pay.

ARTICLE 10
EMPLOYEE BULLETIN BOARD

10.01 The Employer will provide a bulletin board in each store, warehouse and cafeteria on which notices may be posted by the Employer or the Union, for the information and interest of all employees. The Union may post the following: Newsletters, notices of courses, conventions, meetings, collective agreement, safety and health information and educational material.

ARTICLE 11
POSTING OF VACANCIES

11.01 Within thirty (30) days of a vacancy or anticipated vacancy occurring within a district, if the Employer intends to fill, the Employer shall post notice of such vacancy on all bulletin boards for a minimum of fifteen (15) working days, and the Employer shall not advertise the vacancy to the public until the fifteen (15) day period has expired. The vacancy shall be posted at a classification level based on the employer's operational requirements.

Within ten (10) working days of the completion of the competition, the successful applicant will be appointed on a trial period to the vacant position unless the employee has previouslycompleted a trial period with the Corporation as provided for in Article 11.05. A copy tobe sent to the Secretary-Treasurer of the Union.

11.02 The notice referred to in Article 11.01 shall contain the following information: Description of the position, store or warehouse number, required qualifications, and wage or range.

11.03 For the purpose of promotions, vacancies shall be filled if possible, from within the Bargaining Unit and from within the district in which vacancies occur.

11.04 In cases of promotions or filling of temporary vacancies, requisite qualifications shall be based on the following factors: competency, ability and skills as defined by ANBL. Where the requisite qualifications of the qualifying applicants are deemed to be relatively equal, the employee with the greatest seniority shall be entitled to preference.

11.05 a) In the case of a promotion the applicant selected, if already an employee, shall be placed on a trial basis in the position for a period of up to six (6) months. If the selected applicant proves unsatisfactory in the position at any time during the aforementioned trial period, he shall be returned to the same store and the same classification as that held previous to the promotion, without loss of seniority. Conditional on satisfactory service, such trial promotion shall be confirmed.

b) Permanent Part Time Position

i) The 6 month trial period as defined under the PPT Memorandum of Agreement will remain in effect.

ii) District Managers may transfer a PPT to and from different size stores allowing them the opportunity for training in all aspects of the Retail Sales Associate position including back office training.

iii) District Managers and the Supply Chain Manager may transfer a PPT to and from a store and the Central Warehouse allowing them the opportunity for training in all aspects of the

Warehouse Person position.

iv) Upon completion of the 6 month trial period, the incumbent must possess the skills and competencies to be considered Retail Sales Associate or Warehouse Person "ready".

v) Except for unusual circumstances, trial periods will not be extended.

c) Retail Sales Associate – Promotion from Permanent Part Time

The trial period for the Retail Sales Associate classification may be waived when the following conditions are met:

i) Completion of the PPT trial period and the incumbent has been appointed tohis/her position.

ii) The incumbent has an acceptable and documented work performance history.

iii) The incumbent has all of the required prerequisites.

d) Warehouse Person – Promotion from Permanent Part Time

The trial period for the Warehouse Person classification may be waived when the following conditions are met:

i) Completion of the PPT trial period and the incumbent has been appointed tohis/her position.

ii) The incumbent has an acceptable and documented work performance history.

iii) The incumbent has all of the required prerequisites.

e) Assistant Manager – Promotion

The trial period for the Assistant Manager classification may be reduced when the following conditions are met:

i) The appointment can be made at the three month mark when there is an acceptable and documented work performance history.

ii) The incumbent has all of the required prerequisites.

iii) The incumbent elects to remain in the new classification and does not wish to return to the former position.

iv) Individuals, if needed, would have up to the full six months trial period as defined in the Collective Agreement to meet all of the requirements of the position.

v) Except for unusual circumstances, trial periods will not be extended.

11.06 Within seven (7) calendar days of the date of appointment to a vacant position, the name of the applicant selected shall be posted on the bulletin board in each store, warehouse, and cafeteria for a minimum of seven (7) calendar days and a copy shall be sent to the Secretary-Treasurer of the Union.

11.07 Positions on the establishment which are to be filled, will only be filled by employees, except in cases of emergency.

11.08 No employee will be demoted or suffer a financial penalty after he has served his six (6) month trial period except for just cause.

ARTICLE 12
SENIORITY

12.01 Seniority is defined as the length of service in the employ of the New Brunswick LiquorCorporation and the former New Brunswick Liquor Control Commission and shall include service with the Employer prior to the certification of the Union.

12.02 The Employer shall prepare separate seniority list for full time, permanent part time and casual employees and shall post that list in each store, warehouse, and cafeteria during January of each year, a copy of which shall be sent to the Secretary-Treasurer of the local at the same time.

12.03 Upon the successful completion of the probationary period, that employee's seniority shall date back to his first day worked, calculated in paid hours.

12.04 An employee shall be terminated and lose his seniority rights if:

a) he quits or resigns in writing;

b) he is laid off in excess of twelve (12) months;

c) he has been discharged for just cause and is not reinstated;

d) he is absent without leave for a period in excess of three (3) working days without reasonable excuse; or

e) when recalled he fails to return to work within seven (7) calendar days after being notified by registered mail to do so. It shall be the responsibility of the employee to keep the Employer informed of his present mailing address. An employee recalled for employment of a short-term duration up to twenty (20) working days at a time when he is employed elsewhere shall not lose his recall rights for refusal to return to work.

12.05 a) No employee shall be transferred to a position outside the Bargaining Unit without the employee's consent.

Promotions to a position outside the Bargaining Unit shall be for a trial period of six (6) months during which time the employee or the Employer may decide to revert the employee to his former position without loss of seniority.

b) Assignments of a temporary nature to a position outside the Bargaining Unit shall be by mutual agreement between the employee and the Employer. Such assignments may be for a period of up to six (6) months, an additional extension may be granted up to six (6) months by mutual agreement between the parties. It is understood between the parties that the employee will continue to pay appropriate union dues during the total period ofhis temporary assignment.

12.06 Preference based on seniority shall be by district.

12.07 Casual and permanent part time seniority will not exceed the seniority rights of the permanent part-time or permanent full-time [Refer to Article 43 (c) and Article 12.03 of the Collective Agreement].

ARTICLE 13
HOURS OF WORK

13.01 The normal hours of work shall be eight consecutive hours per day and five days per week exclusive of lunch periods. Forty hours shall constitute a week's work in accordance with the weekly schedule of hours posted in each location.

a) An evening premium will be paid for hours worked on shifts starting after 1:00 p.m. (1:00 p.m. to 9:30 p.m. with 30 minutes unpaid supper break).

b) $1.00 shift premium per hour will be paid for the entire evening shift.

c) Store employees, working on a shift mentioned in a) above, will receive one 30 minute unpaid rest period and may leave the Employer's premise during the rest period. Employees shall not be required to work longer than five consecutive hours without a rest period.

13.02 A day shift shall be defined as 9:00AM-5:30PM and an evening shift 1:00PM-9:30PM. Upon mutual agreement between the employer and employee, the employer may alter the start and end time of either shift by a maximum of 2 hours, 3 weeks in advance for employees having the

competency, ability and skills to perform the work.

Based on unforeseen business needs, start and end time of both shifts may be altered by a maximum of 2 hours after the schedule has been posted if it is mutually agreed upon.

It is agreed that the effect of this article is that except in cases of emergency in a multiple shift location an employee works a full week on the first shift and then a full week on the second shift.

Full time bargaining employees within a store with 50% + 1 vote may elect to adjust their scheduled hours to work two weeks of day shifts and two weeks of evening shifts with every second Saturday off.

The Employer may change shift assignments in a given location, twice per year, during the last week of February and the second week of September.

13.03 a) The work schedule for extended hours and multiple shift locations shall provide full time bargaining employees with every other Saturday off.

b) Hours of work for Product Advisors will be weekdays, evenings and weekend shifts at the applicable rate of pay, depending on store requirements. Schedules may not match existing store shift schedules.

c) It is agreed that all stores which meet the following criteria will be known as "Multiple Shift Stores":

- Open to the general public
- Open for retail trade beyond 8:00 p.m. for a minimum of five days per week
- Open on a twelve month continuous basis

13.04 Employees unable to report for work shall notify the employee in charge before normal reporting time, and state the reason for this absence. It is agreed that the Employer shall not administer this Clause in an unreasonable manner.

13.05 A lunch period shall be one hour and shall be scheduled five (5) days in advance. Such schedule shall be subject to change when unscheduled absence of employees occurs. Where an employee is required to work during his scheduled lunch period for occasion other than the unscheduled absence of employees, he shall be allowed forty-five minutes off and shall be paid in accordance with Schedule "C" for his meal. Extra time so worked shall be paid at the overtime rate.

13.06 Each employee shall be permitted two (2) 15-minute rest periods each shift he is at work, at a time scheduled by the Manager. Except by mutual agreement, the rest periods shall not be scheduled in the first or last hour of a shift.

13.07 This Article shall not be construed as a guarantee of hours of work per day or per week.

13.08 Clauses 13.02 and 13.03 do not apply to employees who normally work less than forty hours per week. The lunch break provided in 13.05 applies but not the scheduling thereof.

a) However, a weekly schedule for such employees will be posted one week in advance, but may be subject to change due to unscheduled absence of employees.

b) Such employees shall receive one fifteen minute rest period for each four hours of work, which shall not be in the first or last hour of a shift, except by mutual agreement.

13.09 The employer agrees to maintain two (2) Bargaining Unit management positions in each store which operates two shifts as identified in Article 13.03, for a minimum of five (5) days per week.

13.10 There shall be at least one (1) full-time or permanent part time (PPT) Bargaining Unit employee in each store for the duration of the collective agreement.

13.11 Provided sufficient advance notice is given and with the approval of the immediate supervisor,

employees may exchange shifts if there is no increase in cost to the Employer. Approval shall not be unreasonably withheld.

ARTICLE 14
OVERTIME

14.01 Overtime rates shall be one and one half times the employee's straight time rate of pay and will apply in the following instances:

a) work performed in excess of the hours specified in Article 13.01,

b) work performed on a regular scheduled day off other than a holiday,

c) work performed within 10 ½ hours of a previously worked shift,

d) when a shift is extended and overtime is required and the employee is already on site, the employee will be paid at the overtime rate for the actual time worked,

e) when an employee is called in for hours outside of a previously scheduled shift, a minimum of three hours will be paid at the overtime rate.

14.02 It is agreed that there shall be no pyramiding of premium time paid under any article in the agreement.

14.03 Where an employee is called back to work after completion of his regular hours of work and after having left the Corporation premises within any work day, he shall be paid for the actual time worked at the overtime rate of pay with a minimum of three (3) hours. Should the employee be required to work in excess of four (4) hours he shall be compensated for appropriate meal(s) in accordance with Schedule "C".

14.04 Overtime work shall be on a voluntary basis in all locations and will be distributed as equally as practicable during the term of this Agreement among employees in the same job classification in that location provided the employee has the skills and ability to perform the required work. This clause is subject to the use of an overtime roster by the Employer.

However, in the event an insufficient number of employees volunteer, the Employer has the right to require employees to work such overtime by reverse order of seniority in the required classification(s).

14.05 a) No employee will be required to work on a Sunday or Holiday as defined under Article 15 except in cases of emergency.

b) All Sunday work will be on a voluntary basis.

i. All full-time and permanent part-time employees who wish to work Sundays at their own location, which is normally opened on Sundays, must place their name on the Sunday roster for the following month. The roster of shift allocation must be maintained for future verification by the Manager.

ii. All Sunday shifts shall be scheduled 3 weeks in advance and will be equally distributed among all full-time and permanent part-time employees within a location. A shift may be shorter than the location opening hours.

iii. Employees who wish to "Remove" or "Add" their name to their location or area roster may do so the first of each month for the following month's roster.

iv. When a manager does not have an adequate number of employees to work a Sunday shift, they shall request workers from other locations within a 24 km radius who have placed their name on their location "area Sunday roster". Employees, who

wish to work in other locations within 24 km when required, must place their name on that location's "Area Roster ". Travel expenses do not apply. Equality willapply in the distribution of these available shifts provided the employee has the skills and ability to perform the required work.

v. Acting pay will be assigned where possible to unionized employees from within their own store which is normally opened on Sundays.

vi. The Union will assist where necessary to ensure Sunday operations will be maintained. When there are no bargaining unit employees within 24 km available to work a Sunday shift, casuals may be given the opportunity to work.

vii. All employees working on Sundays are encouraged to accept cash payments for their work instead of banking these hours.

14.06 Employees will have the choice of overtime at the overtime rate of pay or time off at the overtime rate for any hours worked under Article 14.

14.07 Full time employees are limited to use a maximum of 56 hours per calendar year from their time owing bank as paid time off. At no point in time can the balance in the bank exceed 56 hours and hours in excess thereof will be paid out.

14.08 The Managers will have the discretion for approval of all leave requests based on the operational/staffing requirements of the store.

ARTICLE 15
HOLIDAYS

15.01 It is agreed that the Employer recognizes the following days as designated holidays, or any other day on which such holidays are observed, without loss of pay:

1. New Year's Day;
2. Family Day
3. Good Friday;
4. Easter Monday;
5. The day fixed by proclamation of the Governor-in-Council for the celebration of the birthday of the Sovereign (Victoria Day);
6. Dominion Day (Canada Day);
7. New Brunswick Day;
8. Labour Day;
9. The day fixed by proclamation of the Governor-in-Council as a general day of Thanksgiving (Thanksgiving);
10. Remembrance Day;
11. Christmas Day;
12. Boxing Day;
13. One floater taken at a time mutually agreed to by both parties; and
14. Any other day duly proclaimed as a provincial or national holiday.

15.02 Subject to Article 13.03, the Employer shall not schedule the employee's day off on a holiday except by mutual agreement.

a) When a holiday occurs on an employee's scheduled day off, another day off shall be granted at a time mutually agreed by both parties.

b) Employees scheduled to work on a holiday shall be paid at the overtime rate for that day and shall be granted another day off at a time mutually agreed to.

15.03 Where a store or warehouse is required to be closed because of an election, employees of that store or warehouse shall not lose pay because the store is closed on that day.

15.04 Where an employee is required to work:

on the last working day before Christmas, one day off in lieu of this day will be granted;

on the last working day before New Year's, one day off in lieu of this day will be granted;

the time off will be arranged by mutual agreement between Management and the employee.

15.05 In the event the parties are unable to mutually agree, the employee will request and be granted time off by giving fourteen (14) days' notice. Saturdays shall only be granted for special occasions such as weddings, graduations, et cetera. If the employee has not taken time off during the calendar year he will be granted, upon (14) days' notice, said time off Monday through Saturday inclusive during the months of January through May inclusive. No more than one employee per location shall be granted the same day(s) off under this clause.

15.06 Christmas Shutdown

When Christmas falls on a Saturday - Boxing Day will be observed on the following Monday, and

when Christmas falls on a Sunday, it will be observed on the following Monday and Boxing Day will be observed on the following Tuesday, and

when New Year's Day falls on a Sunday, it will be observed on the following Monday, or unless otherwise proclaimed by the provincial government.

ARTICLE 16
VACATIONS

16.01 A full-time employee shall be entitled to annual vacation with pay to a maximum of 120 hours (3 calendar weeks).

16.02 A full-time employee who has completed eight (8) years of service shall be entitled thereafter to annual vacation with pay calculated at the rate of 6.15 hours per pay period to a maximum of 160 hours (4 calendar weeks).

16.03 A full-time employee who has completed twenty (20) years of service shall be entitled thereafter to annual vacation with pay of five (5) weeks.

16.04 A full-time employee who has completed 30 years of service shall be entitled thereafter to annual vacation with pay of six (6) weeks.

16.05 An employee shall be eligible to accumulate vacation credits for the month in which he is appointed only if he is appointed on or before the 15th of that month.

16.06 If one of the holidays referred to in Article 15 falls on or is observed on a regular working day during an employee's vacation, he shall be granted an additional day's vacation.

16.07 An employee whose employment is terminated for any reason shall be paid with his final pay an amount of money equivalent to any vacation which may have accrued to his benefit in accordance with this Article.

16.08 Vacations shall not be cumulative from year to year provided that vacation entitlement may be carried over to a subsequent year at the sole discretion of the Employer. An employee who wishes to carry vacation entitlement forward shall request the Employer's permission to do so,in writing, stating the reason for the request, by December 1st (where possible) of the year in which the employee ordinarily would take the vacation sought to be carried over. Carry forward portion of vacation hours must be utilized or mandated by the employer by the end of the fiscal year (i.e. March 31st). An exception may be considered should the carry over request be the result of a medical absence and a timeline plan is provided to eliminate the hours.

16.09 An employee shall continue to accumulate vacation at the aforementioned rate during absence with pay pursuant to the terms of this Agreement.

16.10 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty exceeds one half of the number of regular hours for a pay period, no vacation credits shall accumulate.

16.11 a) Vacation shall be taken at a time authorized by the Employer, however, preference in vacation schedules shall be given to those employees with greater seniority. Employees shall indicate their vacation preference prior to March 31st of each year.

The vacation schedule shall be posted by the Employer May 1st of each year. The vacation year shall be from January 1st to December 31st of each year.

b) Employees with carry-over vacation from Workers' Compensation will be permitted to use carry-over vacation when all other employees have chosen their annual vacation.

16.12 An employee who becomes hospitalized while on annual vacation may use Sick Leave credits during hospitalization. Proof of hospitalization must be verified by the attending Doctor. An employee who has a death in his family as referred to in Article 18.01 a) and b) may use Bereavement Leave, if he attends the funeral, rather than lose a portion of his vacation.

16.13 No employee shall be required to work during their vacation period, however, should an employee agree to work during his vacation, he shall be paid at the overtime rate of pay in addition to another day off.

ARTICLE 17
SICK LEAVE

17.01 a) Sick Leave means the period of time an employee is absent from work with full pay by virtue of being sick or disabled.

b) Each full time employee shall accumulate sick leave at the rate of 1 ¼ days per month of continuous employment up to a maximum of 330 days x 8 hours = 2,640 hours.

17.02 An employee hired on or before the fifteenth day of the month shall be eligible to accumulate sick leave credits from that date.

17.03 An employee hired after the fifteenth day of the month shall be eligible to accumulate sick leave credits from the first of the month following the date of his appointment.

17.04 Where a continuous period of absence from work, on leave of absence without pay or suspension from duty, exceeds one-half the number of working hours in any pay period, no sick leave credits shall accumulate for that pay period, but the employee shall retain any sick leave credits accumulated prior to such leave or suspension.

17.05 An employee shall continue to accumulate sick leave at the aforementioned rate, during the absence with pay, pursuant to the terms of this Agreement and while attending official negotiating sessions with the Employer or while on official union leave for a period of less than six (6) months.

17.06 An employee requiring time to attend a medical, dental, optometric appointment shall be granted sick time to be deducted from the accumulated sick leave credits. A certificate may be required by the Employer covering an absence under this Clause.

17.07 A deduction shall be made from an employee's accumulated sick leave credits for each working day or hour that employee is absent on sick leave.

17.08 a) For any time after forty (40) working hours absence due to sickness per calendar year, the Employer may require supporting medical evidence of the need to be absent. If a medical certificate is requested, it shall be asked for during the illness. However, an employee may be notified in advance, on an individual basis, that such a certificate will be required in the future. If a certificate is not produced, the time absent will be deducted from the employee's wages.

b) A major operation or major sickness accompanied by a doctor's certificate shall not be included in the calculation under Article 17.08 a).

17.09 An employee who has exhausted his sick leave shall receive on request an advance of sick leave up to one-quarter day per month of pensionable service. Advance of sick leave credits may only be applied for by an employee entitled to same once during each calendar year.

17.10 Where an employee terminates his employment for any reason, the Employer shall be entitled to recover any outstanding advance of sick leave to such employee from any monies due to the employee on the termination of his employment.

17.11 When a holiday under Article 15 occurs while an employee is on paid sick leave, no deduction from sick leave shall be made for that day.

17.12 Upon retirement, an employee shall receive a lump sum payment equal to 10% of his unused accumulated sick leave credits. The employee shall have the option of receiving a direct- payment or directing the funds to an RRSP.

ARTICLE 18
LEAVE OF ABSENCE

18.01 a) An employee will be granted five (5) consecutive calendar days bereavement leave in the event of the death of the employee's mother, father, wife, husband, son, daughter,brother, sister or a relative living in the employee's household.

b) An employee will be granted three (3) consecutive calendar days bereavement leave in the event of the death of the employee's mother-in-law, father-in-law, brother-in-law, sister-in-law, son-in-law, daughter-in-law, aunt, uncle, grandfather, grandmother, grandchildren.

c) An employee will be granted one day bereavement leave to attend the funeral of a niece or nephew.

18.02 a) The Employer shall pay an employee who is required to serve as a juror, or court witness, the difference between normal earnings and the payment received for jury service or as acourt witness. The employee shall provide proof of service and the amount of pay received.

b) An employee required by the Employer to give evidence at a court hearing, outside his regular scheduled hours shall be entitled to compensation as outlined in Article 14.03.

18.03 Where the Employer requires an employee to write examinations or assess the qualifications of the employee and the employee is required to be away from his job in order to write the examination, the employee shall not suffer any loss of pay or seniority for time absent from the job to write the examination. Expenses incurred under this clause by employees required to travel to Head Office shall be reimbursed in accordance with Schedule "C".

18.04 At the written request of the Union, the Employer shall grant leave of absence without pay to no more than thirteen (13) employees at the same time, designated by the Union for the purpose of attending labour conventions, seminars and union business. This is provided that the Union shall have requested such leave of absence three (3) weeks prior to the proposed leave where possible. It is agreed leave shall not be granted for five (5) days prior to Christmas. It is also agreed that leave requested between six (6) and fifteen (15) days prior to Christmas will be for a maximum of three (3) employees and delegates shall be from different locations. These requirements apply to all members of the Bargaining Unit with the exception of the President of the local or his designate.

18.05 A full-time employee who is elected or selected for a full-time position with the Union, oranybody with which the Union is affiliated, shall be granted leave of absence without pay by the Employer, without loss of seniority, for a period of up to one year. Such leave shall be applied for to the Employer each subsequent year.

18.06 Members of the Bargaining Unit will suffer no loss of pay during Labour-Management meetings, Joint Health and Safety Committee meetings or when required to give evidence at adjudication.

18.07 The Employer may, at its discretion, grant leave of absence with or without pay to an employee. If possible, leave should be requested in writing at least three (3) weeks prior to the proposed leave.

18.08 Employees on the bargaining union negotiating team shall continue to receive regular pay, to a maximum of sixty (60) person days of negotiation with the Employer.

ARTICLE 19
EMERGENCY LEAVE

19.01 Subject to clause 19.02, emergency leave with pay shall be granted to an employee by:

a) the immediate Manager for a period not exceeding five (5) working days; or
b) the reporting Vice President, upon the recommendation of the District Manager, for a period in excess of five (5) working days.

19.02 Emergency leave shall be granted:

a) where there is a serious illness or death in the employee's immediate family; or
b) where circumstances not directly attributable to the employee prevent his reporting forduty; or
c) under such other circumstances as the Corporation may approve.

ARTICLE 20
VOLUNTEER DAY

20.01 Employees will be granted 8 hours leave with pay per calendar year to work as a volunteer for a non-profit organization or for a community involvement with the non-profit sector. Scheduling of the leave is subject to management approval to ensure operational requirements are met. Volunteer leave is not cumulative from year to year.

ARTICLE 21
WELLNESS

21.01 The employer shall contribute up to a maximum of $250 per fiscal year to a Health Spending Account or Wellness Subsidy for each permanent employee. The employee will have to elect where they want their eligible funds to be allocated (Health Spending Account or Wellness Subsidy) once per fiscal year.

ARTICLE 22
MATERNITY & ADOPTION LEAVE

22.01 Sick leave will not be granted for pregnancy or allied conditions, as diagnosed by the attending physician. Leave for such conditions shall be considered maternity leave and shall be leave without pay.

22.02 Sick leave will be granted to an employee for sickness arising from complications associated with her pregnancy, excluding normal delivery.

22.03 No later than the twentieth week of her pregnancy, a pregnant employee will inform the Employer of the anticipated delivery date.

22.04 Maternity leave without pay may commence two (2) months before the anticipated delivery date. Such leave shall be granted earlier or deferred provided that a certificate from a qualified medical practitioner is submitted to the Employer on her state of health.

22.05 Maternity leave may expire no later than 16 weeks after the delivery date. Upon producing, at the employee's expense, a medical certificate that she is ready to return to work, such employee shall be placed in a similar position in the same store or warehouse. An employee who returns to work within the 16 weeks period after delivery shall be deemedto have been on leave of absence without pay. The employee concerned shall return to her previously held classification and shall not suffer any wage reduction because of her pregnancy.During this period, full seniority shall accumulate and all benefits shall be paid by the Employer for the 16 weeks following the delivery date.

22.06 Employees entitled to maternity leave may apply accumulated sick leave credits against their Employment Insurance waiting period. However, it is agreed between the parties that pregnancy is not an illness. If a pregnant Employee becomes ill, they should verify the impact to their waiting period and Employment Insurance benefits with Service Canada.

22.07 Employees who have completed one year of continuous employment and agree to return to work for a period of at least (6) months, will be eligible for paid maternity leave allowance of seventy-five percent (75%) of their "regular rate of pay" in accordance with the Supplementary Unemployment Benefit Plan. The benefits will be payable for a period not longer than fifteen (15) continuous weeks immediately following the minimum waiting period for Employment Insurance Maternity benefit eligibility.
Payments made by the employer will be equal to the difference between Employment Insurance Maternity benefits the employee is eligible to receive and seventy-five percent (75%) of her "regular rate of pay" less any other monies received during the period which may result in a

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

In this section, "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 or any other form of supplementary compensation. Should the employee elect not to return to work after maternity leave, the employee will be required to reimburse the Corporation for the amounts paid to them under the Supplementary Unemployment Benefit Plan. In the event the employee returns to work following maternity leave, but does not remain for a minimum of 6 months, the employee will be required to reimburse the Corporation for the amount paid to them under the Supplementary Unemployment Benefit Plan prorated to the period of time worked following the leave.

22.08 Where an employee seeks leave due to legal adoption, the foregoing provisions shall apply.

ARTICLE 23
INJURED ON DUTY

23.01 An employee who is injured on the job or suffers a recurrence of an injury on the job shall, as soon as possible, report the matter to the Supervisor or Manager and file a claim with WorkSafe NB.

23.02 The Parties agree to comply with Workers' Compensation Act and regulations for employees injured on duty.

23.03 The absence of an employee who is injured on the job or suffers a recurrence of an injury on the job and who is receiving benefits under the Workers' Compensation Act, shall not be charged against the employee's sick leave credits or vacation credits except as provided in 21.04.

23.04 The employee, who is waiting for approval of a WorkSafe NB claim, shall receive advancement equal to his regular normal wages provided they have the necessary accumulated sick hours to his credit. Upon approval of the claim, the employee shall reimburse the total gross amount advanced.

23.05 An employee who is receiving compensation benefits under the *Worker's Compensation Act* shall earn vacation credits in accordance with Article 16. However, vacation leave credits may only be earned up to one leave year.

23.06 For health and safety reasons, no employee shall be required to work alone during a full eight hour shift.

23.07 No employee shall be required to work alone in single shift stores after dark.

ARTICLE 24
RETIREMENT

24.01 Employees may retire at age sixty-five, or in accordance with the early retirement provisions of the current pension plan for the public service employees of the Province of New Brunswick.

ARTICLE 25
RETIREMENT ALLOWANCE

25.01 Where an employee having five or more years of continuous employment retires due to disability, death, age or is laid off, the Employer shall pay such employee or his beneficiary a retirement allowance equivalent to five days' pay for each full year of service, but such allowance in the aggregate for all service with the Employer shall not exceed one hundred and twenty-five days' pay.

The employee or 'Estate' shall have the choice of the following:

a) A lump sum payment at the time of retirement or death; or

b) converted to individual income averaging annuity payable to the registered carrier.

c) A registered retirement savings plan payable to the registered carrier.

d) An employee may apply for a pre-retirement leave plan to use a certain number of retirement allowance credits as paid leave during the years prior to retirement in lieu of cash payments on retirement. Employees are eligible to take up to the maximum number of days pre-retirement leave in each year prior to retirement as outlined in Schedule "E" attached. At the discretion of the Employer, the employee who had not opted into the Pre-retirement Leave Plan may be granted, on request, up to the total of the eligible retirement allowance credits as leave immediately prior to his/her retirement from the Corporation. Retirement allowance credits not used as leave at the date of retirement will be paid in cash. Regular benefit accumulation and payroll deductions shall continue while on Pre-retirement Leave.

25.02 Where an employee is laid off, the retirement allowance shall be paid in a lump sum twelve (12) months after the date he was laid off if he is still on layoff.

ARTICLE 26
GROUP BENEFITS

26.01 a) An approved Group Life Insurance scheme shall be the scheme in effect on the date of this Agreement; or

b) any general scheme mutually agreed to by the parties to this Agreement.

26.02 a) The Employer shall pay 90% of the monthly premium for the Health, Travel, and Dental Care Plans mutually agreed to by the parties to this Agreement.

b) The employee's 10% premium portion will be divided into two equal monthly deductions.

26.03 The Employer agrees to forward to the Union the employee's share of the Employment Insurance reduced premiums which it receives for each employee, April of each year.

26.04 An employee who is deemed disabled and qualifies for benefits under the LTD Plan shall be granted leave of absence by the Employer. Such leave of absence shall expire if the employee receives a permanent disability pension or accepts alternate employment.

ARTICLE 27
CLOTHING ALLOWANCE & ACCOMMODATION

27.01 a) Employees shall receive an annual allowance payable in two equal installments in April and October, for the purpose of dry cleaning and maintaining appropriate business dress uniforms and safety footwear which shall be worn at work. This allowance shall be adjusted each year by an amount equal to the clothing component of the annual average New Brunswick CPI as published by Stats Canada for the previous year. The base amount for the first year calculation is $521.

b) Employees shall submit receipts by the 1st day of December of every year for the purchase and maintenance of their business dress uniforms and safety footwear.

c) An employee will not be disciplined under the terms of Article 27.02 except for just cause.

27.02 Uniforms referred to in article 27.01 shall be defined in the store clothing and dress code policy.

27.03 a) In the event safety clothing is required, same will be supplied by the Employer.

b) In the event employees are being required to work in a cold room or coolers, proper clothing will be supplied by the Employer.

27.04 Employees who work less than 832 hours over a six (6) month period beginning in April and October of each year shall receive a prorated clothing allowance, calculated as follows:

$$\frac{\text{Hours Worked}}{2080} \times \text{Base Amount} = \text{Payment}$$

ARTICLE 28
REST AREAS

28.01 The Employer shall provide a separate enclosed rest area in each store, and warehouse.

28.02 The rest area shall be equipped with cupboards, table and a number of chairs appropriate to accommodate the number of employees who may be on rest period or lunch period in that store and/or warehouse.

28.03 Employees shall be permitted to make coffee, tea, and heat soup, and may at their own expense equip the rest area with a hot plate for this purpose.

ARTICLE 29
SHOP STEWARDS

29.01 The Union shall have the right to appoint a Shop Steward in each store, and department covered by the Bargaining Unit.

29.02 The Union shall provide the Employer with a list of Shop Stewards and alternates in case of the Stewards absence, and only employees included on the list provided by the Union shall be recognized as Shop Stewards.

29.03 A Shop Steward shall be given reasonable time off from his work without loss of pay to service a grievance at the grievance level arising in his store or warehouse provided he requests such time off in advance from the Manager to be taken at a time specified by the Manager. Such time off shall not be unreasonably refused.

ARTICLE 30
GRIEVANCE PROCEDURE

30.01 Where an employee feels himself to be aggrieved by the interpretation or application in respect of him, of a provision of a statute, or a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the Employer, dealing with terms and conditions of employment, or, an alleged violation of any of the provisions of this Agreement by the Employer, and where the employee has the written consent of the Union respecting any grievance relating to the interpretation or application of this Agreement, the following procedure shall apply:

STEP ONE: Within ten (10) working days after the alleged grievance has arisen, the employee may present his grievance in writing, in person or by registered mail, on the form approved by the Public Service Labour Relations Board, to the person designated by the Employer as the first

level in the grievance procedure being the immediate Manager. If the employee receives no reply or does not receive satisfactory settlement within five (5) working days from the date on which he presented his grievance to the person designated as the first level in the grievance procedure, the employee may proceed to Step 2.

STEP TWO: Within ten (10) working days from the expiration of the five (5) day period referred to in Step 1, the employee may present his grievance in writing by mailing it by registered mail to the President & CEO of the New Brunswick Liquor Corporation or his designate.

Copies of correspondence, and grievances presented at Step 1, and its reply by the person designated by the Employer under Step 1 must accompany the grievance when it is presented to the President & CEO of ANBL or his designate. The President & CEO of ANBL or his designate shall reply in writing to the employee within ten (10) working days from the date the grievance was presented to him. If the employee does not receive a reply or satisfactory settlement of his grievance from the President & CEO of ANBL or his designate within ten (10) working days from the date on which he presented his grievance to the President & CEO of ANBL or his designate, the employee may refer his grievance to Adjudication as provided in thisAgreement within twenty (20) working days of the date on which he should have received a satisfactory reply from the President & CEO of ANBL or his designate.

30.02 In any case where the employee presents his grievance in person or in any case in which a hearing is held on a grievance at any level, the employee shall be accompanied by a representative of the Union.

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

30.04 Any grievance arising directly between the Employer and the Union shall be initiated at the final step of the grievance procedure.

30.05 Time limits specified in this Article may be extended by agreement between the parties in writing.

30.06 No person who is employed in a managerial or confidential capacity shall seek by intimidation, by threat of dismissal or by any other threat to cause an employee to abandon his grievance or refrain from exercising his right to present a grievance, as provided in this Agreement.

ARTICLE 31
ADJUDICATION

31.01 With respect to any matter which is subject to the adjudication procedure the provisions of the Public Service Labour Relations Act and Regulations shall apply.

31.02 In any case, including cases arising out of any form of discipline or the loss of any remuneration, benefit, or privilege, the Adjudicator or Board of Adjudication shall have full power to direct payment of compensation, vary the penalty, or to direct reinstatement of a benefit or privilege, or to affirm the taking away of such benefit or privilege, as the Board may determine appropriate to finally settle the issues between the Parties; and may give retroactive effect to its decision.

ARTICLE 32
LAYOFF AND RECALL

32.01 A layoff shall be defined as a reduction in the work force or a reduction in the normal hours of work.

32.02 In the event of a layoff, reverse order of seniority shall apply, that is, employees with less seniority in a classification or lower classification shall be laid off before employees with greater seniority in that classification or higher classification, provided the employee with the greater seniority is willing to move to a lower classified job.

32.03 Notice of layoff, in writing, shall be given to employees at least fifteen (15) days prior to the effective date of layoff or pay at the straight time rate in lieu of notice shall be given by the Employer.

32.04 In the event of a recall, employees shall be recalled in order of seniority providing they have the ability and qualifications to perform the job into which they are being recalled and no new employees or persons shall be hired until those laid off have been given an opportunity of recall.

32.05 For employees whose hours of work vary from week to week, the provisions of this article shall be restricted to a 32 km radius of the work location which is the subject of the layoff or recall. Such employees shall have the right to refuse a call to work, without affecting his recall rights.

32.06 For all other employees, this article shall apply and be subject to use on a district basis. However, an employee shall have the right to refuse a recall in excess of 32 km without affecting his recall rights.

32.07 Grievances alleging violation of this article shall be submitted at the final step of the grievance procedure.

ARTICLE 33
TRANSFERS

33.01 The Employer shall have the right to require an employee with the least seniority, in a location selected by the Employer, to transfer in accordance with the provisions of this article.

33.02 a) Transfers of three (3) months or less or transfers to fill in for maternity leave or sick leave to a maximum of one (1) year may be made by the Employer. The Employer will affect the transfers in such manner as to keep any additional travel time as a result of the transfer to a minimum.

b) Where an employee is transferred in accordance with Article 33.02 a) in excess of forty (40) kilometers (one way), such transfer shall be by mutual agreement between the Employer and the employee.

Where an employee is transferred in accordance with Article 33.02 a) in excess of twenty-four (24) kilometers (one way), the employee shall receive mileage, meals, and lodging in accordance with ANBL's travel and relocation policy for any additional expenses incurred as a result of the transfer.

33.03 a) Any transfer requested other than a transfer in accordance with Article 33.02 a) shall be posted in accordance with Article 11.01 and the most senior applicant shall be transferred provided he has the ability to perform the work and current satisfactory job performance.

b) Where an employee elects to transfer in excess of twenty-four (24) kilometers (one way) the employee shall receive mileage, meals, and lodging in accordance with ANBL travel rates for the first twenty one (21) days of the transfer or until such time as the employee is relocated, whichever is the lesser.

33.04 a) Where an employee is transferred on a permanent basis in excess of forty (40) kilometers (one way) and elects to move his place of residence the Employer shall pay reasonable moving expenses. In addition the Employer will pay mileage, meals and lodging in accordance with ANBL travel rates for the first thirty (30) days of the transfer oruntil such time as the employee is relocated, whichever is the lesser.

b) An employee who requests a transfer within their own classification, subject to the transfer request being approved, will be paid moving expenses once per lifetime by the Employer. An employee will be eligible to be paid moving expenses for a promotion to a higher classification.

c) Relocation expenses are identified as:

- Mileage for most direct route to new location (1 trip);
- packing, unpacking, cartage and freight of the employee's household effects and necessary storage of those household effects, and insurance on them while in transit or in storage (must provide three comparison and lowest estimate will be used);
- two hundred dollars to cover incidental expenses incurred as a result of the transfer/promotion.

33.05 An employee transferred in accordance with Article 33.02 shall be returned to his previous employment upon completion of the assignment. There shall be a limit of (1) transfer per year per employee.

33.06 An employee transferred in accordance with Article 33.03 shall have preference of returning to his former place of employment before a new employee or a full-time person is hired there.

33.07 The employer agrees to consult with CUPE Local 963 and the affected employee in cases where displacement is necessary as a result of implementing Government's decision.

CUPE Local 963 agrees to waive the provision for posting under article 33.03 with regards to the transfer of staff which results from the implementation of the Government's decision.

The Parties agree to waive the provision for mileage, meals and lodging under Article 33.03 and 33.04 with regards to the transfer of staff which results from the implementation of the Government's decision. The affected employee will receive a lump sum equivalent to three month additional expense incurred as a result of the transfer.

CUPE Local 963 agrees not to commence or continue any grievances which deal with store "closures" or "transfers" as a result of implementing the Government decision.

ARTICLE 34
TECHNOLOGICAL CHANGE

34.01 In this Article "technological change" means any change in or the introduction of equipment or material different in nature from that previously utilized.

34.02 No employee shall be dismissed or laid off or suffer a reduction in pay as a result of technological change.

34.03 In the event of the introduction of a technological change, the Employer shall endeavor to have employees covered by this Agreement perform the work pertaining thereto. All opportunity where and to whom applicable for retraining on new equipment or material as defined in this

article will be provided by the Employer, during normal working hours where possible, and the employees, during the period of retraining, shall be paid at their normal rate of wages.

34.04 An employee who is displaced from his job as a result of technological change shall be given the opportunity to bump into another classification providing he has seniority and he is capable of performing the duties. Any necessary training required to upgrade the displaced employee inorder to meet the qualifications of another classification shall be provided by the Employer.

34.05 An employee transferred in accordance with Article 34.04 shall have preference of returning to his former classification before a new employee is hired in his previous classification.

34.06 The Employer agrees to notify the Union through the Labour/Management Committee as far as possible in advance when considering the introduction of technological change.

ARTICLE 35
CONTRACTING OUT

35.01 The Employer shall not contract out or assign any work or service presently performed by employees which would result in the layoff or reduction in hours of work for said employees.

ARTICLE 36
WAGES

36.01 The wage rate for each employee in the Bargaining Unit shall be the wage for the employee's classification set out in Article 45 and Schedule "A" annexed to and made part of this Agreement.

36.02 An employee eligible to receive acting pay in accordance with the provision of this article shall receive such extra pay within two pay periods. In all stores,

a) i) In the absence of the Store Manager for a minimum of five (5) consecutive week days,an employee with the skills and ability to perform the key functions will be paid an adjustment of $1.25/hour over the Assistant Manager rate to perform the key functions.

ii) In the absence of an Assistant Manager for six (6) consecutive hours or six (6) hours accumulated over two (2) consecutive days an employee with the skills and ability to perform the key functions will be paid an adjustment equal to the Assistant Manager rate.

iii) When an employee is being assigned the cash control function, an employee will be paid an adjustment equal to the cash handler's rate.

b) In departments other than retail stores, an employee assigned to perform key functions of a higher classification shall receive acting pay at the rate applying to such higher classification for the period during which he is assigned such duties.

36.03 The Employer shall pay the cost of legal counsel for any action initiated against an employee for violation of the Liquor Control Act by virtue of the performance of his duties. Selection of said counsel shall be by mutual agreement between the employee and Employer.

36.04 Employees shall receive their T4 slips via a self-service module of ANBL's payroll provider.

ARTICLE 37
COMMITTEES

37.01 Labour-Management Committee

A Labour-Management Committee shall be established consisting of the President of the Union and three (3) other members with equal representation from the Employer.

37.02 Joint Health and Safety Committee

In-location Joint Health and Safety Committee – if a location regularly employs 20 or more employees,they are required to establish an in-location JHSC; the JHSC consists at a minimum of the location Manager and one employee/bargaining representative. Committees will meet in accordance with the requirements of the Act.

Locations with fewer than 20 employees shall have a health and safety representative on site.

Inspection reports (inspection of location and forklift) as well as JHSC meeting minutes shall be forwarded to ANBL's Health, Safety & Environment Specialist.

ARTICLE 38
VIOLENCE IN THE WORKPLACE

38.01 Definition of Violence – "Violence" means the attempted, threatened or actual conduct of a person that endangers the health and safety of an employee and includes a threatening statement or threatening behavior that gives an employee reasonable ground to believe that the employee is at risk of injury.

Violence Policies and Procedures – The Employer agrees to develop policies and procedures to deal with violence in the workplace. The policies will address the prevention of violence, the management of violent situations and the provision of resources and support to employees who have faced violence. The policies and procedures will be part of the employees' health and safety policy, and written copies shall be provided to each employee.

The policies and procedures will include but not be limited to:

- Provisions of adequate information about previous violent behavior to employees;
- Adequate arrangements to investigate cases where violence and assaults against employees have occurred; and
- Provisions for joint Union-Employer Health and Safety Committees to review the effectiveness of anti-violence policies.

Training – The Employer agrees to provide training and information on the prevention of violence to staff to all employees who come into contact with potentially aggressive persons. The training program will, when practical, include opportunities for participation by Union instructors. All employees working in areas where there is a risk of violence shall be trained with a course including but not limited to:

- Causes of violence;
- Factors that precipitate violence;
- Recognition of warning signs;
- Prevention of escalation;
- Controlling and defusing aggressive situations; and
- Details of the Employer's policy, measures and procedures to deal with violence and the availability of legal counsel and supportive counselling.

The Employer agrees to provide adequate time and resources for this training. The Employer shall pay each employee his/her wages as set out in the collective agreement while he/she undergoes such training or any subsequent training.

Support and Counselling – The Employer and the Union recognize that where preventative measures have failed to prevent violent incidents, counselling and support must be provided to help victims recover from such incidents.

ARTICLE 39
DOMESTIC VIOLENCE

39.01 a) The Employer recognizes that employees sometimes face situations of violence or abuse in their personal life that may affect their attendance and performance at work.

b) Workers experiencing domestic violence will be able to access five (5) days of paid leave for attendance at medical appointments, legal proceedings, and any other necessary activities. This leave will be in addition to existing leave entitlements and may be taken as consecutive or single days or as a fraction of a day, without prior approval. A medical report or a confirmation report from police will be requested to verify domestic abuse has occurred, this report will be submitted to the immediate Manager. Once an employee has been granted 5 days of leave under this article, any future requests will be at the discretion of the employer.

c) Confidentiality – All personal information concerning domestic violence will be kept confidential in line with relevant legislation. No information will be kept on an employee's personnel file without their express written permission.

d) Protection from Discipline – the Employer agrees that no adverse action will be taken against an employee if their attendance or performance at work suffers as a result of experiencing domestic violence.

ARTICLE 40
DISCRIMINATION

40.01 There shall be no discrimination exercised or practiced by either the Employer or the Union. Both parties recognize that the Provincial Human Rights Code applies to this Agreement.

ARTICLE 41
COPIES OF AGREEMENT

41.01 The Employer shall provide access to an electronic version of the agreement upon signing and shall print sufficient copies of the Agreement in booklet form sixty (60) days following completion of French translation.

41.02 The address for correspondence between the Employer and the Union shall be: C/O Employee Relations, New Brunswick Liquor Corporation, P.O. Box 20787, Fredericton, NB, E3B 5B8; and the Recording Secretary of the Union, P.O. Box 1107, Saint John, NB, E2L 4E6, respectively. Where possible all business will be done in writing.

41.03 The Union shall keep the Employer informed of the name and address of the Recording Secretary.

ARTICLE 42
UNION DISTRICTS

The following allocation of stores by district shall be the location(s) relating to any consideration of "preference by district", within this Agreement. Any new work locations will be assigned to the appropriate district.

DISTRICTS DEFINED

District No. 1
Store No. 13, 14, 15, 16, 40, 41, 45, 60, 68, Warehouse and ROC Complex.

District No. 2
Store No. 9, 12, 21, 22, 29, 30, 50, 56, 57, 75, 79, 81

District No. 3
Store No. 19, 20, 26, 28, 33, 38, 42, 47, 48, 61, 62, 63, 66

District No. 4
Store No. 2, 3, 4, 5, 6, 8, 35, 36, 53, 80

ARTICLE 43
CONDITIONS OF EMPLOYMENT - PERMANENT PART TIME EMPLOYEES

The following constitutes the conditions of employment for Permanent Part-Time employees hired after April 1, 2001:

a) Permanent Part-Time classification shall constitute working a minimum of thirty hours per week.

b) The Employer also agrees to prepare a separate seniority list for this classification on a provincial basis.

c) Upon the successful completion of the six-month trial period that the Permanent Part- Time employee's seniority shall date back to his first day worked, calculated in paid hours.

d) Where a permanent part-time employee feels himself to be aggrieved by the interpretation or application in respect of him, of a provision of this Memorandum of Agreement, has the written consent of the Union, he shall have access to the grievance procedure under the provisions of the Public Service Labour Relations Act and Regulations.

e) Permanent Part-Time employees shall be required to work on Fridays, Saturdays, Sundays and Holidays when requested by the Employer. Notwithstanding the aforementioned, employees will be entitled to one Saturday and one Sunday off every fourth week. The employee will have the option to work all Saturdays and Sundays, if requested by the employer. Schedules covering such shifts will be posted three weeks in advance.

f) Permanent Part-Time employees will be assigned to a specific location; however they may be transferred to another location without advance notice. Where an employee is transferred in excess of thirty-two (32) kilometres, the employee shall receive meals and mileage in accordancewith the Employer's Travel Policy for any additional expenses incurred because of the transfer.

g) Permanent Part-Time employees will be informed of their lunchtime period at the start of their shift.

h) Permanent Part-Time employees shall receive overtime rate of one and one half times the employee's straight time rate of pay when required to work more than 40 hours a week.

i) Permanent Part-Time employees will be required to contribute to the Pension Plan for Part-time and Seasonal employees for the Province of New Brunswick.

j) Permanent Part-Time employees will be entitled to the paid public holidays as defined under the New Brunswick Employment Standards Act plus the addition of Boxing Day as a paid holiday.

k) Permanent Part-Time employees shall be entitled to annual vacation with pay calculated at a rate of 4.62 hours per pay period to a maximum of 120 hours unless absent from work without pay exceeding one half the number of regular hours for a pay period. (3 calendar weeks @ 75%).

l) Permanent Part-Time employees shall accumulate sick credits at a rate of 3.46 hours per pay period to a maximum of 1560 hours unless absent from work without pay exceeding one half the number of regular hours for a pay period. (3 calendar weeks @ 75%).

m) Permanent Part-Time employees with the ability and skills to perform the duties are eligible for acting pay when there is no other full time bargaining employee available. The permanent part time is to be paid acting pay as per Article 36.02.

n) The Employer shall deduct from the wages due to every employee an amount equal to the regular monthly dues, assessments and initiation fees of the Union. The Union, from time to time, will advise the Employer in writing of the amount of its regular monthly dues.

o) Permanent Part-Time employees shall receive an annual clothing allowance payable in two equal instalments in April and October, for the purpose of dry cleaning and maintaining appropriate business dress uniforms and safety footwear which shall be worn at work. This amount shall be 75% of the regular full-time employee's entitlement. Employees working less than 624 hours over six month period shall receive a prorated clothing allowance.

p) The Employer shall pay 90% of the monthly premium for the Health, Travel, and Dental Care plans mutually agreed to by the parties to this agreement. This benefit will be on a voluntarybasis.

q) Permanent Part-Time employees shall be entitled to Bereavement Leave with pay as specified under article 18.01 (a), (b) and (c) of the Collective Agreement.

r) Permanent Part-Time employees shall be entitled to Emergency Leave benefits as per Article 19 of the Collective Agreement.

s) Employees will be granted 8 hours leave with pay per calendar year to work as a volunteer for a non-profit organization or for a community involvement with the non-profit sector. Scheduling of the leave is subject to management approval to ensure operational requirements are met. Volunteer leave is not cumulative from year to year.

t) The employer shall contribute up to a maximum of $250 per fiscal year to a Health Spending Account or Wellness Subsidy for each permanent employee. The employee will have to elect where they want their eligible funds to be allocated (Health Spending Account or Wellness Subsidy) once per fiscal year.

u) Permanent Part-Time employees shall be entitled to Maternity & Adoption Leave as specified under article 22 of the Collective Agreement

ARTICLE 44
CONDITIONS OF EMPLOYMENT – CASUAL EMPLOYEES

The following constitutes the conditions of employment for casual employees:

1. A casual employee shall be defined as an employee hired with no guaranteed hours. Scheduled hours will be distributed based on business needs and shifts may be adjusted based on operational requirements.

2. All casual employees shall be paid 100% of the rate from the lowest paid classification in that department plus an additional 8% adjustment for vacation and holidays. There will be no tiering of the casual pay ranges.

3. Casual employees shall have a probationary period of 750 hours for the purpose of assessing their abilities, skills and performance. Store casual employees must complete all of the ANBL's product knowledge courses within the 750 hours. A Manager can recommend to the District Manager to shorten the probationary period after 300 hours with appropriate supporting documentation.

4. Casual employees must be available and work ready for shifts as scheduled by the Employer which may include Sundays and Holidays.

5. The casual employee who has completed their probationary period shall have the right to recall from a lay off in their union district for a four (4) month period.

6. Upon the successful completion of the probationary period, the casual seniority shall be from the date

of hire calculated in paid hours of work to be used as follows:

(a) The selection of casual employees for promotion, transfers or filling of vacancies, shall be based on the following factors: competency, ability and skills as defined by ANBL. When all factors are equal, seniority shall apply. The selection process will be by ANBL district.

(b) Casual seniority will not exceed the seniority rights of the permanent part-time or permanent full-time [Refer to MOA PPT Article (c) and Article 12.03 of the Collective Agreement].

(c) Casual seniority shall be placed on a separate provincial seniority list.

7. Casual employee(s) shall have the rights to Article 2.02 of the Collective Agreement.

8. Where a casual employee who has completed their probationary period feels themselves to be aggrieved by the interpretation or application in respect of them, of a provision of this Memorandum of Agreement, and has the written consent of the Union, they shall have access to the grievance procedure under the provisions of the Public Service Labour Relations Act and Regulations. Discharge of a probationary casual employee shall not be subject to the grievance procedure nor entitled to adjudication of their dismissal.

9. Casual employee(s) shall receive overtime rate of one and one half times the employee's straight time rate of pay when required to work more than 40 hours a week.

10. The Employer shall deduct from the wages due to every casual employee an amount equal to the regular monthly dues, assessments and initiation fees of the Union. The Union, from time to time, will advise the Employer in writing of the amount of its regular monthly dues.

11. Casual employee(s) shall be reimbursed for the purchase of CSA approved safety shoes or boots up to a maximum of $150 (based on valid receipts) per fiscal year. New casual employees are eligible after they have completed 750 hours of work.

12. Store casual employee(s) shall be reimbursed for the purchase of ANBL standard clothing (based on valid receipts) up to a maximum of $100 per fiscal year.

13. There shall be no shift less than three (3) hours for casual employee(s).

14. The established rates of pay shall be effective the date of the signing of the Memorandum of Agreement.

15. Casuals are exempt from acting pay other than under the following conditions. Casual employees with the ability and skills to perform the duties are eligible for acting pay when there is no full-time or PPT bargaining employee available or in case of an emergency.

16. When a store does not open due to inclement weather, a casual employee will suffer no loss of pay on a scheduled shift.

ARTICLE 45
DURATION AND TERMINATION

45.01 This Agreement shall cover the period beginning April 1, 2019 and ending March 31, 2024, and shall be effective on date of signing. It shall be automatically renewed thereafter for successive periods of twelve (12) months unless either party requests the negotiation of a new agreement by giving written notice to the other party not less than thirty (30) calendar days and not more than one hundred and twenty (120) calendar days prior to the expiration of this Agreement or any renewal thereof.

45.02 Where a notice requesting negotiation of a new Agreement has been given, this agreement shall remain in full force and effect until such time as agreement has been reached 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.

ARTICLE 46
WAGE AGREEMENT

	Wages	Key Performance Indicator Incentive Plan
April 1, 2019	2 %	Equivalent of 2% annual salary to be paid end of fiscal if KPIs are met
April 1, 2020	2 %	Equivalent of 2% annual salary to be paid end of fiscal if KPIs are met
April 1, 2021	2 %	Equivalent of 2% annual salary to be paid end of fiscal if KPIs are met
April 1, 2022	2 %	Equivalent of 2% annual salary to be paid end of fiscal if KPIs are met
April 1, 2023	2 %	Equivalent of 2% annual salary to be paid end of fiscal if KPIs are met

The equivalent of 2% of an employee's annual salary, paid in one payment following the end of the fiscal year if criteria for the KPI achievement below are met.

Retail Employees	Non-Retail Employees
Ticket size	Warehouse Productivity
Safety Training – 90% completion	Safety Training – 90% completion

CRITERIA FOR KEY PERFORMANCE INDICATOR INCENTIVE PLAN

- All Key Performance Indicators must be met by both groups in order for the incentive to be paid to both groups
- Ticket size is defined as:
    - Public Ticket Target is defined as Sales Dollars Generated/Revenue divided by Number of Transactions
    - The calculation is based on public customer transactions only
- Warehouse Productivity is defined as a yearly average of total cases picked per hour as defined by Management on a yearly basis.
- Safety Training Completion is defined as the Safety Training required by management. If 90% of active team members have completed the training by the end of the fiscal, this portion of the KPI will be considered met.
- Ticket size and Warehouse Productivity targets will be defined by Management and be provided before the beginning of each fiscal year.
- Calculation of payment: annual salary for fiscal year x 2%.
- Annual Salary based on hours worked during the fiscal year to a maximum of 2080 hours if there are 52 weeks in the fiscal year, a maximum of 2120 hours if there are 53 weeks in the fiscal year.
- Eligible hours to be included in calculation of annual salary: regular, vacation, authorized sick leave with pay, and other authorized leaves with pay including WorkSafe NB benefits. Approved leave hours will accumulate to a maximum of one year.
- Must be an active employee at the time of payment (non-terminated) to be eligible for a KPI Incentive payment.
- Eligible yearly KPI incentive will be paid prior to the end of Period 2 of the next fiscal year.

Schedule "A"

Pay Band Level / Niveau	Position / Poste	April 1/19	March 30/20	March 29/21	April 4/22	April 3/23
		2.0%	**2.0%**	**2.0%**	**2.0%**	**2.0%**
1	-	17.52	17.87	18.23	18.60	18.97
2	Custodian / Concierge	18.07	18.44	18.80	19.18	19.56
2	PPT Custodian / Concierge PTP	18.07	18.44	18.80	19.18	19.56
3	-	18.65	19.02	19.40	19.79	20.18
4	Food Service Person / Préposé(e) au service alimentaire	19.23	19.61	20.00	20.40	20.81
5	PPT Retail Sales Associate / Associé(e) en vente au detail PTP	19.78	20.17	20.58	20.99	21.41
6	PPT Warehouse Person / Magasinier- ère PTP	20.33	20.74	21.15	21.57	22.00
6	Warehouse Person / Magasinier- ère	20.33	20.74	21.15	21.57	22.00
6	Building Maintenance / Entretien des bâtiments	20.33	20.74	21.15	21.57	22.00
7	Retail Sales Associate / Associé(e) en vente au detail	20.92	21.34	21.77	22.20	22.64
8	Product Advisor / Conseillier- ère en produits	21.47	21.90	22.34	22.79	23.24
9	-	22.02	22.46	22.91	23.37	23.84
10	Cook / Cuisinier- ère	22.58	23.03	23.50	23.97	24.44
11	Cash Handler Caissier- ère	23.16	23.63	24.10	24.58	25.07
11	Liquor Store Assistant Manager Gérant(e) adjoint(e) de magasin d'alcool	23.16	23.63	24.10	24.58	25.07
11	Lead Hand / Coordonnateur d'entrepôt	23.16	23.63	24.10	24.58	25.07

Schedule "B" – Casuals

CASUAL BARGAINING RATES / TAUX DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS SYNDIQUÉS						
	April 1/19		March 30/20		March 29/21	
POSITION - POSTE	**Bargaining Casual All Inclusive less than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de moins de 8 ans**	**Bargaining Casual All inclusive greater than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de plus de 8 ans**	**Bargaining Casual All Inclusive less than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de moins de 8 ans**	**Bargaining Casual All inclusive greater than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de plus de 8 ans**	**Bargaining Casual All Inclusive less than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de moins de 8 ans**	**Bargaining Casual All inclusive greater than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de plus de 8 ans**
Casual working as PPT Custodian / Occasionel travaillant comme Concierge PTP	15.61	15.90	15.93	16.23	16.24	16.54
Casual working as FoodService Person / Occasionel travaillant comme Préposé(e) au service alimentaire	16.61	16.92	16.94	17.26	17.28	17.60
Casual working as PPT Retail Sales Associate / Occasionel travaillant comme Associé(e) en venteau détail PTP	17.09	17.41	17.43	17.75	17.78	18.11
Casual working as PPT Warehouse Person / Occasionel travaillant comme Magasinier(ère) PTP	17.57	17.89	17.92	18.25	18.27	18.61
Casual working as Building Maintenance / Occasionel travaillant comme entretien des bâtiments	17.57	17.89	17.92	18.25	18.27	18.61
Casual working as Cash Handler / Occasionel travaillant comme caissier	20.01	20.38	20.42	20.79	20.82	21.21

Schedule "B" – Casuals (Cont.)

CASUAL BARGAINING RATES / TAUX DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS SYNDIQUÉS						
	December 2/21		April 4/22		April 3/23	
POSITION - POSTE	**Bargaining Casual All Inclusive less than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de moins de 8 ans**	**Bargaining Casual All inclusive greater than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de plus de 8 ans**	**Bargaining Casual All Inclusive less than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de moins de 8 ans**	**Bargaining Casual All inclusive greater than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de plus de 8 ans**	**Bargaining Casual All Inclusive less than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de moins de 8 ans**	**Bargaining Casual All inclusive greater than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de plus de 8 ans**
Casual working as PPT Custodian / Occasionel travaillant comme Concierge PTP	20.30	20.68	20.71	21.10	21.12	21.52
Casual working as FoodService Person / Occasionel travaillant comme Préposé(e) au service alimentaire	21.60	22.00	22.03	22.44	22.47	22.89
Casual working as PPT Retail Sales Associate / Occasionel travaillant comme Associé(e) en venteau détail PTP	22.23	22.64	22.67	23.09	23.12	23.55
Casual working as PPT Warehouse Person / Occasionel travaillant comme Magasinier(ère) PTP	22.84	23.27	23.30	23.73	23.76	24.20
Casual working as Building Maintenance / Occasionel travaillant comme entretien des bâtiments	22.84	23.27	23.30	23.73	23.76	24.20
Casual working as Cash Handler / Occasionel travaillant comme caissier	26.03	26.51	26.55	27.04	27.08	27.58

Schedule "D"

The Employer agrees that no employee, on the attached list as at December 13, 2015, shall be laid off or suffer a reduction in normal hours of work during the term of the Collective Agreement except as provided for under Article 8 of said agreement. Normal hours of work are defined as 40 hours per week for full time bargaining employees and 30 hours per week for permanent part time bargaining employees.

Agnew, Jamie
Albert, Dean
Anderson, Priscilla
Arsenault, Bonnie
Bastarache, Natasha
Bastarache-Saulnier, Jeannette
Beach, Robert
Beattie, Ricky
Beattie, Wayne
Bell, Jeanette
Belliveau, Pierre
Black, Heather
Blanchard, Zachary
Boucher, Manon
Boudreau, Maureen
Bourgoin, Carol
Bourque, Steven
Boyce, John
Brideau, Monica
Brideau-Savoie, Marisol
Brown, Rosemarie
Buckley, William
Budd, Jeffrey
Byno, Carey
Cail, Christine Jean
Caissie, Diane
Caissie, Marc
Cameron, Toni
Campbell, Anne
Carey, Joseph
Chambers, Audley
Chase, Peter
Cleland, Diane
Clift, Marianne
Cloutier, Kyle
Comeau, Annick
Comeau, Anthony
Conners, Margaret
Cormier, Catherine
Cormier, Joanne
Cormier, Marguerite
Cormier, Pierre
Cormier, Sandra
Cummings, Patricia
Cyr, Sherry
Daigle, Debbie-Sue
Davidson, Michael
Desjardins, Suzanne
Despres, Rachel
Deveau, Vicki
Dobbin, Robert
Doiron, Janice
Doiron, Jean-Sébastien
Drisdelle, Philippe
Dube, Ronald
Dugan, Sharon
Dunbar, John
Dupuis, Marielle
Ebbett, Brendan
Ferrar, Jennie
Foster, David
Fournier, Marie-Paule
Fox, Floyd
Francoeur, Sylvain
Fraser, Douglas
Frenette, Anne Marie
Frenette, Patrice
Fuller, Patrick
Gagnon, Louisette
Gallant, Chris
Gallant, Daniel
Gallant, Judy
Garland, Sandy
Garnett, Gordon
Girouard, Arthur
Godin, Liette
Gould, Natalie
Grant, Asha
Grant, Natalie
Gregg, Gary
Guignard, Mona
Guimond, Rina
Gullison, Marleyne
Hachey, John
Haines, Janice Marie
Hannon, Susan
Hanscome, Tracy
Hansen, Richard
Harvey, Robert
Hebert, Sebastien
Hetherington, Michael
Holland, John
Hughes, Mark
Hughes, Mary Ellen
Hunter, Laura
Jaillet, Danny
Jean, Sonia
Jensen, Peter
Jewett, Edna
Joncas, Pamela
Kendrick, Tyler
Kennedy, Stephen
Knorr, Corey
Lagace, Allan
Lagace, Maurice
Lamkey, Rory
Landers, Margaret
Landry, Daniel
Landry, Marc
Lapointe, Monique
Lavigne, Paul
Leblanc, Debbie
Leblanc, Luc
Leblanc, Marc
Leblanc, Natalie
Leblanc, Yvonne
Legacy, Norman
Leger, Luc
Leger, Paul
Lomax, Alicia
Lomax, Kelly
Lorette, Christopher
Losier, Chantal
Losier, France
Lounsbury, Joey
Lutwick, Sharon
Macdougall, Philippe
Mailloux, Marie-Josée
Maloney, Patrick
Marsh, Edgar
Martin, Paul
Martin, Richard
Mccully, Lori
Mcdonald, Todd
McLauchlan, Lorne
Mclean, David
Mclean, Patricia
Melanson, Denis
Monahan, Kara
Montague, Paul
Muise, Betty
Murchison, Neil
Murray, Dennis
Murray, Kevin
Murray-Zelmer, Kyle
Nadeau, Luc
Nagle-Leblanc, Heather
Noel, Yvette
O'Donnell, Brent
Ogden, Roxanne
O'Reilly, Aloysius
Otteson, Zachary
Ouellette, Monique
Parker, Douglas
Parsons, Lauretta
Perron, Lynda
Quinn, Ann
Ramey, Teresa
Reeder, Janice
Reid, Jonathan
Reissner, Jamie
Rennick, June
Richard, Darlene
Richard, Dereck
Richard, Marcel
Ricker, Penny
Ring, Roger
Ritchie, Wendy
Robichaud, Alain
Robichaud, Ashley
Robichaud, Ryan
Ryan, Christa
Savoie, Nicole
Savoie, Sophie
Shannahan, Derrick
Shonaman, Glen
Smith, Aaron Craig
St-Coeur, Colette
Steeves, Darlene
Steeves, Meaghan
Stewart, Chris
Strongman, Roberta
Sutherland, Shayn
Sutherland, Tara
Swift, Colin
Thibodeau, Raymond
Tims, Jason
Tims, Michael
Vincent, Elizabeth
Wall, Wade
Walsh, Shirley
White, Rita
Young, Andrew

Schedule "E"

PRE-RETIREMENT LEAVE

Number of days retirement allowance credit, which may be used as leave before retirement instead of taken in cash at time of retirement. Choice at employee's option.

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
126+	10	15	20	30	Balance

In witness thereof the parties have signed this agreement on the 2nd day of December 2021.

FOR THE UNION

Elizabeth Vincent
Secretary- Treasurer

Jamie Agnew
President CUPE Local 963

FOR THE EMPLOYER

Erin Fullerton
Vice President of Human Resources

Lori Stickles
President & CEO

In witness thereof the parties have signed this agreement on the 2nd day of December 2021.

FOR THE UNION

Elizabeth Vincent
Secretary- Treasurer

Jamie Agnew
President CUPE Local 963

FOR THE EMPLOYER

Erin Fullerton
Vice President of Human Resources

Lori Stickles
President & CEO

LA PRÉSENTE CONVENTION ENTRE

LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

(ci-après, l'« Employeur ») ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Section locale 963

(ci-après, le « Syndicat »)

DURÉE DE LA CONVENTION

du 1er avril 2019 au 31 mars 2024

PRÉAMBULE

Le dessein des Parties à la présente convention est d'énoncer les modalités et conditions de travail en ce qui a trait à la rémunération, à la durée du travail et autres modalités et conditions qui affectent les employés qui sont touchés par ladite convention.

La présente convention sera imprimée en français et en anglais et sera officielle dans les deux langues. Cependant, en cas de différence d'interprétation entre les versions française et anglaise, la langue dans laquelle la convention collective a été négociée aura préséance.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
1.	Application de la convention	4
2.	Reconnaissance	4
3.	Nouveaux postes	4
4.	Définitions	5
5.	Lois à venir et convention collective	5
6.	Droits de la direction	6
7.	Sécurité du Syndicat	6
8.	Discipline, suspension et congédiement	7
9.	Grèves et lock-out	9
10.	Tableau d'affichage des employés	9
11.	Affichage des postes vacants	9
12.	Ancienneté	11
13.	Heures de travail	12
14.	Heures supplémentaires	13
15.	Jours fériés	15
16.	Vacances	16
17.	Congé de maladie	17
18.	Absences autorisées	18
19.	Congés d'urgence	19
20.	Congé de bénévolat	20
21.	Mieux-être	20
22.	Congé de maternité et d'adoption	20
23.	Blessure au travail	21
24.	Retraite	22
25.	Indemnité de retraite	22
26.	Régimes de groupe	22
27.	Vêtements et logement	23
28.	Lieux de détente	23
29.	Délégués syndicaux	24
30.	Procédure de grief	24
31.	Arbitrage	25
32.	Mise en disponibilité et rappel	25
33.	Mutations	26
34.	Changement technologique	27
35.	Sous-traitance	28
36.	Salaires	28
37.	Comités	28
38.	Violence en milieu de travail	29
39.	Violence familiale	30
40.	Discrimination	30
41.	Copies de la convention	30
42.	Districts syndicaux	31
43.	Entente régissant les employés permanents à temps partiel	32
44.	Entente régissant les employés occasionnels	33
45.	Durée et cessation	35
46.	Entente de salaire	36
	Annexe « A » – Taux de salaire	38
	Annexe « B » – Taux de salaire pour les occasionnels	39
	Annexe « D » – Liste des employés syndiqués	41
	Annexe « E » – Crédit d'indemnité de retraite	43

ARTICLE 1
APPLICATION DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés et à l'Employeur.

1.02 Aucun employé n'est contraint ou autorisé à conclure avec l'Employeur ou ses représentants un accord écrit ou verbal susceptible d'aller à l'encontre des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 2
RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent de négociation exclusif de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 046 NBLC 5A.

2.02 L'Employeur reconnaît le droit de tout employé lorsqu'il le demandera, à une représentation syndicale afin de présenter un grief ou d'en discuter, afin de discuter du rendement de l'employé, ou si ledit employé fait l'objet d'une enquête de la part des services de sécurité de la Société.

ARTICLE 3
NOUVEAUX POSTES

3.01 Si un nouveau poste est créé à l'intérieur de l'unité de négociation ou si un poste actuel est modifié considérablement, les Parties négocieront l'échelle des salaires, mais toutes les autres modalités de la présente convention s'appliqueront. Si ces négociations ne conduisent pas à une entente, les Parties acceptent par les présentes de soumettre l'échelle des salaires à l'arbitrage obligatoire.

La procédure suivante s'appliquera :

Quand le nouveau poste est établi, le Syndicat en est avisé.

Dans les vingt jours suivant la date à laquelle le Syndicat aura reçu l'avis relatif à la création d'un nouveau poste, les Parties commenceront les négociations sur l'échelle de salaire du ou des nouveaux postes.

Si dans les vingt (20) jours civils on ne parvient pas à s'entendre, l'une ou l'autre des Parties peut demander l'arbitrage obligatoire de la façon suivante.

a) L'une ou l'autre des Parties peut aviser l'autre partie à la convention de son intention de demander un arbitrage, dans les cinq (5) jours qui suivent la rupture des négociations et, en même temps, doit nommer son représentant, avec son adresse et son numéro de téléphone.

b) Dans les cinq jours suivant l'exécution du paragraphe 3.01 (a), la deuxième partie à la convention doit communiquer à la première partie le nom de son représentant, son adresse et son numéro de téléphone.

c) Dans les dix (10 jours suivant la nomination du deuxième représentant, les deux représentants doivent nommer un président.

d) En cas d'impossibilité de nommer tout membre du comité mentionné comme prévu aux alinéas (a), (b) ou (c), on demande au ministre de l'Éducation postsecondaire, Formation et Travail de faire cette nomination.

e) Le comité d'arbitrage ainsi formé doit rendre une décision dans les trente (30) jours civils après sa nomination.

3.02 D'un commun accord, les Parties peuvent consentir à la nomination d'un arbitre unique, auquel cas les dispositions générales figurant à l'article 3.01 ci-dessus devront s'appliquer. L'Employeur accepte de préparer une description complète de chaque poste pour lequel le Syndicat agit comme agent de négociation dans les soixante (60) jours après la signature de la convention. Ces descriptions seront soumises et feront l'objet de discussion de ces postes. Une liste complète desdites descriptions de postes est transmise au secrétaire-trésorier du Syndicat.

ARTICLE 4
DÉFINITIONS

4.01 La « Société » désigne la Société des alcools du Nouveau-Brunswick.

4.02 La « période d'essai », aux fins de la présente convention et d'un commun accord entre les Parties, sera d'une durée de six (6) mois.

4.03 Dans la présente convention, les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont la même signification que dans cette loi.

4.04 Dans la présente convention, les mots définis dans la *Loi d'interprétation*, mais pas dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, ont la même signification que dans la *Loi d'interprétation*.

4.05 Une « urgence » renvoie à un fait que n'était pas connu douze (12) heures avant qu'il se produise.

4.06 La « période tentative », aux fins de la présente convention et d'un commun accord entre les Parties, sera d'une durée de six (6) mois.

4.07 Le terme « Parties » désigne la Société des alcools du Nouveau-Brunswick et le Syndicat canadien des employés de la Fonction publique, section locale 963.

4.08 Le terme « Jours de semaine » désigne l'exécution d'un quart de travail du lundi au vendredi inclusivement.

4.09 Un « Caissier » désigne un employé qui est affecté aux fonctions de contrôle de l'argent et qui s'assure qu'il est en tout temps possible de rendre compte de tous fonds appartenant à la Société et que ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une manipulation. Par « fonds », on entend les éléments suivants : rentrées d'argent (monnaie canadienne et américaine), chèques, chèques de voyage, monnaie en billets, monnaie en pièces, cartes-cadeaux, bons de bière, bons de réduction, bordereaux de débit et de crédit (y compris les bordereaux de crédit produits manuellement), effets payés (rentrées de fonds), débours (débours en espèces) conformément aux procédures relatives au contrôle de l'argent aux procédures d'exploitation établies par ANBL.

4.10 Lorsque le genre masculin ou féminin est utilisé dans la présente convention collective pour désigner des personnes, tous les genres sont compris, à moins qu'une provision de la convention collective n'en dispose autrement.

ARTICLE 5
LOIS À VENIR ET CONVENTION COLLECTIVE

5.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux fonctionnaires visés par la présente convention rend caduque une disposition de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention.

5.02 Si l'Assemblée législative de la province adopte une loi qui modifie la convention actuelle de façon à fournir des droits ou avantages supérieurs à ceux en vigueur en vertu de la présente convention, ces droits ou avantages seront réputés comme faisant partie intégrale de la présente convention et toutes les autres dispositions de la convention restent en vigueur.

ARTICLE 6
DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 7
SÉCURITÉ DU SYNDICAT

7.01 L'Employeur doit retenir sur le salaire revenant à tout employé un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles normales, frais d'estimation et d'admission du Syndicat.

7.02 Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article, sauf pour une réclamation ou une responsabilité découlant d'une erreur commise par l'Employeur.

7.03 Les cotisations sont déduites de la première feuille de paie de chaque mois et sont transmises au secrétaire-trésorier du Syndicat le ou avant le sixième (6e) jour ouvrable suivant la préparation de la feuille de paie dans laquelle les retenues sont faites, avec la liste de noms et des sommes retenues. La liste doit aussi comprendre le nom des employés syndiqués en congé.

En janvier et en juillet de chaque année, l'Employeur transmet au secrétaire-trésorier du Syndicat une liste des noms et adresses de tous les membres de l'unité de négociation

7.04 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du montant de ses cotisations mensuelles normales. Le montant ainsi indiqué continue d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit modifié par un autre avis écrit à l'Employeur signé par les responsables désignés du Syndicat, après quoi, ce montant modifié sera retenu et ainsi de suite de temps à autre.

7.05 Les employés qui sont membres du Syndicat à la signature de cette convention maintiennent leur adhésion au Syndicat comme condition d'un emploi continu.

7.06 Les employés qui sont embauchés après la signature de la présente convention deviennent membres du Syndicat et le restent comme condition à leur embauche.

7.07 Rien dans le présent article n'exige que l'Employeur congédie un employé simplement parce qu'il a été expulsé ou suspendu en tant que membre du Syndicat.

7.08 Lorsqu'il émet les bordereaux T-4 pour l'impôt sur le revenu, l'Employeur y dactylographie le montant des cotisations syndicales déduites à chaque membre au cours de l'année précédente.

7.09 Au cours des réunions du personnel, le Syndicat aura la possibilité de faire des annonces syndicales. Chaque année, le Syndicat aura la possibilité d'organiser une réunion avec les employés de l'unité de négociation au début d'une réunion du personnel fixée par entente mutuelle, ou de plusieurs, au besoin, pour s'assurer de rencontrer tous les services. Quinze (15) minutes seront allouées à cette fin au début de chaque réunion, sans perte de salaire pour les personnes présentes. Les employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation n'assisteront pas à la réunion du Syndicat.

7.10 L'Employeur remettra au syndicat une liste de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation. Dans cette liste figureront le nom de chaque personne, la classification/l'intitulé de leur poste, son adresse postale et numéro de téléphone personnels (et tout autre numéro de téléphone personnel disponible, tel qu'un numéro de téléphone cellulaire), son adresse courriel professionnelle et, le cas échéant, son adresse courriel personnelle.

Cette liste indiquera également le lieu de travail de chaque employé, leur situation de travail (temps plein, temps partiel, emploi temporaire, emploi saisonnier, emploi occasionnel), et, dans le cas des employés en congé autorisé, la nature de leur congé.

La liste des employés sera remise sous la forme d'une feuille de calcul électronique à la personne-ressource du Syndicat désignée chaque trimestre par le directeur de la section locale.

7.11 Au cours du processus d'entrevue, l'Employeur informera les employés potentiels qu'une convention collective est en vigueur au sein de la section locale 963 du SCFP.

7.12 L'Employeur inclura dans la trousse d'orientation des employés entrant en poste dans l'unité de négociation les coordonnées du délégué ou du représentant syndical désigné par le Syndicat. Ces renseignements seront fournis à l'Employeur par le Syndicat.

Le représentant désigné par le syndicat aura l'occasion de rencontrer en privé chaque nouvel employé au cours du premier mois d'emploi afin de les aider à prendre connaissance de la structure du Syndicat, ainsi que des avantages et des devoirs qui lui sont associés. Un maximum de quinze (15) minutes sera accordé à cette fin pendant les heures normales de travail, et sans perte de salaire pour l'un ou l'autre des employés. Cette réunion sera menée par le représentant syndical qui se trouve dans le magasin du nouvel employé. Les frais de déplacement engagés aux fins de l'application du présent article ne seront pas remboursés par ANBL. Aucun commentaire désobligeant ne sera proféré à l'encontre de l'Employeur.

7.13 ANBL n'organise actuellement pas de séances d'orientation. Cependant, si l'Employeur élabore et organise des séances à l'avenir, il s'engage à créer un protocole d'entente qui permettra au syndicat d'avoir la possibilité de participer.

7.14 Le Syndicat sera informé chaque mois du nom complet, du poste et de la situation d'emploi (temps plein, temps partiel, emploi temporaire, emploi saisonnier, emploi occasionnel), de la date d'entrée en fonction et du lieu de travail de tous les employés embauchés au sein de l'unité de négociation.

ARTICLE 8
DISCIPLINE, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

8.01 Nul employé ayant terminé sa période d'essai ne fera, sauf pour un motif valable, l'objet d'une des mesures disciplinaires suivantes : affectation à un poste inférieur, suspension avec ou sans solde, pénalité pécuniaire ou congédiement

8.02 Une mesure disciplinaire signifie toute mesure prise par l'Employeur contre un employé prenant la forme suivante :

a) réprimande écrite;
b) suspension;
c) sanction pécuniaire;
d) congédiement.

8.03 Une réprimande écrite ou une suspension avec solde peut être signifiée par le premier niveau de grief de l'employé, soit son gérant immédiat. Une suspension sans solde ou un congédiement peut être appliqué par le Président et chef de la direction de la Société des alcools du Nouveau-Brunswick ou, en son absence, par une personne désignée.

8.04 Quand un employé fait l'objet d'une mesure disciplinaire conformément à l'article 8.01, l'Employeur devra, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date d'une telle mesure disciplinaire, signifier par écrit à l'employé les raisons de ladite mesure, en y incluant les dates relatives à l'incident. Un tel avis devra être signifié en main propre ou par courrier recommandé. Une copie de l'avis devra être remise au Syndicat.

8.05 Si l'Employeur omet de signifier par écrit la raison pour la suspension ou le congédiement, l'employé continuera d'être payé à son tarif normal de rémunération pendant la période allant de la date de la mise en vigueur de la suspension ou du congédiement à la date où l'employé et le Syndicat reçoivent la raison par écrit. Si aucune action disciplinaire n'a été initiée contre un employé dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date à laquelle l'Employeur fut informé du rôle de l'employé dans un incident, l'incident sera considéré comme étant clos.

8.06 Quand un employé allègue qu'il a été l'objet d'une suspension ou d'un congédiement en violation de l'article
8.01, il peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date de sa suspension ou de son congédiement, recourir à la procédure de grief y compris l'arbitrage conformément aux modalités de la présente convention, et, dans le cas d'un grief découlant d'une présumée violation de l'article 8.01, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure de grief.

8.07 Quand il a recours à la procédure de grief, l'employé devra invoquer la ou les clauses de la présente convention que l'Employeur n'a pas respectées.

8.08 Quand il est établi qu'un employé a fait l'objet d'une mesure disciplinaire par suspension sans solde ou par congédiement en violation de l'article 8.01, l'employé sera immédiatement réintégré dans ses anciennes fonctions sans perte d'ancienneté ou de tout autre avantage qui aurait été sien s'il n'avait pas été suspendu ou congédié. Un des avantages qu'il ne peut pas perdre pendant sa suspension ou son congédiement est sa rémunération normale qui lui sera versée immédiatement suivant sa réintégration.

8.09 Une suspension sans solde sera d'une durée déterminée ne dépassant pas quinze (15) jours ouvrables consécutifs. Toutefois, cette clause s'appliquera séparément à chaque incident et ne peut pas être appliquée concurremment au même incident.

8.10 Une suspension sans solde ou un congédiement entrera en vigueur à partir de la date où l'employé reçoit un avis écrit en main propre ou par courrier recommandé. La lettre indiquera la ou les raisons de la suspension ou du congédiement. Une copie de ladite lettre sera adressée au Syndicat.

8.11 Aucun avertissement par écrit ne sera mis dans le dossier personnel d'un employé avant qu'il n'en reçoive les détails par écrit et qu'une copie en ait été adressée au secrétaire-trésorier du Syndicat. Aucun avertissement par écrit ne sera ajouté au dossier personnel d'un employé avant qu'il n'en reçoive les détails par écrit et qu'une copie en ait été adressée au secrétaire-trésorier du Syndicat.

8.12 Un dossier sur toute action disciplinaire comme définie à l'alinéa 8.01 b) ne pourra être utilisé contre un employé à des fins de promotions ou de toute autre occasion d'avancement après une période de dix-huit (18) mois suivant cette action disciplinaire.

8.13 Le dossier sur toute action disciplinaire doit être retiré par l'Employeur après une période de dix-huit (18) mois autant qu'il n'y a pas eu une autre infraction de nature similaire durant ladite période.

8.14 Si les Parties en conviennent, la demande de transfert présentée par un employé qui aurait une action disciplinaire inscrite à son dossier peut être considérée.

8.15 Un employé pourra, lorsqu'il le demandera, lire dans son dossier personnel tous les documents qui y sont contenus et pourra obtenir une copie de tout document se rapportant à son rendement comme employé.

8.16 Aucune action disciplinaire ne sera prise contre un employé qui contribue directement ou qui se porte candidat pour quelque parti politique que ce soit.

8.17 Nonobstant les autres dispositions de la présente convention collective, un employé nouvellement embauché qui est toujours en période d'essai en raison n'a pas le droit de recourir à la procédure de grief en raison de son congédiement durant ladite période d'essai.

8.18 L'Employeur accepte que l'information obtenue par l'intermédiaire de l'équipement de surveillance électronique ne soit pas utilisée pour actions disciplinaires, en cas de délit criminel.

ARTICLE 9
GRÈVES ET LOCK-OUT

9.01 Il n'y aura pas de grèves, de débrayages, de lock-out ou autres arrêts de travail semblables pendant la durée de la présente convention.

9.02 La seule action disciplinaire envers un employé couvert par la présente convention qui refuse de franchir une ligne de piquetage à un endroit où une grève ou un lock-out est en vigueur sera la perte de rémunération.

ARTICLE 10
TABLEAU D'AFFICHAGE DES EMPLOYÉS

10.01 L'Employeur fournira un tableau d'affichage à chaque magasin, entrepôt et cafétéria où on y affichera les avis de l'Employeur ou du Syndicat, pour l'information et l'intérêt de tous les employés. Le Syndicat peut afficher les choses suivantes : lettres circulaires, avis de cours de formation, congrès, réunions, convention collective, renseignements sur la sécurité et la santé, et du matériel éducatif.

ARTICLE 11
AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

11.01 Dans les trente (30) jours qui suivent une vacance ou une vacance anticipée dans un district, si l'Employeur entend pourvoir le poste en question, il devra afficher l'avis de cette vacance sur tous les tableaux d'affichage, et ce pendant au moins quinze (15) jours ouvrables; et l'Employeur n'annoncera pas cette vacance au public avant que cette période de quinze (15) jours ne soit écoulée. Cette vacance devra être affichée à un niveau de classe d'emploi fondée sur les besoins opérationnels de l'Employeur.

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la fin du concours, le candidat choisi sera nommé au poste vacant pour une période d'essai à moins que l'employé ait déjà complété une période d'essai avec la société, comme indiqué à l'article 11.05. Une copie de l'avis d'emploi vacant doit être envoyée au secrétaire-trésorier du Syndicat.

11.02 L'avis mentionné à l'article 11.01 contient l'information suivante : la description du poste, le numéro du magasin ou de l'entrepôt, les qualités requises et la rémunération ou l'échelle des salaires.

11.03 Aux fins de promotion, les postes vacants sont pourvus si possible de l'intérieur de l'unité de négociation et de l'intérieur du district où les postes sont ouverts.

11.04 Dans les cas de promotion, ou pour combler les vacances temporaires, les qualités requises seront fondées sur les facteurs suivants : compétence, habileté et aptitudes, comme le définit ANBL. Quand il est considéré que les qualités requises que possèdent les postulants s'équivalent essentiellement, la préférence devrait être accordée à l'employé qui possède le plus d'ancienneté.

11.05 a) Dans le cas d'une promotion, le candidat choisi, s'il est déjà un employé, occupe le poste pour une période d'essai jusqu'à six mois. Si le rendement du candidat choisi n'est pas satisfaisant, à un moment pendant cette période d'essai, il retournera au même magasin avec le même poste détenu avant la promotion, sans perte d'ancienneté. Sous condition d'un travail satisfaisant, une telle promotion à l'essai est confirmée.

b) Poste permanent à temps partiel

i) La période d'essai de six (6) mois définie dans le protocole d'entente au sujet des postes permanents à temps partiel demeurera en vigueur.

ii) Les gérants régionaux peuvent transférer un employé permanent à temps partiel entre des magasins de différentes tailles pour lui donner l'occasion d'obtenir de la formation sur tous les aspects du poste d'associé en vente au détail, y compris la formation sur les services administratifs.

iii) Les gérants régionaux et le gérant de la chaîne d'approvisionnement peuvent transférer un employé permanent à temps partiel entre un magasin et l'entrepôt central pour lui donner l'occasion d'obtenir de la formation sur tous les aspects du poste de magasinier.

iv) Après avoir terminé la période d'essai de six (6) mois, le titulaire du poste doit posséder les habiletés et compétences pour être prêt à occuper un poste d'associé en vente au détail ou de magasinier.

v) Sauf dans des circonstances inhabituelles, les périodes d'essai ne seront pas prolongées.

c) Associé en vente au détail – Promotion du poste permanent à temps partiel

La période tentative pour la classification d'associé en vente au détail peut être annulée quand les conditions suivantes sont satisfaites :

i) La période d'essai à titre d'employé permanent à temps partiel est terminée et le titulaire du poste a été nommé à son poste.

ii) Le titulaire du poste a un historique de rendement acceptable documenté.

iii) Le titulaire du poste possède tous les préalables requis.

d) Magasinier – Promotion du poste permanent à temps partiel

La période tentative pour la classification de magasinier peut être annulée quand les conditions suivantes sont satisfaites :

i) La période d'essai à titre d'employé permanent à temps partiel est terminée et le titulaire du poste a été nommé à son poste.

ii) Le titulaire du poste a un historique de rendement acceptable documenté.

iii) Le titulaire du poste possède tous les préalables requis.

e) Gérant adjoint – Promotion

La période tentative pour la classification de gérant adjoint peut être réduite quand les conditions suivantes sont satisfaites :

i) La nomination peut être faite après trois (3) mois quand il y a un historique de rendement acceptable documenté.

ii) Le titulaire du poste possède tous les préalables requis.

iii) Le titulaire du poste choisit de demeurer à la nouvelle classification et ne souhaite pas retourner au poste préalable.

iv) Au besoin, les personnes pourraient bénéficier d'une période d'essai complète de six (6) mois telle que définie dans la convention collective afin de répondre à toutes les exigences du poste.

v) Sauf dans des circonstances inhabituelles, les périodes d'essai ne seront pas prolongées.

11.06 Dans les sept (7) jours civils suivant la date de la nomination à un poste vacant, le nom du candidat choisi est affiché sur le tableau d'affichage de chaque magasin, entrepôt et cafétéria pour au moins sept jours civils et une copie de l'avis est envoyée au secrétaire-trésorier du Syndicat.

11.07 Les postes à pourvoir au sein de la Société ne seront pourvus que par des employés, sauf dans les cas d'urgence.

11.08 Sauf pour un motif valable, aucun employé ne doit être subir une rétrogradation de poste ou une perte financière après avoir complété une période tentative de six (6) mois.

ARTICLE 12
ANCIENNETÉ

12.01 L'ancienneté est définie comme étant la durée de services à l'emploi de la Société des alcools du Nouveau-Brunswick et de l'ancienne Régie des Alcools du Nouveau-Brunswick et comprend l'ancienneté accumulée au service de l'Employeur avant l'accréditation du Syndicat.

12.02 L'Employeur prépare une liste d'ancienneté pour les employés à plein temps, permanent temps partiel et pour les occasionnels qu'il affiche dans chaque magasin, entrepôt et cafétéria durant le mois de janvier de chaque année. Une copie de ladite liste est envoyée au secrétaire-trésorier de la section au même moment.

12.03 Lorsque l'employé complète la période d'essai avec succès, son ancienneté sera établie à la date de son entrée en service, calculée en heures payées.

12.04 Un employé cesse de l'être et perd ses droits d'ancienneté :

a) s'il quitte son emploi ou démissionne par écrit;

b) s'il est mis à pied pendant plus de douze (12) mois;

c) s'il a été renvoyé pour un motif valable et n'a pas été réintégré;

d) s'il est absent sans congé pendant plus de trois (3) jours ouvrables sans excuse raisonnable; ou

e) s'il est rappelé au travail et ne s'y présente pas dans les sept (7) jours civils suivant la réception d'un avis en ce sens donné par courrier recommandé. L'employé a la responsabilité d'informer l'Employeur de son adresse postale actuelle. Un employé rappelé au travail pour une période de courte durée d'au plus vingt (20) jours ouvrables à la fois alors qu'il est employé ailleurs, ne perd pas ses droits de rappel pour refus de retourner au travail.

12.05 a) Nul employé ne peut être muté à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation sans le consentement dudit employé.

Les promotions à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation seront pour une période tentative de six (6) mois pendant laquelle l'employé ou l'Employeur peut décider de renvoyer l'employé à son poste antérieur sans aucune perte d'ancienneté.

(b) Les tâches de nature temporaire assignées à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation seront attribuées selon le consentement mutuel de l'employé et de l'Employeur. Une prolongation allant jusqu'à six (6) mois peut être accordée sous réserve de l'accord des deux Parties. Il est entendu entre les Parties que l'employé continuera à payer les cotisations syndicales appropriées pendant la période complète de son affectation temporaire.

12.06 La préférence basée sur l'ancienneté s'applique à l'échelle du district.

12.07 L'ancienneté des employés occasionnels et des employés permanents à temps partiel ne dépassera pas les droits d'ancienneté des employés permanents à temps partiel ou permanents à plein temps [consulter l'alinéa 43 c) et la clause 12.03 de la convention collective].

ARTICLE 13
HEURES DE TRAVAIL

13.01 Les heures normales de travail s'étendent sur huit heures consécutives par jour et cinq jours par semaine, excluant les périodes de repas. Le travail d'une semaine comprendra quarante heures conformément à l'horaire hebdomadaire affiché dans chaque emplacement :

a) Une prime du soir sera payée pour les heures travaillées lors des quarts de travail commençant après 13 h (13 h à 21 h 30 comprenant 30 minutes de pause-repas non payée);

b) Une prime d'un dollar (1 $) par heure sera payée pour la totalité du quart de travail;

c) Les employés de magasin qui travaillent durant la période décrite à l'alinéa *a*) ci-dessus, profitent d'une (1) pause de repos non payée de trente (30) minutes et peuvent quitter les locaux de l'Employeur pendant cette pause de repos. Aucun employé n'est obligé de travailler plus de cinq (5) heures sans prendre une pause de repos.

13.02 Un quart de jour débute à 9 h et se termine à 17 h 30, et un quart de soir débute à 13 h et se termine à 21 h 30. D'un commun accord entre l'Employeur et l'employé, l'Employeur peut avancer ou reporter l'heure de début et de fin de l'un ou l'autre des quarts de travail jusqu'à concurrence de deux (2) heures, trois (3) semaines à l'avance, pour les employés ayant la compétence, l'habileté et les aptitudes nécessaires pour effectuer le travail.

En fonction des besoins imprévus de l'entreprise, l'heure de début et de fin des deux quarts de travail peut être avancée ou reportée jusqu'à concurrence de deux (2) heures après l'affichage de l'horaire, si l'Employeur et l'employé en conviennent.

Il est entendu que, sauf dans les cas d'urgence, les effets du présent article sont que, dans un système de deux quarts de travail, les employés doivent effectuer les heures d'une semaine complète pendant le premier quart et une semaine complète au deuxième quart.

À condition d'atteindre un seul de vote de 50 % + 1, les employés syndiqués à temps plein dans un magasin peuvent décider d'ajuster leurs horaires de travail à deux (2) semaines de quarts le jour et deux (2) semaines de quarts le soir comprenant un samedi de congé toutes les deux (2) semaines.

L'Employeur peut changer l'horaire du quart de travail dans un emplacement déterminé, deux (2) fois par année, durant la dernière semaine de février et durant la deuxième semaine de septembre.

13.03 a) L'horaire de travail assure aux employés syndiqués à temps plein des emplacements aux horaires prolongés et à deux (2) quarts au moins un samedi de congé toutes les deux (2) semaines.

b) Les heures de travail des conseillers en produits seront en semaine, en soirée et lors des fins de semaine, au taux de salaire qui s'applique, selon les exigences du magasin. Les horaires peuvent différer des horaires de quarts du magasin.

c) Il est convenu que tous les magasins qui répondent aux critères suivants seront appelés « magasins à deux quarts » :

- Ouverts au public;
- Ouverts au commerce après 20 h pendant au moins cinq (5) jours par semaine;
- Ouverts de façon continue douze (12) mois par année.

13.04 Tout employé ne pouvant se présenter au travail sera tenu d'en avertir le responsable avant l'heure habituelle d'arrivée au lieu de travail et d'indiquer le motif de son absence. Il est entendu que l'Employeur gère la présente clause de façon raisonnable.

13.05 Une période de repas dure une heure et est inscrite à l'horaire cinq (5) jours à l'avance. Un tel horaire est sujet à changement quand a lieu une absence imprévue d'employés. Quand un employé doit travailler pendant la période prévue pour son repas pour une cause autre que l'absence imprévue d'employés, on lui alloue quarante-cinq (45) minutes de repos et on lui paie son repas au taux fixé à l'annexe « B ». Les heures supplémentaires durant lesquels il travaille ainsi sont rémunérées au taux des heures supplémentaires.

13.06 Chaque employé est autorisé à prendre deux (2) pauses de repos de quinze (15) minutes par période de travail à un moment établi par le gérant. Sauf par entente réciproque, nul employé ne se verra accorder une pause de repos à la première ou à la dernière heure de travail d'une période.

13.07 Le présent article n'est pas interprété comme étant une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine.

13.08 Les articles 13.02 et 13.03 ne s'appliquent pas aux employés qui travaillent généralement moins de quarante (40) heures par semaine. La période de repas décrite à l'article 13.05 s'applique, mais pas l'horaire dudit article.

a) Toutefois, un horaire hebdomadaire de travail pour ces employés sera affiché une semaine à l'avance, mais pourra être modifié en raison d'absence non prévue des employés.

b) Pour toutes les quatre heures de travail, ces employés bénéficieront d'une pause de quinze (15) minutes qui ne devra pas être prise au cours de la première ou de la dernière heure d'un quart de travail, sauf accord mutuel.

13.09 L'Employeur accepte de conserver deux (2) postes de gestion de l'unité de négociation dans chaque magasin qui fonctionne sur deux (2) horaires comme prévu à l'article 13.02, pour un minimum de cinq (5) jours par semaine.

13.10 Il y aura au moins un (1) employé à temps plein de l'unité de négociation dans chaque magasin présent au moment de la signature de la convention collective.

13.11 Sous réserve d'un préavis suffisant et de l'approbation du superviseur immédiat, les employés peuvent échanger leurs quarts de travail dans la mesure où ce changement n'entraîne aucune augmentation des coûts pour l'Employeur. L'approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

ARTICLE 14
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.01 Le taux des heures supplémentaires est une majoration de cinquante pour cent (50 %) du salaire brut à tarif normal de l'employé et s'applique dans les cas suivants :

a) le travail exécuté en sus des heures précisées à l'article 13.01;

b) le travail effectué un jour de congé ordinaire autre qu'un jour férié;

c) le travail exécuté dans les 10,5 heures suivant le quart de travail précédent;

d) lorsqu'un quart de travail est prolongé et que des heures supplémentaires sont requises et que l'employé se trouve déjà sur les lieux, cet employé est payé au taux des heures supplémentaires pour le temps réel de travail;

e) lorsqu'un employé est appelé à travailler des heures à l'extérieur du quart de travail déjà prévu à l'horaire, un minimum de trois heures lui sera payé au taux des heures supplémentaires.

14.02 Il est convenu qu'il n'y aura aucune structure pyramidale des sommes payées en vertu de tout article de la présente entente.

14.03 Quand un employé est rappelé au travail après la fin de ses heures normales de travail et après avoir quitté les locaux de la Société durant n'importe quelle journée de travail, il/elle est payé pour le temps réel de travail au taux des heures supplémentaires, pour un minimum de trois (3) heures. Tout employé qu'on oblige à travailler en sus de quatre (4) heures, il est entendu qu'on lui paie ses repas au taux fixé à l'annexe « C ».

14.04 Les heures supplémentaires doivent être sur une base volontaire dans tous les emplacements et seront réparties de façon aussi équitable que possible pendant la durée de la présente convention entre les employés de même classification de cet emplacement, qui auront les aptitudes et la capacité d'exécuter le travail. La présente clause est assujettie à un tableau d'heures supplémentaires préparé par l'Employeur.

Par conséquent, au cas où le nombre d'employés volontaires est insuffisant, l'Employeur a le droit d'obliger les employés de travailler des heures supplémentaires d'après l'ordre inverse de l'ancienneté dans la classification requise.

14.05 a) Aucun employé n'est obligé de travailler un dimanche ou un jour férié tel qu'il est défini à l'article 15, sauf dans les cas d'urgence.

b) Tout le travail du dimanche se fera sur une base volontaire.

i. Tous les employés à temps plein et permanents à temps partiel qui souhaitent travailler le dimanche dans leur propre magasin qui est habituellement ouvert le dimanche doivent inscrire leur nom sur la liste d'effectifs du dimanche pour le mois suivant. La liste d'effectifs pour l'attribution des quarts doit être maintenue pour vérification future par le gérant.

ii. Tous les quarts du dimanche doivent être prévus trois (3) semaines à l'avance et doivent être répartis entre tous les employés à temps plein et permanents à temps partiel d'un magasin. Un quart de travail peut être plus court que les heures d'ouverture du magasin.

iii. Les employés qui souhaitent « Enlever » ou « Ajouter » leur nom à la liste des effectifs de leur magasin ou de la région peuvent le faire le premier jour de chaque mois pour les effectifs du mois suivant.

iv. Lorsqu'un gérant n'a pas un nombre suffisant d'employés pour travailler un quart de travail le dimanche, il doit demander des employés d'autres magasins dans un rayon de vingt-quatre kilomètres (24 km) qui ont inscrit leur nom sur les « effectifs régionaux du dimanche ». Les employés qui souhaitent travailler dans d'autres magasins dans un rayon de vingt-quatre kilomètres (24 km) lorsque c'est nécessaire doivent inscrire leur nom sur les « effectifs régionaux » de ce magasin. Les dépenses de déplacement ne s'appliquent pas. Les dépenses de déplacement ne s'appliquent pas. L'égalité s'appliquera à la répartition de ces quarts disponibles pour autant que les employés aient les aptitudes et la capacité d'exécuter le travail.

v. La paie par intérim sera attribuée, dans la mesure du possible, aux employés syndiqués de leur propre magasin qui est habituellement ouvert le dimanche.

vi. Le Syndicat aidera, lorsque c'est nécessaire, à assurer que l'ouverture du dimanche est maintenue. Lorsqu'il n'y a aucun employé syndiqué dans un rayon de vingt-quatre kilomètres (24 km) qui sont disponibles pour un quart du dimanche, des employés occasionnels auront l'occasion de travailler.

vii. Tous les employés travaillant le dimanche sont encouragés à accepter des paiements comptants pour leur travail au lieu d'accumuler ces heures.

14.06 Les heures supplémentaires de travail en vertu de l'article 14 sont rémunérées au taux des heures supplémentaires ou en accordant une période libre équivalant à une fois et demie le nombre d'heures effectuées, au choix de l'employé.

14.07 Les employés à temps plein ne peuvent utiliser qu'un maximum de cinquante-six (56) heures au cours de l'année civile de leur banque de temps comme temps payé. En aucun le temps mis en banque ne pourra-il excéder cinquante-six (56) heures; par conséquent, les heures excédentaires seront payées.

14.08 Les gérants auront le pouvoir discrétionnaire d'approuver toutes les demandes de congé en fonction des besoins opérationnels et des exigences en matière de dotation à l'emplacement en question.

ARTICLE 15
JOURS FÉRIÉS

15.01 Il est établi que l'Employeur reconnaît les jours suivants comme jours fériés, ou tout autre jour où ils seront célébrés, sans perte de rémunération :

1. le jour de l'An;
2. le jour de la Famille;
3. le Vendredi saint;
4. le lundi de Pâques;
5. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour célébrer l'anniversaire de naissance de souverain;
6. le jour du Dominion (la fête du Canada);
7. la fête du Nouveau-Brunswick;
8. la fête du Travail;
9. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour d'Action de grâces;
10. le jour du Souvenir;
11. le jour de Noël;
12. le lendemain de Noël;
13. un jour flottant, observé à un moment que les Parties acceptent mutuellement; et
14. tout autre jour proclamé jour férié provincial ou national.

15.02 Tel qu'il est indiqué à l'article 13.03, l'Employeur ne doit pas inscrire à l'horaire la journée de congé d'un employé lors d'un jour férié sauf par entente réciproque entre les Parties.

a) Tel qu'il est indiqué à l'article 13.03, l'Employeur ne doit pas inscrire à l'horaire la journée de congé d'un employé lors d'un jour férié, sauf par entente réciproque entre les Parties.

b) Les employés qui doivent travailler un jour férié sont rémunérés au taux des heures supplémentaires pour cette journée et un jour de congé supplémentaire dont la date sera fixée après accord des Parties leur sera accordé.

15.03 Quand un magasin ou un entrepôt est obligé de fermer à cause de la tenue d'élections, les employés de ce magasin ou de cet entrepôt ne perdent pas leur salaire parce en raison de la fermeture ce jour-là.

15.04 Quand un employé doit travailler :

Le dernier jour ouvrable avant Noël, on lui accorde une journée de congé en

remplacement de cette journée.le dernier jour ouvrable avant le jour de l'An, on lui

accorde une journée de congé en remplacement de cette journée.

les autres jours de congé sont fixés par entente mutuelle entre la direction et l'employé.

15.05 Dans le cas où il n'y a pas d'entente réciproque entre les Parties, l'employé a droit de demander un congé et il sera accordé à condition que ledit employé ait fait une demande quatorze (14) jours avant l'absence projetée. Un congé le samedi sera accordé seulement pour des occasions spéciales dans le cas de mariage, remise de diplômes et autres. Si l'employé n'a pas pris son congé durant l'année civile, ce congé lui sera alloué, moyennant un avis de quatorze (14) jours, soir du lundi au samedi inclusivement durant les mois de janvier à mai inclusivement. En vertu de cet article, une telle permission ne peut être accordée à deux (2) employés en même temps dans un même magasin.

15.06 Fermeture à Noël

Lorsque Noël tombe un samedi, le congé de lendemain de Noël sera reporté au lundi suivant; et

Lorsque Noël tombe un dimanche, le congé sera reporté au lundi suivant et le congé du lendemain de Noël sera reporté au mardi suivant; et

Lorsque le jour de l'An tombe un dimanche, le congé sera reporté au lundi suivant, sauf dispositions contraires décrétées par le gouvernement provincial.

ARTICLE 16
VACANCES

16.01 Un employé à temps plein a droit à des vacances annuelles payées avec un maximum de cent vingt (120) heures, soit trois (3) semaines civiles.

16.02 Un employé à temps plein qui a terminé huit (8) années de service a droit à des vacances annuelles payées calculées au taux de 6,15 heures par période de paie jusqu'à un maximum de cent soixante (160) heures, soit quatre (4) semaines civiles.

16.03 Un employé à temps plein qui a terminé vingt (20) années de service a droit à cinq (5) semaines de vacances annuelles payées.

16.04 Un employé à temps plein qui a terminé trente (30) années de service a droit à six (6) semaines de vacances annuelles payées.

16.05 Un employé est seulement admis à commencer à accumuler des crédits de vacances à compter du mois durant lequel il a été nommé si sa nomination a été faite le ou avant le 15e jour dudit mois

16.06 Si l'un des jours fériés nommés à l'article 15 arrive un jour de travail normal pendant les vacances de l'employé ou est célébré à ce moment, on lui accorde une journée additionnelle de vacances.

16.07 Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit être rémunéré lors de sa dernière paie avec un montant d'argent équivalent aux vacances qu'il aurait accumulées conformément au présent article.

16.08 Les vacances ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre sauf si les crédits de vacances peuvent être reportés à une année subséquente à la seule discrétion de l'Employeur. Un employé qui désire reporter un droit aux vacances doit demander par écrit à l'Employeur la permission de

le faire avant le 1er décembre (si possible) de l'année civile où l'employé prendrait ordinairement les vacances qu'il cherche à faire reporter. La partie des vacances qui a été accumulée doit avoir été utilisée ou mandatée par l'Employeur avant la fin de l'exercice financier (c.-à-d., le 31 mars). Une exception pourrait être envisagée si la demande de report est liée à une absence pour des raisons médicales et si un calendrier de planification des heures éliminées est présenté.

16.09 Un employé continue d'accumuler des jours de vacances au taux susmentionné pendant son absence avec solde conformément aux dispositions de la présente convention.

16.10 Quand une période continue d'absence de travail en raison d'un congé no payé ou d'une suspension des fonctions dépasse la moitié du nombre normal d'heures pour une période de paie, aucun crédit de vacances doit s'accumuler.

16.11 (a) Les vacances se prennent à un moment autorisé par l'Employeur, mais dans l'horaire des vacances, on donne la préférence aux employés qui ont le plus d'ancienneté. Les employés doivent signifier leurs préférences quant aux dates de leurs vacances avant le 31 mars de chaque année.

L'horaire des vacances doit être affiché par l'Employeur le premier mai de chaque année. L'année pour les vacances commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

b) Les employés disposant de crédits de vacances reportés en raison de l'indemnisation des accidents du travail pourront prendre ces vacances reportées après que tous les autres employés auront choisi les dates de leurs vacances annuelles.

16.12 Tout employé hospitalisé pendant ses vacances annuelles peut utiliser ses crédits accumulés de congés de maladie pendant son hospitalisation, qui devra être certifiée par le médecin traitant. Tout employé signalant un décès dans sa famille tel que défini aux alinéas 18.01 (a) et (b), pourra bénéficier d'un congé spécial de deuil pour assister aux funérailles, plutôt que perdre une partie de ses vacances. Aucun employé n'est obligé de travailler pendant ses vacances.

16.13 Aucun employé n'est obligé de travailler pendant ses vacances. Néanmoins, si un employé accepte de travailler pendant ses vacances, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires et a droit à une autre journée de congé.

ARTICLE 17
CONGÉ DE MALADIE

17.01 (a) Un « congé de maladie » désigne la période de temps pendant laquelle un employé est en congé payé à cause de maladie ou d'incapacité à travailler.

b) Chaque employé à temps plein accumulera des crédits de congé de maladie à raison de 1¼ jour par mois d'emploi continu jusqu'à un maximum de trois cent trente (330) jours x huit (8) heures = deux mille six cent quarante (2 640) heures.

17.02 Un employé embauché le quinzième (15e) jour du mois ou avant a le droit d'accumuler des crédits de congé de maladie à compter de cette date.

17.03 Un employé embauché après le quinzième(15e) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congé de maladie à compter du premier (1er) jour du mois qui suit la date de sa nomination.

17.04 Si une période continue d'absence du travail en raison d'un congé non payé ou de suspension des fonctions dépasse la moitié du nombre des heures de travail pour n'importe quelle période de paie, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pendant cette période de paie, mais l'employé garde les crédits de congé de maladie accumulés avant cette absence ou suspension.

17.05 Un employé continuera d'accumuler des crédits de congé de maladie au taux susmentionné pendant une absence payée conformément aux dispositions de la présente convention et alors qu'il participe aux séances officielles de négociations avec l'Employeur ou est en congé syndical autorisé pour une période de moins de six (6) mois.

17.06 Un employé qui doit s'absenter pour aller à un rendez-vous chez le médecin, le dentiste ou l'optométriste se voit accorder le temps nécessaire qui est soustrait à ses crédits accumulés de congé de maladie. L'Employeur peut exiger un certificat concernant une absence en vertu de la présente clause. L'Employeur peut exiger un certificat concernant une absence en vertu de la présente clause.

17.07 On soustrait des crédits de congé de maladie d'un employé pour chaque jour ouvrable ou heure où l'employé est absent en congé de maladie.

17.08 a) Pour toute absence de plus de quarante (40) heures ouvrables pour cause de maladie pour chaque année civile, l'Employeur peut exiger un certificat médical justifiant l'absence. Si un certificat médical est exigé, la demande sera faite pendant la période de maladie. Toutefois, les employés peuvent être informés à l'avance, sur une base individuelle, qu'un tel certificat sera nécessaire à l'avenir. Si un certificat n'est pas présenté après une telle demande, le temps d'absence du travail est soustrait de la rémunération de l'employé.

b) On ne tiendra pas compte d'une intervention chirurgicale majeure ou d'une maladie grave faisant l'objet d'une attestation médicale en calculant les congés aux termes de l'article 17.08 (a).

17.09 Un employé qui a épuisé ses congés de maladie peut obtenir, sur demande, une avance de congés de maladie jusqu'à concurrence d'un quart de jour par mois de service donnant droit à la pension. Un employé qui y a droit ne peut faire qu'une seule demande d'avance de congé de maladie au cours de chaque année civile.

17.10 Quand un employé termine son emploi pour une raison quelconque, l'Employeur a le droit de retenir de l'argent dû à cet employé à la cessation de son emploi la valeur de toute balance pour avance de congé de maladie.

17.11 Quand un jour férié conforme à l'article 15 a lieu alors qu'un employé est en congé de maladie rémunéré, on ne fait aucune déduction de congé de maladie pour la journée en question.

17.12 À sa retraite, un employé reçoit un paiement global équivalent à dix pour cent (10 %) de ses crédits de congés de maladie accumulés inutilisés. L'employé a le choix entre recevoir un paiement direct ou faire déposer les fonds dans un régime enregistré d'épargne-retraite.

ARTICLE 18
ABSENCES AUTORISÉES

18.01 a) On accorde à un employé cinq (5) jours consécutifs de calendrier de congé de deuil à l'occasion de décès de sa mère, son père, son conjoint, son fils, sa fille, son frère ou sa sœur ou un parent demeurant sous le même toit que l'employé.

b) Tout employé pourra bénéficier d'un congé de deuil de trois (3) jours consécutifs de calendrier à l'occasion du décès de sa belle-mère, son beau-père, son beau-frère, sa belle-sœur, son gendre, sa bru, sa tante, son oncle, son grand-père, sa grand-mère, ses petits-enfants.

c) Tout employé aura droit à un congé de deuil d'une journée pour assister aux funérailles d'une nièce ou d'un neveu.

18.02 a) L'Employeur paiera à un employé qui est obligé de servir comme juré ou comme témoin à son audience, la différence entre ses gains normaux et la rémunération reçue pour remplir

ses devoirs comme membre du jury ou témoin. L'employé doit présenter la preuve de ce service et de la rémunération reçue.

b) Tout employé à qui l'Employeur demande de témoigner à une audience de tribunal en dehors de ses heures normales de travail, aura droit à l'indemnité prévue à l'article 14.03.

18.03 Quand l'Employeur exige qu'un employé passe un examen écrit ou évalue les qualités de l'employé et que l'employé doit s'éloigner de son travail pour subir un examen, l'employé ne subit aucune perte de salaire ou d'ancienneté pour le temps où il a été éloigné de son travail pour subir l'examen. Les dépenses encourues par les employés tenus de se déplacer au siège social pour les fins de la présente clause sont remboursées conformément à l'annexe « C ».

18.04 Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur doit accorder une permission d'absence sans solde à treize (13) employés au plus un même temps, nommés par le Syndicat, aux fins de participation à des congrès, colloques et affaire du Syndicat, pourvu que le Syndicat ait demandé une telle permission d'absence trois (3) semaines avant l'absence projetée si possible. Il est entendu qu'une telle permission d'absence ne doit pas être demandée cinq (5) jours avant Noël. Il est également entendu que toute demande de congé présentée entre six (6) et quinze (15) jours avant Noël ne sera accordée qu'à un maximum de trois (3) employés et que les postulants devront provenir d'emplacements distincts. Ces exigences s'appliquent à tous les membres de l'unité de négociation, à l'exception du président de la section locale ou de son représentant.

18.05 Un employé à temps plein qui est élu ou choisi pour occuper un poste à temps plein au Syndicat, ou tout organisme auquel le Syndicat est affilié, doit recevoir de l'Employeur une permission d'absence sans solde, sans perte d'ancienneté, pour une période maximale d'un (1) an. Il faut renouveler la demande d'une telle absence chez l'Employeur chaque année subséquente.

18.06 Les membres de l'unité de négociation ne subiront aucune perte de rémunération lors des réunions patronales-syndicales, aux réunions du comité joint de santé et sécurité au travail, aux réunions du comité du programme d'aide aux employés et leur famille ou lorsque requis de présenter un témoignage à une audience.

18.07 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder une permission d'absence avec ou sans solde à un employé. Si c'est possible, la permission devrait être demandée par écrit au moins trois semaines avant l'absence projetée. Si c'est possible, la permission devrait être demandée par écrit au moins trois (3) semaines avant l'absence projetée.

18.08 Les employés de l'unité de négociation faisant partie de l'équipe de négociation continuent de recevoir leur salaire normal jusqu'à concurrence de soixante (60) personnes-jours de négociations avec l'Employeur.

ARTICLE 19
CONGÉS D'URGENCE

19.01 Sous réserve du paragraphe 19.02, un congé d'urgence avec solde peut être accordé à un employé par :

a) le gérant immédiat pour une période ne dépassant pas cinq (5) jours de travail; ou
b) le Vice-Président du département, sur recommandation du gérant ou le chef régional, pour une période qui dépasse cinq (5) jours de travail.

19.02 On accorde un congé d'urgence :

a) quand il y a une maladie grave ou un décès dans la famille immédiate de l'employé;
b) quand des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail; ou
c) dans les autres circonstances que la Société peut approuver.

ARTICLE 20
CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

20.01 Les employés se verront accorder huit (8) heures de congé payé par année civile pour travailler bénévolement pour un organisme sans but lucratif ou dans le cadre d'une initiative communautaire menée dans le secteur sans but lucratif. La planification du congé est soumise à l'approbation de la direction afin de garantir le respect des exigences opérationnelles. Il n'est pas possible de cumuler le congé de bénévolat d'une année à l'autre.

ARTICLE 21
MIEUX-ÊTRE

21.01 L'Employeur contribue à un compte de gestion santé ou à un programme de subvention pour le mieux-être jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250 $) par exercice financier pour chaque employé permanent. Une fois par exercice financier, l'employé devra choisir le compte où ses fonds admissibles seront versés (compte de gestion santé ou programme de subvention pour le mieux-être).

ARTICLE 22
CONGÉ DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION

22.01 On n'accorde pas de congé de maladie pour cause de grossesse ou conditions de même nature diagnostiquées par le médecin traitant. Un congé dans de telles conditions est considéré comme congé de maternité et est un congé sans solde.

22.02 On accordera à une employée un congé de maladie pour une maladie provenant de complications reliées à sa grossesse, à l'exclusion de l'accouchement normal.

22.03 Au plus tard à la vingtième (20e) semaine de sa grossesse, l'employée enceinte informera l'Employeur de la date prévue de son accouchement.

22.04 Un congé de maternité sans solde peut commencer deux (2) mois avant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être accordé de manière anticipée ou différée à condition qu'un certificat sur l'état de santé de l'employée en question soit émis par un médecin qualifié et présenté à l'Employeur.

22.05 Un congé de maternité peut se terminer au plus tard 16 semaines après la date de l'accouchement. Sur présentation, aux frais de l'employée, d'un certificat médical établissant qu'elle est prête à reprendre le travail, l'employée sera placée à un poste semblable dans le même magasin ou entrepôt. Une employée qui reprend le travail dans les 16 semaines après l'accouchement est jugée avoir pris un congé sans solde. L'employée concernée retrouve sa classification antérieure et ne subit aucune réduction de salaire en raison de sa grossesse. Pendant cette période, les droits complets d'ancienneté s'accumulent et tous les avantages doivent être versés par l'Employeur pendant les 16 semaines suivant la date de l'accouchement.

22.06 On permet aux employées qui ont droit à un congé de maternité de demander dix (10) jours ouvrables au plus à partir de leurs crédits accumulés de congé de maladie pour couvrir la période d'attente de deux
(2) semaines prévue par l'assurance-emploi. Cependant, il est entendu entre les Parties que la grossesse n'est pas une maladie. Les employées ayant droit à un congé de maternité peuvent déduire les crédits de congés de maladie accumulés de leur période d'attente de l'assurance-emploi. Cependant, il est convenu entre les parties que la grossesse n'est pas une maladie. Si une employée enceinte tombe malade, elle doit vérifier l'impact sur sa période d'attente et ses

prestations d'assurance-emploi auprès de Service Canada.

22.07 Les employées qui ont terminé une année d'emploi continu et qui acceptent de retourner au travail pour une période d'au moins (6) mois auront droit à une indemnité de congé de maternité payée équivalant à soixante-quinze pour cent (75 %) de leur « tarif normal de rémunération », conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage. Les prestations seront versées pendant une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues, immédiatement après la période d'attente minimale pour l'admissibilité aux prestations de maternité provenant de l'assurance-emploi.
Le montant des paiements effectués par l'Employeur sera égal à la différence entre les prestations de maternité de l'assurance-emploi auxquelles l'employée a droit et l'indemnité équivalant à soixante-quinze pour cent (75 %) de son « tarif normal de rémunération », moins toute autre somme d'argent reçue pendant la période qui pourrait entraîner une diminution des prestations de maternité provenant de l'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas reçu d'autres sommes d'argent pendant cette période.

Dans le présent article, l'expression « tarif normal de rémunération » désigne le taux de rémunération que l'employée recevait au moment où le congé de maternité a commencé, mais ne tient pas compte du rajustement rétroactif du taux de rémunération, de la rémunération d'intérim ou de toute autre forme de rémunération supplémentaire. Si l'employée choisit de ne pas retourner au travail après son congé de maternité, elle devra rembourser à la Société les sommes qui lui ont été versées dans le cadre du Régime de prestations supplémentaires de chômage. Si l'employée retourne au travail après son congé de maternité, mais ne conserve pas son emploi pendant au moins six (6) mois, elle devra rembourser à la Société le montant qui lui a été versé en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage, au prorata de la période travaillée après le congé.

22.08 Ces dispositions susmentionnées s'appliquent quand une employée demande un congé pour une adoption légale.

ARTICLE 23
BLESSURE AU TRAVAIL

23.01 Un employé qui est blessé au travail ou qui souffre la réapparition d'une blessure au travail doit le signaler à son supérieur ou gérant dès que possible et remplir une réclamation auprès de Travail Sécuritaire NB.

23.02 Les Parties acceptent de se conformer à la *Loi sur les accidents au travail* et les règlements pour les employés blessés au travail.

23.03 Les jours d'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ne seront pas déduits des crédits de congés de maladie ou des crédits de vacances de l'employé, sans dans les cas prévus à l'article 21.04.

23.04 En attendant l'approbation d'une réclamation, l'employé recevra une avance égale a son salaire habituel à la condition qu'il ait accumulé les heures de maladie nécessaires. Sur approbation de la réclamation, l'employé devra rembourser le montant brut total accorde dans l'avance.

23.05 Un employé qui touche des indemnités pour accident du travail en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* acquiert des crédits de congé annuel conformément à l'article 16. Cependant, les crédits de congé annuel peuvent seulement avoir été accordés pour une durée maximale d'une (1) année.

23.06 Pour des raisons de santé et de sécurité, aucun employé n'est tenu de travailler seul lors de la totalité d'un quart de travail de huit (8) heures.

23.07 Dans des magasins d'un seul quart de travail, aucun employé n'est tenu de travailler seul à la nuit tombée.

ARTICLE 24
RETRAITE

24.01 Les employés peuvent se retirer à soixante-cinq ans ou conformément aux clauses de retraite prématurée du régime de pension de retraite actuel pour les employés des services publics de la Province du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 25
INDEMNITÉ DE RETRAITE

25.01 Quand un employé qui a cinq ans ou plus d'emploi continu se retire à cause d'une invalidité, d'un décès, de son âge ou est mis à pied, l'Employeur doit verser à cet employé ou à sa succession une indemnité de retraite égale à la rémunération de cinq jours pour chaque année complète de service, mais cette indemnité dans l'ensemble du service à l'Employeur ne doit pas dépasser la rémunération de cent vingt-cinq (125) jours.

L'employé ou sa succession peut choisir parmi les formules suivantes :

a) le versement d'un paiement forfaitaire au moment de la retraite ou du décès; ou

b) somme convertie en rentes à versements invariables, payables au souscripteur nominatif; ou

c) un régime enregistré d'épargne-retraite, payable au souscripteur nominatif.

d) Un employé peut demander un régime de congé de retraite anticipée pour utiliser un certain nombre de crédits d'indemnité de retraite comme congé payé au cours des années précédant la retraite au lieu d'un versement en espèces à la retraite. Les employés sont admissibles à utiliser le nombre maximum de jours de congé de retraite anticipée au cours de chaque année avant la retraite comme indiqué à l'Annexe « E » ci-jointe. À la discrétion de l'Employeur, l'employé qui n'a pas choisi d'adhérer au régime de congé de retraite anticipée peut se voir accorder, sur demande, le nombre total de crédits d'indemnité de retraite comme congé immédiatement avant de prendre sa retraite de la Société des alcools du Nouveau-Brunswick. Les crédits d'indemnité de retraite qui ne sont pas utilisés comme congé à la date de la retraite seront payés en espèces. L'accumulation d'avantages réguliers et les déductions sur la paie se poursuivront pendant le congé de retraite anticipée.

25.02 Quand un employé est mis à pied, l'indemnité de retraite est versée en un paiement forfaitaire douze (12) mois après la date de la mise à pied s'il est toujours licencié.

ARTICLE 26
RÉGIMES DE GROUPE

26.01 a) Un régime admis d'assurance-vie collective est le régime en vigueur à la signature de la présente convention; ou

b) Tout régime général accepté par les Parties à la présente convention.

26.02 a) L'Employeur paiera quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de la prime mensuelle des régimes de soins de santé, voyage et soins dentaires, conformément aux conditions acceptées par les Parties à la présente convention.

b) La part de dix pour cent (10 %) payée par l'employé sera divisée en deux déductions égales mensuelles.

26.03 L'Employeur accepte de transmettre au Syndicat la part des primes réduites de l'assurance-

emploi, lesquelles ont été retenues à chaque membre le premier avril de chaque année.

26.04 Si l'on juge un employé invalide et admissible aux prestations d'invalidité qui sont conformes au régime d'assurance-invalidité de longue durée, l'Employeur lui accordera une permission d'absence. permission d'absence devra expirer si l'employé est admissible à une pension d'invalidité permanente ou s'il accepte un autre emploi.

ARTICLE 27
VÊTEMENTS ET LOGEMENT

27.01 a) Chaque employé doit recevoir une indemnité annuelle payable en deux versements égaux, en avril et en octobre, pour compenser les frais de nettoyage à sec et le maintien des vêtements réglementaires et de chaussures de sécurité qu'il est tenu de porter au travail. Le montant de l'indemnité devra être ajusté annuellement par une somme égale des composants de vêtements en vertu de la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation CPI de la ville de Saint- Jean publié par Statistique Canada pour l'année précédente. L'indemnité de base est de cinq cent vingt et un dollars (521 $) pour la première année.

b) Les employés sont tenus de présenter les reçus attestant l'achat ou l'entretien des vêtements réglementaires ou des chaussures de sécurité au plus tard le 1er décembre de chaque année.

c) Aucun employé ne fera l'objet d'une action disciplinaire en vertu de l'article 27.02, sauf pour motif valable.

27.02 Les uniformes mentionnés à l'article 27.01 doivent être comme suit pour les employés des magasins :

27.03 a) Au cas où des vêtements de sécurité seraient nécessaires, ceux-ci seraient fournis par l'Employeur.

b) Tous les employés obligés à travailler en chambres froides ou en glacière devront être munis par l'Employeur de tenues de travail adéquates.

27.04 Les employés qui travaillent moins de huit cent trente-deux (832) heures au cours d'une période de six (6) mois commençant en avril et octobre de chaque année recevront une indemnité proportionnelle pour vêtement répartie comme suit :

$$\frac{\text{Heures travaillées}}{} \times \text{Montant de base} = \text{Paiement 2 080}$$

ARTICLE 28
LIEUX DE DÉTENTE

28.01 L'Employeur doit fournir un lieu de détente séparé et clos dans chaque magasin et entrepôt.

28.02 Le lieu de détente doit être muni d'armoires, d'une table et d'un nombre de fauteuils approprié pour recevoir le nombre d'employés qui peuvent faire une pause de détente ou de repas dans ledit magasin ou entrepôt.

28.03 On permet aux employés de faire du café, du thé et de la soupe chaude et ils peuvent équiper, à leurs frais, le lieu de détente d'une plaque chauffante à cette fin.

ARTICLE 29
DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

29.01 Le Syndicat peut nommer un délégué syndical dans chaque magasin et service représenté par l'unité de négociation.

29.02 Le Syndicat doit fournir à l'Employeur une liste des délégués syndicaux et des suppléants pour les cas d'absence du délégué, et seuls les employés inscrits sur cette liste fournie par le Syndicat seront reconnus comme délégués syndicaux.

29.03 On doit accorder au délégué syndical un temps raisonnable d'absence du travail sans perte de salaire pour s'occuper, au comité des griefs, d'un grief se produisant dans son magasin ou entrepôt, pourvu qu'il demande son congé à l'avance au gérant et que ce congé soit pris à un moment précisé par le gérant. Dans des circonstances raisonnables, un tel congé ne doit pas être refusé.

ARTICLE 30
PROCÉDURE DE GRIEF

30.01 Quand un employé estime qu'il a été lésé par l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou tout autre document formulé ou émis par l'Employeur, et ayant trait à des conditions d'emploi, ou par une prétendue violation de l'une des dispositions de la présente convention par l'Employeur, et, quand l'employé a le consentement par écrit du Syndicat eu égard à tout grief en rapport avec l'interprétation ou l'application de la présente convention, la procédure suivante s'applique.

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la naissance du prétendu grief, l'employé peut présenter son grief par écrit, soit par service particulier, soit par courrier recommandé, sur la formule approuvée par la Commission des relations de travail dans les services publics, à la personne désignée par l'Employeur (étant leur gérant) comme constituant le premier palier dans une procédure de grief. Si l'employé ne reçoit aucune réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans les cinq (5) jours ouvrables après la date où il a soumis son grief à la personne désignée comme constituant le premier palier dans la procédure de grief, l'employé peut procéder à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans les dix (10) jours ouvrables après l'expiration de la période de cinq (5) jours mentionnée à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit, en l'envoyant par courrier recommandé au Président de la Société des alcools du Nouveau-Brunswick ou son représentant.

Des copies de la correspondance et des griefs présentés à la première étape, et les réponses par la personne nommée par l'Employeur conformément à la première étape doivent accompagner le grief quand il est soumis au Président de la Société des alcools du Nouveau-Brunswick ou son représentant. Le Président de la Société des alcools du Nouveau-Brunswick ou son représentant doit répondre par écrit à l'employé dans les dix (10) jours ouvrables après la date où le grief lui a été soumis. Si l'employé ne reçoit pas une réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant du Président de la Société des alcools du Nouveau-Brunswick ou son représentant dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle il a soumis son grief au Président de la Société des alcools du Nouveau-Brunswick ou son représentant, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage comme prévu dans la présente convention dans les vingt (20) jours ouvrables de la date à laquelle il aurait dû recevoir une réponse satisfaisante du Président de la Société des alcools du Nouveau-Brunswick ou son représentant.

30.02 Lorsque l'employé présente son grief en personne ou lorsque se tient l'audition d'un grief à quelque palier que ce soit, l'employé peut être accompagné d'un représentant du Syndicat.

30.03 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre de la procédure qui précède, il faut exclure les samedis, dimanches, et jours fériés reconnus. Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief est réputé abandonné et l'on ne pourra plus y donner suite.

30.04 Tout grief survenant directement entre l'Employeur et le Syndicat doit être traité à l'étape finale de la procédure de grief.

30.05 Les limites de temps qui sont précisées dans cet article peuvent être prolongées par une entente écrite entre les Parties.

30.06 Nulle personne occupant un poste cadre ou privilégié ne doit tenter, par intimidation, menace de renvoi ou toute autre forme de menace, d'amener un employé à abandonner son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, tel qu'acquis dans la présente convention.

ARTICLE 31
ARBITRAGE

31.01 En ce qui concerne toute question soumise à la procédure d'arbitrage, les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son règlement s'appliquent.

31.02 Dans tous les cas, y compris les cas découlant d'une mesure disciplinaire ou de la perte d'une rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit avoir plein pouvoir d'ordonner le paiement de la rémunération, de modifier la pénalité ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège, ou de confirmer le retrait de tel avantage ou privilège de la façon dont le conseil peut juger appropriée pour régler de manière finale les désaccords entre les Parties, et il peut donner à sa décision en effet rétroactif.

ARTICLE 32
MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

32.01 La définition d'une mise en disponibilité est une réduction de la force ouvrière ou une réduction des heures normales de travail.

32.02 Dans le cas d'une mise en disponibilité, l'ordre inverse d'ancienneté s'applique, c'est-à-dire que les employés qui ont moins d'ancienneté dans une classification ou une classification inférieure seront mis en disponibilité avant les employés qui ont plus d'ancienneté dans cette classification ou une classification supérieure, pourvu que l'employé qui a le plus d'ancienneté accepte d'occuper le poste inférieur.

32.03 L'Employeur doit donner par écrit un avis de mise en disponibilité aux employés au moins quinze (15) jours avant l'entrée en vigueur de la mise en disponibilité, ou le salaire à tarif normal au lieu d'un avis.

32.04 Dans le cas d'un rappel, les employés doivent être rappelés par ordre d'ancienneté, pourvu qu'ils aient la capacité et les qualités pour exécuter le travail pour lequel ils sont rappelés et lorsqu'il y a rappel, les employés mis en disponibilité doivent avoir la chance de réintégrer les postes avant que tout nouvel employé puisse être embauché.

32.05 Les droits de rappel des employés dont les heures de travail varient d'une semaine à l'autre se limitent à un rayon de trente-deux kilomètres (32 km) du lieu de travail en question selon la définition de cet article. De tels employés ont le droit de refuser de retourner au travail sans affecter leurs droits de rappel.

32.06 Pour tous les autres employés, le présent article s'applique et peut être utilisé à l'échelle des districts. Par conséquent, un employé a le droit à un refus de retourner au travail à une distance supérieure de trente-deux kilomètres (32 km) sans affecter ses droits de rappel.

32.07 Les griefs alléguant une contravention au présent article doivent être présentés au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

ARTICLE 33
MUTATIONS

33.01 L'Employeur a le droit de demander à un employé comptant moins d'ancienneté, dans un lieu choisi par l'Employeur, d'accepter une mutation qui est conforme aux termes du présent article.

33.02 a) Les mutations pour une période de trois (3) mois ou moins ou les mutations afin de remplir les fonctions d'une employée en congé de maternité ou de maladie, jusqu'à un maximum d'un (1) an peuvent être exécutées par l'Employeur. L'Employeur devra effectuer les mutations de sorte à garder tout temps additionnel consacré au voyage comme résultat de cette mutation au minimum.

b) Quand un employé est muté conformément à l'alinéa 33.02 (a) à une distance supérieure à quarante (40) kilomètres (une direction), une telle mutation doit se faire avec le consentement mutuel de l'Employeur et de l'employé.

Quand un employé est muté conformément à l'alinéa 33.02 (a) à une distance supérieure à vingt-quatre kilomètres (24 km) dans une seule direction, l'employé doit recevoir les indemnités pour le kilométrage, les repas et le logement fixées par la politique de voyage et de déplacement d'ANBL pour toutes dépenses additionnelles encourues résultant de cette mutation.

33.03 a) Toute mutation autre qu'une mutation conformément à l'alinéa 33.02 (a) devra être affichée conformément à l'article 11.01 et le candidat qui a le plus d'ancienneté sera muté pourvu qu'il ait la capacité pour exécuter le travail en plus de satisfaire aux normes de rendement actuelles.

b) Quand un employé choisit d'être muté à un poste à une distance supérieure à vingt-quatre kilomètres (24 km) dans une seule direction, l'employé doit recevoir les indemnités pour le kilométrage, les repas et l'hébergement conformément aux taux établis par la politique d'ANBL pour les vingt et un (21) premiers jours de la mutation ou jusqu'à ce que l'employé soit réinstallé, le plus court prévalant.

33.04 a) Quand un employé est muté sur une base permanente à une distance supérieure à quarante kilomètres (40 km) dans une seule direction et qu'il choisit de déménager son lieu de résidence, l'Employeur doit verser des frais de déménagement raisonnables. En plus, l'Employeur versera les frais pour le kilométrage, les repas et l'hébergement conformément aux taux établis par ANBL pour les trente (30) premiers jours de la mutation ou jusqu'à ce que l'employé soit réinstallé, le plus court prévalant.

b) Tout employé qui présente une demande de mutation au sein de sa propre classe d'emploi doit se voir verser une seule fois au cours de sa vie, par son Employeur, des frais de déménagement, sous réserve que sa demande soit acceptée. Un employé promu à une classe d'emploi supérieure est admissible à un remboursement de ses dépenses de réinstallation.

c) Les dépenses de réinstallation sont établies comme suit :

- kilométrage correspondant au trajet le plus direct menant au nouvel emplacement (1 voyage);
- l'emballage, le déballage, le camionnage et le fret liés aux effets mobiliers de l'employé et l'entreposage nécessaire de ces effets mobiliers ainsi que l'assurance sur les articles en question durant le voyage et durant leur entreposage (trois

estimations doivent être présentées à des fins de comparaison et la plus basse sera retenue);

- deux cents dollars contre les dépenses accessoires engagées en raison de la mutation ou de la promotion.

33.05 Un employé muté conformément à l'article 33.02 doit se voir réattribuer son emploi précédent après avoir achevé les tâches assignées. Le droit de mutation des employés devra se limiter à une (1) par année.

33.06 Un employé muté conformément à l'article 33.03 peut choisir de revenir à son ancien lieu d'embauche avant qu'un nouvel employé ou une personne à temps plein n'y soit embauché.

33.07 L'Employeur accepte de conférer avec la section locale 963 du SCFP et l'employé intéressé dans le cas ou une mutation serait nécessaire pour donner suite à la décision du gouvernement.

La section locale 963 du SCFP accepte de renoncer a la clause d'affichage énoncée à l'article 33.03 dans les cas de mutation de personnel pour donner suite a la décision du gouvernement.

Les Parties acceptent de renoncer aux dispositions prévues pour le remboursement des frais de déplacement, de repas et d'hébergement, aux articles 33.03 et 33.04 concernant la mutation d'employés pour donner suite à la décision du gouvernement.
L'employé intéressé touchera un montant global équivalent au montant des dépenses qui seraient engagées pendant trois mois par suite de la mutation.

La section locale 963 du SCFP accepte de ne pas présenter ou de ne pas maintenir de griefs se rapportant a des « fermetures » de magasin ou a des « mutations » du personnel pour donner suite à la décision du gouvernement.

ARTICLE 34
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

34.01 Dans cette clause, « changement technologique » signifie tout changement dans l'introduction d'équipement ou de matériel dont la nature diffère de ceux utilisés antérieurement.

34.02 Aucun employé ne doit être congédié, mis à pied, ou subir une réduction de rémunération par suite d'un changement technologique.

34.03 Si un changement technologique est introduit, l'Employeur doit s'efforcer de faire en sorte que les tâches pertinentes soient assumées par les employés couverts par la présente convention. L'Employeur fournit, aux personnes et endroits visés, toutes les possibilités de recyclage pour assurer le maniement de l'équipement et du matériel désigné par le présent article. Si possible, le recyclage se fait pendant les heures normales de travail, et pendant la période de recyclage, les employés doivent recevoir leur rémunération normale.

34.04 Tout employé muté en raison d'un changement technologique doit avoir le droit de supplantation dans une autre classification pourvu qu'il possède l'ancienneté et la compétence pour exécuter les tâches. L'Employeur devra fournir à l'employé muté la formation nécessaire pour lui permettre d'atteindre la qualification requise pour cette classification.

34.05 Tout employé muté conformément à l'article 34.04 aura un droit prioritaire à reprendre sa classification antérieure avant qu'un nouvel employé y soit embauché.

34.06 L'Employeur consent à avertir le Syndicat, par l'entremise du comité patronal-ouvrier, aussitôt que possible, lorsqu'il envisage l'introduction de changements technologiques.

ARTICLE 35
SOUS-TRAITANCE

35.01 L'Employeur ne doit pas octroyer en sous-traitance ou déléguer des travaux ou services présentement effectués par des employés quand ceci entraînerait des mises à pied ou une réduction des heures de travail pour ces employés.

ARTICLE 36
SALAIRES

36.01 Le taux de salaire de chaque employé de l'unité de négociation est le taux de salaire de la classification des employés fixé à l'article 45 et à l'Annexe « A », qui fait partie de la présente convention.

36.02 Tout employé ayant droit à une rémunération provisoire en vertu des dispositions du présent article touchera cette rémunération provisoire dans un délai de deux périodes de paie. Dans tous les magasins,

a) i) En l'absence du gérant du magasin pendant un minimum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables, tout employé possédant les aptitudes et la capacité pour exécuter le travail clé touchera une indemnité de 1,25 $ l'heure en sus du taux de salaire d'un gérant adjoint pour exécuter le travail clé.

ii) En l'absence d'un gérant adjoint pendant six (6) heures consécutives ou pendant un total de six (6) heures réparties sur deux (2) jours consécutifs, tout employé possédant les aptitudes et la capacité pour exécuter le travail clé recevra une indemnité égale au taux de salaire du gérant adjoint.

iii) Tout employé qui est affecté aux fonctions de contrôle de l'argent recevra une indemnité de salaire égale au taux de salaire du caissier.

b) Dans les services autres que dans les magasins de vente au détail, tout employé affecté à l'exécution d'un travail clé à un poste d'une classe d'emploi de niveau supérieur doit recevoir une rémunération d'intérim en fonction du taux applicable au niveau supérieur de ladite classe d'emploi pendant la période durant laquelle il a été affecté aux tâches en question.

36.03 L'Employeur doit défrayer les services d'avocats pour toute poursuite judiciaire intentée contre un employé qui viole la Loi sur la réglementation des alcools dans l'exercice de ses fonctions. Le choix dudit avocat est fait d'un commun accord entre l'employé et l'Employeur.

36.04 Les relevés d'impôt sur le revenu « T4 » sont remis aux employés au moyen d'un module à libre-service de paie d'ANBL.

ARTICLE 37
COMITÉS

37.01 Comité patronal-ouvrier

Un comité patronal-ouvrier devra être constitué. Sur ce comité devront siéger le président du Syndicat et trois (3) autres membres avec représentation paritaire de l'Employeur.

37.02 Comité de santé et de sécurité (CMSS)

Comité mixte de santé et sécurité local – Si un établissement compte régulièrement vingt (20) employés ou plus, ils doivent constituer un CMSS au sein de l'établissement; le CMSS est formé au moins du gérant de l'établissement et d'un employé/représentant syndiqué. Les comités se réuniront conformément aux exigences de la loi.

Les établissements comptant moins de vingt (20) employés doivent avoir un représentant de la santé et de la sécurité sur place.

Les rapports d'inspection (inspection de l'emplacement et du chariot élévateur), ainsi que les procès-verbaux des réunions du CMSS doivent être transmis au spécialiste de la santé, de la sécurité et de l'environnement d'ANBL.

ARTICLE 38
VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

38.01 Définition du terme « violence » : La « violence » désigne une menace, une conduite ou une tentative de conduite d'une personne qui met en danger la santé et la sécurité d'un employé, ainsi que des propos ou un comportement menaçant qui donne à un employé des motifs raisonnables de croire qu'il risque d'être blessé.

Politiques et procédures en matière de violence : L'Employeur convient d'élaborer des politiques et des procédures pour faire face à la violence en milieu de travail. Ces politiques porteront sur la prévention de la violence, la gestion des situations de violence et la fourniture de ressources et de soutien aux employés qui ont été confrontés à des situations de violence. Les politiques et procédures feront partie de la politique relative à la santé et à la sécurité des employés, et des copies écrites seront fournies à chaque employé.

Les politiques et procédures comprendront notamment les dispositions suivantes :

- des dispositions relatives à la communication de renseignements adéquats sur les comportements violents antérieurs aux employés;
- des dispositions permettant de prendre des mesures adéquates afin d'enquêter sur les cas de violence et d'agression à l'encontre des employés;
- des dispositions permettant aux comités mixtes de santé et de sécurité Syndicat-Employeur d'examiner l'efficacité des politiques de lutte contre la violence en milieu de travail.

Formation : L'Employeur s'engage à fournir une formation et des renseignements sur la prévention de la violence à l'encontre du personnel à tous les employés qui entrent en contact avec des personnes potentiellement agressives. Dans la mesure du possible, le programme de formation permettra aux instructeurs du Syndicat de participer. Tous les employés travaillant dans des zones où il existe des risques de violence doivent recevoir une formation qui abordera notamment les éléments suivants :

- les causes de violence;
- les facteurs qui entraînent des démonstrations de violence;
- la reconnaissance des signes avant-coureurs;
- la prévention relative à l'escalade de la violence;
- les façons de maîtriser et de désamorcer les situations d'agressivité; et
- les détails relatifs aux politiques, aux mesures et aux procédures mises en œuvre par l'Employeur pour lutter contre la violence et mettre des services de soutien et d'aide juridique à la disposition des employés.

L'Employeur s'engage à fournir le temps et les ressources nécessaires à cette formation. L'Employeur verse à chaque employé le salaire établi par la convention collective pendant qu'il suit cette formation ou toute autre formation ultérieure.

Soutien et aide juridique : L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que dans le cas où les mesures préventives n'ont pas réussi à éviter la survenue d'incidents de violence, il convient d'offrir des services de soutien et d'aide juridique pour aider les victimes à se remettre de ces incidents.

ARTICLE 39
VIOLENCE FAMILIALE

39.01 a) L'Employeur reconnaît que les employés sont parfois confrontés à des situations de violence ou d'abus dans leur vie personnelle qui peuvent nuire à leur assiduité et à leur rendement au travail.

b) Les travailleurs victimes de violence familiale pourront bénéficier de cinq (5) jours de congé payé pour se rendre à des rendez-vous médicaux, intenter des procédures judiciaires et se consacrer à toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoute aux droits aux congés existants et peut être pris sous forme de journées consécutives ou individuelles ou de fraction de journée, sans autorisation préalable. Un rapport médical ou un rapport de confirmation délivré par la police sera demandé pour vérifier que des violences familiales ont bien eu lieu. Ce rapport sera soumis au superviseur immédiat de l'employé. Une fois qu'un employé a obtenu cinq (5) jours de congé en vertu du présent article, toute demande ultérieure sera laissée à la discrétion de l'Employeur.

c) Confidentialité et protection de la vie privée : Tous les renseignements personnels concernant la violence familiale seront tenus confidentiels, conformément à la loi applicable. Aucun renseignement ne sera conservé dans le dossier personnel d'un employé sans son autorisation écrite expresse.

d) Protection contre les mesures disciplinaires : L'Employeur convient qu'aucune mesure défavorable ne sera prise à l'encontre d'un employé si son assiduité ou son rendement au travail est affecté par une situation de violence familiale.

ARTICLE 40
DISCRIMINATION

40.01 Ni l'Employeur ni le Syndicat ne doivent pratiquer la discrimination. Les Parties reconnaissent que la présente convention est assujettie au Code des Droits de la Personne du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 41
COPIES DE LA CONVENTION

41.01 L'Employeur fournira accès à une version électronique de la présente convention après la signature de celle-ci et en imprimera un nombre suffisant de copies sous forme de livret soixante (60) jours après l'exécution de la traduction française.

41.02 Les adresses pour la correspondance entre l'Employeur et le Syndicat sont : a/s Relations avec les employés, Société des alcools du Nouveau-Brunswick, C.P. 20787, Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5B8; et le Secrétaire-trésorier du Syndicat, C.P. 1107, Saint John (Nouveau-Brunswick) E2L 4E6, respectivement. Dans la mesure du possible, toute affaire sera faite par écrit.

41.03 Le Syndicat doit tenir l'Employeur au courant du nom et l'adresse du Secrétaire-trésorier.

ARTICLE 42
DISTRICTS SYNDICAUX

La répartition suivante des magasins dans chaque district sera celle qui correspond aux magasins établis par « préférence dans chaque district », en vertu de la présente convention. Toute nouvelle location de travail sera assignée au district approprié.

DISTRICTS DÉTERMINÉS

District n° 1
Magasins n^{os} 13, 14, 15, 16, 40, 41, 45, 60, 68, Entrepôt et Complexe du COD.

District n° 2
Magasins n^{os} 9, 12, 21, 22, 29, 30, 50, 56, 57, 75, 79, 81

District n° 3
Magasins n^{os} 19, 20, 26, 28, 33, 38, 42, 47, 48, 61, 62, 63, 66

District n° 4
Magasins n^{os} 2, 3, 4, 5, 6, 8, 35, 36, 53, 80

ARTICLE 43

CONDITIONS D'EMPLOI – EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL

Ce qui suit constitue les conditions d'emploi pour les employés permanents à temps partiel embauchés après le 1er avril 2001 :

a) Les employés classés permanents à temps partiel doivent travailler au moins trente heures par semaine.

b) L'Employeur convient également de préparer une liste d'ancienneté distincte pour cette classification à l'échelle provinciale.

c) Après avoir terminé la période tentative de six (6) mois, l'ancienneté de l'employé permanent à temps partiel sera rétroactive à son premier jour de travail, calculée en fonction des heures payées.

d) Lorsqu'un employé permanent à temps partiel estime qu'il a été lésé par l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition du présent Protocole d'entente et qu'il a le consentement écrit du Syndicat, il a accès au processus de grief en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics et ses règlements.

e) À la demande de l'Employeur, les employés permanents à temps partiel doivent travailler le vendredi, le samedi, le dimanche et les congés fériés. Nonobstant ce qui précède, les employés auront droit à un samedi et un dimanche de congé à toutes les quatre (4) semaines. L'employé aura l'option de travailler tous les samedis et dimanches si l'Employeur le demande. Les horaires couvrant de tels quarts de travail seront affichés trois semaines à l'avance.

f) Les employés permanents à temps partiel seront affectés à un emplacement précis; cependant, ils peuvent être transférés à un autre emplacement sans avis préalable. Lorsqu'un employé est transféré de plus de trente-deux kilomètres (32 km), l'employé doit recevoir une allocation pour repas et kilométrage conformément à la Politique sur les déplacements d'employés pour toute dépense additionnelle engagée à la suite du transfert.

g) Les employés permanents à temps partiel seront avisés de leur période de dîner au début de leur quart de travail.

h) Les employés permanents à temps partiel doivent recevoir le taux supplémentaire d'une fois et demie le taux de salaire normal de l'employé quand il doit travailler plus de quarante (40) heures par semaine.

i) Les employés permanents à temps partiel devront contribuer au régime de retraite des employés à temps partiel et saisonniers de la Province du Nouveau-Brunswick.

j) Les employés permanents à temps partiel auront droit aux jours fériés comme prescrit par la Loi sur les normes d'emploi et également au congé payé du lendemain de Noël.

k) Les employés permanents à temps partiel ont droit à des congés annuels avec solde, calculés à un taux de 4,62 heures par période de paie jusqu'à un maximum de 120 heures à moins que l'employé soit absent du travail sans solde pour plus de la moitié du nombre d'heures régulières pour une période de paie, soit trois (3) semaines civiles à soixante-quinze pour cent (75 %).

l) Les employés permanents à temps partiel doivent accumuler des crédits de congé de maladie à un taux de 3,46 heures par période de paie, jusqu'à un maximum de 1 560 heures, à moins que l'employé soit absent du travail sans solde pour plus de la moitié du nombre d'heures régulières pour une période de paie, soit trois (3) semaines civiles à soixante-quinze pour cent (75 %).

m) Les employés permanents à temps partiel possédant les habiletés et les aptitudes leur permettant d'exécuter les tâches auront droit à la rémunération d'affectation provisoire lorsqu'aucun autre employé à plein temps n'est disponible. L'employé permanent à temps partiel est alors rémunéré conformément à l'article 36.02, soit

n) L'Employeur doit déduire des salaires payables à tous les employés un montant égal aux cotisations mensuelles régulières, aux évaluations et aux droits d'initiation du Syndicat. Le Syndicat doit, de temps à autre, aviser l'Employeur par écrit du montant de ses cotisations mensuelles.

o) Les employés permanents à temps partiel doivent recevoir une allocation annuelle de vêtements

payable en deux versements égaux, en avril et en octobre, aux fins de nettoyage à sec et de maintenir une tenue d'affaires appropriée et des chaussures de sécurité qui seront portées au travail. Cette somme doit être soixante-quinze pour cent (75 %) de la somme à laquelle un employé régulier à temps plein a droit. Les employés qui travaillent moins de six cent vingt-quatre (624) heures au cours d'une période de six mois doivent recevoir une allocation proportionnelle pour vêtements.

p) L'Employeur doit payer quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de la prime mensuelle pour les régimes d'assurance maladie, d'assurance voyage et de soins dentaires qui sont convenus mutuellement par les Parties à la présente entente. Cet avantage sera volontaire.

q) Les Parties conviennent de fournir aux employés permanents à temps partiel les avantages en vertu des alinéas 18.01 (a), (b) et (c), congé de deuil, de la convention collective.

r) Les Parties conviennent de fournir aux employés permanents à temps partiel, des avantages en vertu de l'article 19, congé d'urgence, de la présente convention collective.

s) Les employés se verront accorder 8 heures de congé payé par année civile pour travailler bénévolement pour un organisme sans but lucratif ou dans le cadre d'une initiative communautaire menée dans le secteur sans but lucratif. La planification du congé est soumise à l'approbation de la direction afin de garantir le respect des exigences opérationnelles. Il n'est pas possible de cumuler le congé de bénévolat d'une année à l'autre.

t) L'Employeur contribue à un compte de gestion santé ou à un programme de subvention pour le mieux-être jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250 $) par exercice financier pour chaque employé permanent. Une fois par exercice financier, l'employé devra choisir le compte où ses fonds admissibles seront versés (compte de gestion santé ou programme de subvention pour le mieux-être).

u) Les Parties conviennent que les employées permanentes à temps partiel ont droit à un congé de maternité et d'adoption, conformément à l'article 22 de la présente convention collective.

ARTICLE 44
CONDITIONS D'EMPLOI – EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Ce qui suit constitue les conditions d'emploi pour les employés occasionnels :

1. Un employé occasionnel est défini comme un employé embauché sans garantie quant au nombre d'heures de qu'il pourra travailler. Les heures prévues à l'horaire seront réparties en fonction des besoins opérationnels et les quarts de travail pourraient être ajustés en fonction des contraintes opérationnelles.

2. Tous les employés occasionnels sont payés à cent pour cent (100 %) du taux de la plus basse classification de ce service, en plus d'un ajustement additionnel de huit pour cent (8 %) pour les vacances et congés. Il n'y aura pas de catégorisation des échelles de salaire des employés occasionnels.

3. Les employés occasionnels auront une période d'essai de sept cent cinquante (750) heures aux fins d'évaluation de leurs habiletés, compétences et rendement, et ils devront avoir suivi tous les cours d'ANBL sur la connaissance des produits à l'intérieur des sept cent cinquante (750) heures. Un gérant peut recommander au gestionnaire de district d'écourter la période d'essai après trois cents (300) heures pour autant que cette recommandation soit accompagnée de documents justificatifs pertinents.

4. Les employés doivent être disponibles pour travailler des quarts prévus par l'Employeur qui peuvent inclure les dimanches et congés.

5. L'employé occasionnel qui a terminé sa période d'essai a le droit d'être rappelé d'une mise à pied

dans son district syndical pour une période de quatre (4) mois.

6. Après avoir terminé la période d'essai, l'ancienneté des employés occasionnels débutera à leur date d'embauche et elle est calculée en heures de travail payées comme suit :

   (a) La sélection des employés occasionnels pour les promotions, transferts, postes vacants sera basée sur les facteurs suivants : compétence, habileté, aptitudes qui sont définis par ANBL. Quand tous les facteurs s'équivalent, l'ancienneté sera prise en considération. Le processus de sélection se fera par district d'ANBL.

   (b) L'ancienneté des employés occasionnels ne dépassera pas les droits d'ancienneté des employés permanents à temps partiel ou permanents à temps plein (voir le PE sur les employés PTP, article (c) et l'article 12.03 de la convention collective).

   (c) L'ancienneté des employés occasionnels sera placée sur une liste d'ancienneté distincte au niveau de la province.

7. Les employés occasionnels sont admissibles aux droits de l'article 2.01 de la convention collective.

8. Lorsqu'un employé occasionnel qui a terminé sa période d'essai estime qu'il a été lésé par l'interprétation à son égard d'une condition du présent Protocole d'entente, et a le consentement écrit du Syndicat, il aura accès à la procédure de grief comprise dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et son règlement. Le renvoi d'un employé occasionnel en période d'essai n'est pas assujetti à la procédure de grief et n'a pas droit à une décision arbitrale sur leur renvoi.

9. Les employés occasionnels recevront un taux d'heures supplémentaires d'une fois et demie leur taux de salaire normal quand ils doivent travailler plus de quarante (40) heures par semaine.

10. L'Employeur doit déduire du salaire à verser à chaque employé occasionnel une somme équivalent à la cotisation mensuelle, aux évaluations et aux frais d'initiation du Syndicat. Le Syndicat doit, de temps à autre, aviser l'Employeur par écrit du montant de ses cotisations mensuelles.

11. Les employés occasionnels seront remboursés pour l'achat de souliers ou bottes de sécurité approuvées par la CSA, jusqu'à concurrence de cent cinquante dollars (150 $) (avec des reçus valides) par année financière. Les nouveaux employés occasionnels sont admissibles après avoir terminé sept cent cinquante(750) heures de travail.

12. Les employés occasionnels des magasins seront remboursés pour l'achat de vêtements standard d'ANBL (avec des reçus valides) jusqu'à concurrence de cent dollars (100 $) par année financière.

13. Il n'y aura aucun quart de travail d'une durée inférieure à trois (3) heures pour les employés occasionnels.

14. Les taux de salaire établis seront en vigueur à la date de la signature du Protocole d'entente.

15. Les employés occasionnels sont exempts de la paie par intérim, sauf dans les conditions suivantes : Les employés occasionnels possédant les habiletés et les aptitudes leur permettant d'exécuter les tâches auront droit à la rémunération d'affectation provisoire lorsqu'aucun autre PTP syndiqué n'est disponible ou en cas d'urgence.

16. Lorsqu'un magasin est fermé en raison d'une météo défavorable, l'employé occasionnel ne subira aucune perte de salaire à l'égard d'un quart de travail déjà prévu à l'horaire.

ARTICLE 45
DURÉE ET CESSATION

45.01 La présente convention couvre la période allant du 1er avril 2019 jusqu'au 31 mars 2024 et entre en vigueur dès le jour de la signature. Elle doit être renouvelée automatiquement par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois à moins que l'une ou l'autre des Parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus cent vingt (120) jours civils avant l'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

45.02 Quand un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention est donné, la présente convention devra rester en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente ait été conclue quant à son renouvellement ou quant à une modification ou une substitution à y apporter, ou jusqu'au moment où une impasse est déclarée en vertu de la Loi relative de travail dans les services publics.

ARTICLE 46
ENTENTE DE SALAIRE

	Salaires	Système de primes liées aux indicateurs de rendement (IRC)
1er avril 2019	2 %	Montant équivalent à deux pour cent (2 %) du salaire annuel versé à la fin de l'exercice financier si les IRC sont atteints.
1er avril 2020	2 %	Montant équivalent à deux pour cent (2 %) du salaire annuel versé à la fin de l'exercice financier si les IRC sont atteints.
1er avril 2021	2 %	Montant équivalent à deux pour cent (2 %) du salaire annuel versé à la fin de l'exercice financier si les IRC sont atteints.
1er avril 2022	2 %	Montant équivalent à deux pour cent (2 %) du salaire annuel versé à la fin de l'exercice financier si les IRC sont atteints.
1er avril 2023	2 %	Montant équivalent à deux pour cent (2 %) du salaire annuel versé à la fin de l'exercice financier si les IRC sont atteints.

Un montant équivalent à deux pour cent (2 %) du salaire annuel de l'employé, payé en un seul versement après la fin de l'exercice financier si les critères relatifs à l'atteinte des IRC présentés ci-dessous sont respectés.

Employés travaillant dans la vente au détail	Employés ne travaillant pas dans la vente au détail
Valeur moyenne des transactions	Productivité des entrepôts
Formation à la sécurité – suivi par 90 % du personnel	Formation à la sécurité – suivi par 90 % du personnel

CRITÈRES RELATIFS AU SYSTÈME DE PRIMES LIÉES AUX INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS (IRC)

- Tous les IRC doivent être atteints par les deux groupes pour que la prime du SPV soit versée aux deux groupes.
- La valeur moyenne des transactions est définie comme suit :
    - La valeur moyenne des transactions cibles effectuées auprès du public se calcule en divisant le revenu généré, soit le montant des ventes (exprimé en dollars), par le nombre de transactions.
    - Ce calcul se base sur les transactions effectuées uniquement auprès de clients publics.
- La productivité des entrepôts correspond à la moyenne annuelle du nombre total de caisses collectées par heure, comme le définit la direction.
- Le suivi de la formation sur la sécurité renvoie à la formation sur la sécurité requise par la direction. Si quatre-vingt-dix pour cent (90 %) des membres actifs de l'équipe ont suivi la formation à la fin de l'exercice, ce volet des ICR sera considéré comme atteint.
- Les objectifs relatifs à la valeur moyenne des transactions et à la productivité des entrepôts seront fixés par la direction et communiqués avant le début de chaque exercice financier.
- Calcul du paiement : salaire annuel relatif à l'exercice financier x deux pour cent (2 %).
- Salaire annuel basé sur les heures travaillées pendant l'exercice financier jusqu'à concurrence de deux mille quatre-vingts (2 080) heures si l'exercice financier compte cinquante-deux (52) semaines, et jusqu'à concurrence de deux mille cent vingt (2 120) heures si l'exercice financier compte cinquante-trois (53) semaines.
- Heures admissibles devant être incluses dans le calcul salaire annuel : normales, congé annuel, congé de maladie payé, et autre congé payé y compris les prestations de Travail sécuritaire NB. Les heures de congé approuvées s'accumuleront jusqu'à un maximum d'un (1) an.
- Doit être un employé actif au moment où le versement est effectué (ne pas être en période de cessation

d'emploi) pour être admissible à un versement en fonction des indicateurs de rendement clé (IRC).

- Le versement annuel du SPV auquel l'employé à droit sera effectué avant la fin de la deuxième période du prochain exercice.

Annexe « A »

NIVEAU DE SALAIRE	Poste	1er avril 2019	30 mars 2020	29 mars 2021	4 avril 2022	3 avril 2023
		2.0 %	2.0 %	2.0 %	2.0 %	2.0 %
1	-	17,52	17,87	18,23	18,60	18,97
2	Concierge	18,07	18,44	18,80	19,18	19,56
2	Concierge PTP	18,07	18,44	18,80	19,18	19,56
3	-	18,65	19,02	19,40	19,79	20,18
4	Préposé au service alimentaire	19,23	19,61	20,00	20,40	20,81
5	Associé en vente au détail PTP	19,78	20,17	20,58	20,99	21,41
6	Magasinier PTP	20,33	20,74	21,15	21,57	22,00
6	Magasinier	20,33	20,74	21,15	21,57	22,00
6	Agent d'entretien des bâtiments	20,33	20,74	21,15	21,57	22,00
7	Associé en vente au détail	20,92	21,34	21,77	22,20	22,64
8	Conseiller en produits	21,47	21,90	22,34	22,79	23,24
9	-	22,02	22,46	22,91	23,37	23,84
10	Cuisinier	22,58	23,03	23,50	23,97	24,44
11	Caissier	23,16	23,63	24,10	24,58	25,07
11	Gérant adjoint de magasin d'alcool	23,16	23,63	24,10	24,58	25,07
11	Coordonnateur d'entrepôt	23,16	23,63	24,10	24,58	25,07

Annexe « B » – EMPLOYÉS OCCASIONNELS

TAUX DE SALAIRE DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS SYNDIQUÉS						
	1er avril 2019		30 mars 2020		29 mars 2021	
POSTE	**Salaire complet – employé occasionnel depuis moins de 8 ans**	**Salaire complet – employé occasionnel depuis plus de 8 ans**	**Salaire complet – employé occasionnel depuis moins de 8 ans**	**Salaire complet – employé occasionnel depuis plus de 8 ans**	**Salaire complet – employé occasionnel depuis moins de 8 ans**	**Salaire complet – employé occasionnel depuis plus de 8 ans**
Employé occasionnel travaillant comme concierge PTP	15,61	15,90	15,93	16,23	16,24	16,54
Employé occasionnel travaillant comme préposé au service alimentaire	16,61	16,92	16,94	17,26	17,28	17,60
Employé occasionnel travaillant comme associé en vente au détail PTP	17,09	17,41	17,43	17,75	17,78	18,11
Employé occasionnel travaillant comme magasinier PTP	17,57	17,89	17,92	18,25	18,27	18,61
Employé occasionnel travaillant comme agent d'entretien des bâtiments	17,57	17,89	17,92	18,25	18,27	18,61
Employé occasionnel travaillant comme caissier	20,01	20,38	20,42	20,79	20,82	21,21

Annexe « B » – EMPLOYÉS OCCASIONNELS (suite)

TAUX DE SALAIRE DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS SYNDIQUÉS						
	2 décembre 2021		4 avril 2022		3 avril 2023	
POSTE	**Salaire complet – employé occasionnel depuis moins de 8 ans**	**Salaire complet – employé occasionnel depuis plus de 8 ans**	**Salaire complet – employé occasionnel depuis moins de 8 ans**	**Salaire complet – employé occasionnel depuis plus de 8 ans**	**Salaire complet – employé occasionnel depuis moins de 8 ans**	**Salaire complet – employé occasionnel depuis plus de 8 ans**
Employé occasionnel travaillant comme concierge PTP	20,30	20,68	20,71	21,10	21,12	21,52
Employé occasionnel travaillant comme préposé au service alimentaire	21,60	22,00	22,03	22,44	22,47	22,89
Employé occasionnel travaillant comme associé en vente au détail PTP	22,23	22,64	22,67	23,09	23,12	23,55
Employé occasionnel travaillant comme magasinier PTP	22,84	23,27	23,30	23,73	23,76	24,20
Employé occasionnel travaillant comme agent d'entretien des bâtiments	22,84	23,27	23,30	23,73	23,76	24,20
Employé occasionnel travaillant comme caissier	26,03	26,51	26,55	27,04	27,08	27,58

Annexe « D »

Nonobstant l'article 13.07, l'Employeur accepte qu'aucun employé figurant sur la liste ci-jointe à l'annexe « D » effective le 13 décembre 2015, ne soit congédié ou ne subisse de réduction dans les heures régulières de travail pendant la durée de la convention collective à l'exception de ce qui a été prévu à l'article 8 de ladite convention. Les heures normales de travail sont définies comme quarante (40) heures par semaine pour les employés syndiqués à temps plein et trente (30) heures par semaine pour les employés permanents à temps partiel.

Agnew, Jamie
Albert, Dean
Anderson, Priscilla
Arsenault, Bonnie
Bastarache, Natasha
Bastarache-Saulnier, Jeannette
Beach, Robert
Beattie, Ricky
Beattie, Wayne
Bell, Jeanette
Belliveau, Pierre
Black, Heather
Blanchard, Zachary
Boucher, Manon
Boudreau, Maureen
Bourgoin, Carol
Bourque, Steven
Boyce, John
Brideau, Monica
Brideau-Savoie, Marisol
Brown, Rosemarie
Buckley, William
Budd, Jeffrey
Byno, Carey
Cail, Christine Jean
Caissie, Diane
Caissie, Marc
Cameron, Toni
Campbell, Anne
Carey, Joseph
Chambers, Audley
Chase, Peter
Cleland, Diane
Clift, Marianne
Cloutier, Kyle
Comeau, Annick
Comeau, Anthony
Conners, Marguerite
Cormier, Catherine
Cormier, Joanne
Cormier, Marguerite
Cormier, Pierre
Cormier, Sandra
Cummings, Patricia
Cyr, Sherry
Daigle, Debbie Sue
Davidson, Michael
Desjardins, Suzanne
Despres, Rachel
Deveau, Vicki
Dobbin, Robert
Doiron, Janice
Doiron, Jean-Sébastien
Drisdelle, Philippe
Dube, Ronald
Dugan, Sharon
Dunbar, John
Dupuis, Marielle
Ebbett, Brendan
Ferrar, Jennie
Foster, David
Fournier, Marie-Paule
Fox, Floyd
Francoeur, Sylvain
Fraser, Douglas
Frenette, Anne Marie
Frenette, Patrice
Fuller, Patrick
Gagnon, Louisette
Gallant, Chris
Gallant, Daniel
Gallant, Judy
Garland, Sandy
Garnett, Gordon
Girouard, Arthur
Godin, Liette
Gould, Natalie
Grant, Asha
Grant, Natalie
Gregg, Gary
Guignard, Mona
Guimond, Rina
Gullison, Marleyne
Hachey, John
Haines, Janice Marie
Hannon, Susan
Hanscome, Tracy
Hansen, Richard
Harvey, Robert
Hebert, Sebastien
Hetherington, Michael
Holland, John
Hughes, Mark
Hughes, Mary Ellen
Hunter, Laura
Jaillet, Danny
Jean, Sonia
Jensen, Peter
Jewett, Edna
Joncas, Pamela
Kendrick, Tyler
Kennedy, Stephen
Knorr, Corey
Lagace, Allan
Lagace, Maurice
Lamkey, Rory
Landers, Margaret
Landry, Daniel
Landry, Marc
Lapointe, Monique
Lavigne, Paul
Leblanc, Debbie
Leblanc, Luc
Leblanc, Marc
Leblanc, Natalie
Leblanc, Yvonne
Legacy, Norman
Leger, Luc
Leger, Paul
Lomax, Alicia
Lomax, Kelly
Lorette, Christopher
Losier, Chantal
Losier, France
Lounsbury, Joey
Lutwick, Sharon
Macdougall, Philippe
Mailloux, Marie-Josée
Maloney, Patrick
Marsh, Edgar
Martin, Paul
Martin, Richard
Mccully, Lori
Mcdonald, Todd
McLauchlan, Lorne
Mclean, David
Mclean, Patricia
Melanson, Denis
Monahan, Kara
Montague, Paul
Muise, Betty
Murchison, Neil
Murray, Dennis
Murray, Kevin
Murray-Zelmer, Kyle
Nadeau, Luc
Nagle-Leblanc, Heather
Noel, Yvette
O'Donnell, Brent
Ogden, Roxanne
O'Reilly, Aloysius
Otteson, Zachary
Ouellette, Monique
Parker, Douglas
Parsons, Lauretta
Perron, Lynda
Quinn, Ann
Ramey, Teresa
Reeder, Janice
Reid, Jonathan
Reissner, Jamie
Rennick, June
Richard, Darlene
Richard, Dereck
Richard, Marcel
Ricker, Penny
Ring, Roger
Ritchie, Wendy
Robichaud, Alain
Robichaud, Ashley
Robichaud, Ryan
Ryan, Christa
Savoie, Nicole
Savoie, Sophie
Shannahan, Derrick
Shonaman, Glen
Smith, Aaron Craig
St-Coeur, Colette
Steeves, Darlene
Steeves, Meaghan
Stewart, Chris
Strongman, Roberta
Sutherland, Shayn
Sutherland, Tara
Swift, Colin
Thibodeau, Raymond
Tims, Jason
Tims, Michael
Vincent, Elizabeth
Wall, Wade
Walsh, Shirley
White, Rita
Young, Andrew

Annexe « E »

CRÉDIT D'INDEMNITÉ DE RETRAITE

Nombre de jours de crédit d'indemnité de retraite qui peuvent être utilisés comme congé avant la retraite au lieu d'être payés en espèces au moment de la retraite. Le choix revient à l'employé.

Nombre de jours octroyés 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
126 et plus	10	15	20	30	Solde

EN FOI DE QUOI les Parties ont signé la présente convention le 2 décembre 2021.

AU NOM DU LE SYNDICAT

Elizabeth Vincent
Secrétaire-trésorière

Jamie Agnew
Président de la Société CUPE Local 963

AU NOM DE L'EMPLOYEUR

Erin Fullerton
Vice-présidente des ressources humaines

Lori Stickles
Présidente et chef de la direction

In witness thereof the parties have signed this agreement on the 2nd day of December 2021.

FOR THE UNION

Elizabeth Vincent
Secretary- Treasurer

Jamie Agnew
President CUPE Local 963

FOR THE EMPLOYER

Erin Fullerton
Vice President of Human Resources

Lori Stickles
President & CEO