

LA PRÉSENTE CONVENTION

ENTRE

**LA SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK**

nommée ci-après «l'Employeur»

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE**

Section locale 963, nommée ci-après «le Syndicat»

DATE EN VIGUEUR

Du 16 janvier 2011 au 15 janvier 2015

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
Préambule	
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.....	8
10. Tableau d'affichage des Employés.....	8
11. Affichage des postes vacants.....	8
12. Ancienneté.....	10
13. Heures de travail.....	11
14. Heures supplémentaires.....	13
15. Jours fériés.....	15
16. Vacances.....	16
17. Congé de maladie.....	18
18. Absence autorisée.....	19
19. Congés d'urgence.....	20
20. Congé de maternité et d'adoption.....	20
21. Blessure au travail.....	21
22. Retraite.....	22
23. Indemnité de retraite.....	22
24. Régimes de groupe.....	22
25. Vêtements et logement.....	23
26. Lieux de détente.....	24
27. Délégués syndicaux.....	24
28. Procédure de grief.....	25
29. Arbitrage.....	26
30. Mise en disponibilité et rappel.....	26
31. Transferts.....	27
32. Changement technologique.....	28
33. Sous-traitance.....	29
34. Salaires.....	29
35. Comités.....	30
36. Discrimination.....	31
37. Copies de la Convention.....	31
38. Districts syndicaux.....	31
39. Conditions d'emploi- Entente relative aux employés permanents à temps partiel	
40. Conditions d'emploi- Entente relative aux employés occasionnels	
41. Durée et cessation	
Lettres d'intention	
Annexe « A » - Taux de salaire	
Annexe « B » - Taux de salaire pour les occasionnels	
Annexe « C » - Taux de voyage	
Annexe « D » - Liste des employés syndiqués	
Annexe « E » - Tableau des congés de préretraite	
Annexe « F » - Entente relative à l'horaire de travail comprimé	
Annexe « G » - Horaire de travail	

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.

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 d'un employé(e), lorsqu'il le demandera, à une représentation syndicale dans le dessein de discuter ou de présenter un grief, le rendement de l'employé(e) ou ledit employé est 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 syndicale ou si un poste actuel est modifié considérablement, les parties présentes 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 des salaires du (des) nouveau (x) poste (s).

Si dans les vingt 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 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 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 Par entent réciproque, les parties peuvent accepter la nomination d'un seul arbitre et, dans ce cas, la procédure décrite au paragraphe 3.01 doit être suivie.
- 3.03 L'Employeur accepte de préparer une description complète de chaque poste pour lequel le Syndicat agit comme agent de négociation dans les 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 probatoire », pour les besoins de la présente convention, les parties acceptent que la période probatoire soit de cinq 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, qui ne le sont 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 », c'est un fait que n'était pas connu douze heures avant qu'il se produise.
- 4.06 « Genre » signifie que peu importe où le masculin est utilisé dans cette convention, cela se rapporte aussi au féminin.
- 4.07 « Période provisoire ». Aux fins de la présente convention, les deux parties conviennent que la période provisoire sera d'une durée de six mois.
- 4.08 « Parties » désigne la Société des alcools du Nouveau-Brunswick et le Syndicat canadien des employés de la Fonction publique, section locale 963.

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 nulle et non avenue 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 paie de chaque mois et sont transmises au secrétaire-trésorier du Syndicat le ou avant le 6ième jour ouvrable suivant la préparation de la 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 juillet de chaque année, l'Employeur fera parvenir au secrétaire-trésorier du Syndicat une liste des noms et adresses de tous les employés de l'unité syndicale.

- 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.

ARTICLE 8 DISCIPLINE, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

- 8.01 Nul employé ayant terminé sa période probatoire ne sera, 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 réprimande écrite ou une suspension avec solde peut être signifiée par le premier niveau de grief de l'employé, leur 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 un Vice-président désigné.
- 8.03 Quand un employé fait l'objet d'une mesure disciplinaire, tel qu'indiqué 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.
- 8.04 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.
- 8.05 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.
- 8.06 Quand il a recours à la procédure de grief, l'employé devra invoquer la(les) clause(s) de la présente convention que l'Employeur n'a pas respectée(s).
- 8.07 Quand il est établi qu'un employé a été 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.
- 8.08 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.

- 8.09 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(les) raison(s) de la suspension ou du congédiement. Une copie de ladite lettre sera adressée au Syndicat.
- 8.10 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. La signature de l'employé ne prouve nullement qu'il soit ou non d'accord avec le contenu de l'avertissement.
- 8.11 Un dossier sur toute action disciplinaire ne pourra être utilisé contre un employé après une période de douze (12) mois suivant cette action disciplinaire, pourvu qu'aucun autre cas de mesure disciplinaire envers cet employé n'ait été enregistré pendant cette période.
- 8.12 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.
- 8.13 Aucune action disciplinaire ne sera prise contre un employé qui contribue directement ou qui se porte candidat pour quelque parti politique que ce soit.

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 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 dix (10) jours qui suivent une vacance réelle ou anticipée dans un district, poste vacant que l'Employeur veut combler, l'Employeur devra afficher l'avis de cette vacance sur tous les tableaux d'affichage et ce pendant au moins quinze (15) jours ouvrables ; l'Employeur n'annonce pas cette vacance au public avant que cette période de quinze (15) jours ne soit écoulée.

Dans les dix (10) jours ouvrables qui suivront la fin du concours, le candidat choisi sera nommé au poste vacant pour une période probatoire à moins que l'employé ait déjà

complété une période probatoire 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 comblés si possible de l'intérieur de l'unité syndicale et de l'intérieur du district où les postes sont ouverts.
- 11.04 Dans les cas de promotion, ou pour combler les vacances temporaires, où l'on juge relativement égales les qualités requises des candidats, l'employé qui jouit de plus d'ancienneté a droit à la préférence.
- 11.05 a) Dans le cas d'une promotion, le candidat choisi, s'il est déjà un employé, occupe le poste pour une période probatoire de jusqu'à six mois. Si le rendement du candidat choisi n'est pas satisfaisant, à tout moment pendant cette période probatoire, 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 de probation de 5 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 de probation de 5 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 de circonstances inhabituelles, les périodes de probation ne peuvent être prolongées.
- c) Associé en vente au détail – Promotion du poste permanent à temps partiel
La période probatoire pour la classification d'associé en vente au détail peut être annulée quand les conditions suivantes sont satisfaites :
- i. Avoir terminé la période de probation d'employé permanent à temps partiel 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 probatoire pour la classification de magasinier peut être annulée quand les conditions suivantes sont satisfaites :
- i. Avoir terminé la période de probation d'employé permanent à temps partiel 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 probatoire pour la classification de gérant adjoint peut être réduite quand les conditions suivantes sont satisfaites :

- i. La nomination peut être faite après trois 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 probatoire complète de six 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 jours civils suivant la date de la nomination à un poste vacant, le nom du candidat choisi est affiché sur le Tableau d'affichage des 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 combler dans la Société ne le sont que par des employés, sauf dans les cas d'urgence.

11.08 Sauf pour un motif valable, aucun employé ne doit être réduit à un poste inférieur ou subir une perte financière après avoir complété une période probatoire de six 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 des listes d'ancienneté séparées pour les employés à temps plein, permanents à temps partiel et 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 locale au même moment.

12.03 Lorsque l'employé complète la période probatoire 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 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 permission pour une période de plus de trois (3) jours ouvrables sans motif valable ; 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 syndicale sans le consentement dudit employé.

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

Toutefois, les employés peuvent retourner à leur poste antérieur à l'intérieur d'une période supplémentaire de trois (3) mois sans perte d'ancienneté.

- (b) Les tâches de nature temporaire assignées à un poste à l'extérieur de l'unité syndicale seront attribuées selon le consentement mutuel de l'employé et de l'Employeur. De telles affectations peuvent s'étendre sur une période allant jusqu'à six (6) mois. 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.

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 à moins que l'employé travaille sur un horaire approuvée de semaine de travail réduite. Le travail d'une semaine comprendra quarante heures conformément à l'horaire hebdomadaire affiché dans chaque magasin ou entrepôt. Les seules exceptions sont les suivantes :

- (a) Les employés de magasin qui travaillent durant une période se terminant à 20 heures ou plus tard travaillent sept heures sans période de repas et reçoivent le salaire de huit heures.
- (b) Les employés de magasin qui travaillent durant la période décrite à l'alinéa (a) ci-dessus, profitent d'une (1) pause de repos de trente minutes et peuvent quitter les locaux de l'Employeur pendant cette pause de repos. Aucun employé n'est obligé de travailler plus de cinq heures sans prendre une pause de repos.
- (c) Les employés devant travailler en dehors des heures normales de travail pour la levée d'inventaires sont rémunérés aux taux des heures supplémentaires pour les heures travaillées. Le présent article n'est pas assujéti à la clause établissant un nombre minimum d'heures supplémentaires.

13.02 Il n'y aura pas plus de deux quarts de travail par jour dans chaque magasin. Dans les magasins où il y a deux quarts de travail, les employés travaillent par rotation hebdomadaire, sauf dans les cas suivants. Lorsqu'un magasin est ouvert au public de 10 h à 22 h, le premier quart de travail commence à 8 h et, dans tous les autres cas, au moins une demi-heure avant les heures d'ouverture du magasin. Les heures normales de travail ne se prolongeront pas plus d'une demi-heure après l'heure de fermeture du magasin. Les horaires pour ces quarts sont affichés trois semaines à l'avance.

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

L'Employeur peut changer l'horaire du quart de travail dans un magasin déterminé, une fois par année, durant la deuxième semaine de février.

13.03 a) L'horaire de travail assure aux employés des magasins aux horaires prolongés et à deux quarts au moins un samedi de congé à toutes les trois semaines.

b) Les heures de travail des conseillers en produits seront sur 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 jours par semaine
- Ouverts de façon continue douze 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 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 minutes de repos et on lui paie son repas au taux fixé à l'Annexe « B ». Le temps supplémentaire durant lequel il travaille ainsi est rémunéré au taux des heures supplémentaires.

13.06 Chaque employé est autorisé à prendre deux pauses de repos de quinze minutes par quart de travail à un moment établi par le gérant. Sauf par entente réciproque, nul employé sera accordé une pause de repos à la première ou à la dernière heure de travail d'un quart.

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

13.08 Il est entendu qu'on peut établir une semaine de travail réduite à condition :

(a) que 100 % des employés du magasin ou de l'entrepôt touché, ainsi que l'Employeur, soient d'accord sur le projet ; et

- (b) que le projet soit rédigé sous la forme d'une convention mutuelle signée par les parties à la présente convention ; et
- (c) que le reste de la présente convention continue d'être en vigueur ; et
- (d) que l'application du présent article n'entraîne aucune diminution chez le personnel.
- (e) Faire référence à l'annexe F de la convention collective.

13.09 Les articles 13.02 et 13.03 ne s'appliquent pas aux employés qui travaillent généralement moins de quarante 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 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.

ARTICLE 14 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.01 Le taux des heures supplémentaires est une majoration de 50 % du salaire brut à tarif normal de l'employé, pour au moins trois heures et s'applique dans les cas suivants :

- (a) le travail exécuté en sus des heures précisées à l'article 13.01
- (b) le travail exécuté un jour de congé prévu à l'horaire, autre qu'un jour férié.
- (c) le travail exécuté à moins de 10½ heures d'un quart de travail précédent.

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 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 n'importe quel magasin ou entrepôt et seront réparties de façon aussi équitable que possible pendant la durée de la présente convention entre les employés de même classification de ce magasin ou de cet entrepôt, qui seront aptes à exécuter le travail. La présente clause est assujettie à un tableau d'heures supplémentaires préparé par l'Employeur.

Par conséquent, au cas où la quantité d'employés volontaires est insuffisante, 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 le dimanche est 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 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 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 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. L'égalité s'appliquera à la répartition de ces quarts disponibles.
- v. La paye 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 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 comptant 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 de temps libre au taux des heures supplémentaires, au choix de l'employé.

14.07 Les employés à temps plein sont limités d'accumuler un maximum de 40 heures supplémentaires dans leur banque. Les heures en surplus de 40 heures seront payées.

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 Vendredi saint ;
 3. le lundi de Pâques ;
 4. le jour fixé par proclamation du Gouverneur en conseil pour célébrer l'anniversaire de naissance de souverain ;
 5. la fête du Canada ;
 6. la fête du Nouveau-Brunswick ;
 7. la fête du Travail ;
 8. le jour fixé par proclamation du Gouverneur en conseil comme jour d'Action de grâces ;
 9. le jour du Souvenir ;
 10. le jour de Noël ;
 11. le lendemain de Noël ;
 12. un jour flottant, observé à un moment que les parties acceptent mutuellement ; et
 13. tout autre jour proclamé jour férié provincial ou national.
- 15.02 Tel qu'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 congé férié sauf par entente réciproque des deux parties.
- a) Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de congé d'un employé, celui-ci aura droit à un jour de congé supplémentaire dont la date sera fixée après accord des 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 que le magasin est fermé 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 deux 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 prévue. Un congé le samedi sera accordé seulement pour des occasions spéciales dans le cas de mariages, remises 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, soit 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 employés en même temps dans un magasin.

15.06 Fermeture à Noël

Lorsque Noël tombe un samedi, le congé du 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 120 heures (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 160 heures (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 15^{ième} 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 à plus tard 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.
- 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 non 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 à l'Article 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.
- 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) 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 330 jours X 8 heures = 2640 heures.
- 17.02 Un employé embauché le quinzième 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 jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congé de maladie à compter du premier 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.
- 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 quatre (4) jours ouvrables à cause de maladie pour chaque année civile, l'Employeur peut exiger un certificat médical. Si un certificat médical est exigé, la demande sera faite pendant la période de maladie. 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 tout solde 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 (10) pour-cent 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 ABSENCE AUTORISÉE

- 18.01 (a) On accorde à un employé 5 jours consécutifs 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 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 en même temps, nommés par le Syndicat, aux fins de participation à des congrès, colloques et affaires du Syndicat pourvu que le Syndicat ait demandé une telle permission d'absence trois (3) semaines avant l'absence prévue si possible. Il est entendu, qu'une telle permission d'absence ne doit pas être demandée quinze (15) jours avant Noël ni quatre (4) jours avant les vacances de Pâques. Les délégués choisis doivent être de différents magasins et entrepôts.

- 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 an. Il faut renouveler la demande d'une telle absence chez l'Employeur à chaque année subséquente.
- 18.06 Les membres de l'unité syndicale ne subiront aucune perte de rémunération lors des réunions patronales-syndicales, aux réunions du comité mixte 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 prévue.
- 18.08 Les employés de l'unité syndicale faisant partie de l'équipe de négociation continuent de recevoir leur salaire régulier jusqu'à concurrence de 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 service, sur recommandation du gérant ou du gérant 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 d'autres circonstances que la Société peut approuver.

ARTICLE 20 CONGÉ DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION

- 20.01 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.
- 20.02 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.

- 20.03 Au plus tard la vingtième semaine de sa grossesse, une employée enceinte informe son Employeur de la date prévue de l'accouchement.
- 20.04 Un congé de maternité sans solde peut commencer deux mois avant la date prévue de l'accouchement. Un tel congé peut être accordé plus tôt ou différé pourvu qu'un certificat d'un médecin reconnu sur son état de santé soit remis à l'Employeur.
- 20.05 Un congé de maternité peut se terminer au plus tard trois (3) mois 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, cette employée est placée à un poste semblable dans le même magasin ou entrepôt. Une employée qui reprend le travail dans les trois (3) mois après l'accouchement est jugée avoir eu un congé sans solde. L'employée concernée retournera à sa classification préalable et ne subira pas de 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 trois mois suivant la date de l'accouchement.
- 20.06 On permet aux employées qui ont droit à un congé de maternité de demander dix (10) jours ouvrables au plus, de leurs crédits accumulés de congé de maladie contre la période d'attente de deux semaines avant de recevoir les prestations d'assurance-emploi. Cependant, il est entendu entre les parties que la grossesse n'est pas une maladie.
- 20.07 Ces dispositions susmentionnées s'appliquent quand une employée demande un congé pour une adoption légale.

ARTICLE 21 BLESSURE AU TRAVAIL

- 21.01 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.
- 21.02 Les parties acceptent de se conformer à la Loi sur les accidents au travail et les règlements pour les employés blessés au travail.
- 21.03 Les jours d'absence d'un employé qui est blessé au travail ou qui souffre la réapparition d'une blessure au travail et 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 sauf selon les conditions de l'article 21.04.
- 21.04 L'employé qui attend l'approbation d'une réclamation par Travail Sécuritaire NB recevra une avance égale à 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 accordé dans l'avance.
- 21.05 L'Employeur ne sera pas tenu de payer à un employé recevant des prestations de Travail Sécuritaire NB plus de 52 semaines de salaire dans une année civile donnée et ce salaire doit comprendre les congés payés de cet employé pour ladite année civile.

ARTICLE 22 RETRAITE

22.01 Les employés peuvent se retirer à soixante-cinq ans ou conformément aux clauses de retraite prématurée de la Loi sur la pension de retraite dans les services publics.

ARTICLE 23 INDEMNITÉ DE RETRAITE

23.01 Quand un employé qui a cinq ans ou plus d'emploi continu se retire à cause d'une invalidité, de décès, d'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 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 tel qu'indiqué à l'Annexe «D» 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 paye se poursuivront pendant le congé de retraite anticipée.

23.02 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 24 RÉGIMES DE GROUPE

- 24.01 (a) Un régime admis d'assurance-vie collective est le régime en vigueur à la signature de la présente convention; ou
- (c) Tout régime général accepté par les deux parties à la présente convention.

- 24.02 L'Employeur paiera au complet la prime mensuelle des régimes de soins de santé, voyage et soins dentaires, conformément aux conditions acceptées par les deux parties à la présente Convention.
- 24.03 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.
- 24.05 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. Cette permission d'absence devra expirer si l'employé est admissible à une pension d'invalidité permanente ou s'il accepte un autre emploi.

ARTICLE 25 VÊTEMENTS ET LOGEMENT

- 25.01 (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 John publié par Statistique Canada pour l'année précédente. L'indemnité de base est 514\$ pour la première année, ajustement de montant après cela.
- (b) Dans les six mois suivant le versement de l'indemnité, les employés sont tenus de présenter les reçus attestant l'achat ou l'entretien des vêtements réglementaires ou des chaussures de sécurité.
- (c) Aucun employé ne sera le sujet d'une action disciplinaire en vertu de l'alinéa 25.02, sauf pour motif valable.
- 25.02 Les uniformes mentionnés à l'alinéa 25.01 doivent être comme suit pour les employés des magasins :
- a) Pantalons ou jupes de couleur noir unie. Chemises noires ou blanches avec collet, blouses noires ou blanches avec collet ou chemises de golf noires, de préférence avec passepoil rouge de préférence sur le collet et les manches ou chemises de golf blanches avec le logo «Alcool NB Liquor» brodé du côté gauche. Les chandails et vestons noirs avec le logo brodé peuvent également être portés.
- b) Le prénom de l'employé, brodé sur la chemise, est optionnel à la condition que l'employé porte un maillot comportant le logo. Il est fortement encouragé d'avoir votre prénom brodé sur la chemise et il peut figurer du côté gauche ou droit de la chemise.
- c) Aucune cravate n'est requise avec les chemises. Les chemises de golf peuvent être portées à l'année longue.

- d) Les conseillers en produits peuvent devoir porter des vêtements distincts tels que déterminés par l'employeur.
 - e) Les chaussures de sécurité ou bottes doivent être propres en tout temps.
 - f) Les articles peuvent être achetés de tout fournisseur.
 - g) Les sarraus peuvent être portés.
- 25.03 (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.
- 25.04 Les employés qui travaillent moins de 832 heures au cours d'une période de six mois commençant en avril et octobre de chaque année recevront une indemnité proportionnelle pour vêtement répartie comme suit :

$$\frac{\text{Heures travaillées}}{2080} \times \text{Montant de base} = \text{Paiement}$$

- 25.05 Le temps passé sur la route par les mécaniciens de machines fixes qui s'absentent de Fredericton est rémunéré comme un quart de travail et ils ont droit aux indemnités de voyage et de repas fixés à l'annexe « C ». En plus, ces employés ont droit à une indemnité d'hébergement dans un hôtel ou motel selon le taux fixé pour l'hébergement d'une personne.

ARTICLE 26 LIEUX DE DÉTENTE

- 26.01 L'Employeur doit fournir un lieu de détente séparé et clos dans chaque magasin et entrepôt.
- 26.02 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 et (ou) entrepôt.
- 26.03 On permet aux employés de faire du café, du thé et de la soupe chaude et ils peuvent équiper, à leur frais, le lieu de détente d'une plaque chauffante à cette fin.

ARTICLE 27 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- 27.01 Le Syndicat peut nommer un délégué syndical dans chaque magasin et services représentés par l'unité syndicale.
- 27.02 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.

- 27.03 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 28 PROCÉDURE DE GRIEF

- 28.01 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 écrit du Syndicat en 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 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 et chef de la direction 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 et chef de la direction de la Société des alcools du Nouveau-Brunswick ou son représentant. Le Président et chef de la direction 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 et chef de la direction 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 et chef de la direction de la Société des alcools du Nouveau-Brunswick ou son représentant.

- 28.02 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.

- 28.03 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.
- 28.04 Tout grief survenant directement entre l'Employeur et le Syndicat doit être traité à l'étape finale de la procédure de grief.
- 28.05 Les limites de temps qui sont précisées dans cet article peuvent être prolongées par une entente écrite entre les deux parties.
- 28.06 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 29 ARBITRAGE

- 29.01 En ce qui a trait à tout sujet qui est soumis à la procédure d'arbitrage, les dispositions de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics doivent s'appliquer.
- 29.02 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 30 MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

- 30.01 La définition d'une mise en disponibilité est une réduction de la force ouvrière ou une réduction des heures normales de travail.
- 30.02 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.
- 30.03 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.
- 30.04 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.

- 30.05 Les droits de rappel des employés dont les heures de travail varient d'une semaine à l'autre se limitent à un rayon de 32 kilomètres 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.
- 30.06 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 32 kilomètres sans affecter ses droits de rappel.
- 30.07 Les griefs alléguant la violation du présent article doivent être présentés au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

ARTICLE 31 TRANSFERTS

- 31.01 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.
- 31.02 (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 de six (6) mois 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'article 31.02 (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'article 31.02 (a) à une distance supérieure à vingt-quatre (24) kilomètres (une direction), l'employé doit recevoir les indemnités pour le kilométrage, les repas et l'hébergement fixées à l'Annexe «C» pour toutes dépenses additionnelles encourues résultant de cette mutation.
- 31.03 Toute mutation autre qu'une mutation conformément à l'article 31.02 (a) devra être affichée conformément à l'article 11.01 et le candidat qui jouit du plus d'ancienneté devra être muté pourvu qu'il ait la capacité pour exécuter le travail. Dans le cas où il n'y a pas de candidat compétent, alors l'employé qui jouit du moins d'ancienneté dans le district et qui a la capacité pour exécuter le travail sera muté pourvu que la mutation à une distance supérieure à quarante (40) kilomètres (une direction) soit faite par un accord mutuel. Quand un employé est muté à un poste à une distance supérieure à vingt-quatre (24) kilomètres (une direction), l'employé doit recevoir les indemnités pour le kilométrage, les repas et l'hébergement conformément à l'Annexe « C ».
- 31.04 Quand un employé est muté sur une base permanente à une distance supérieure à quarante (40) kilomètres (une 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 à l'Annexe « C » pour les premiers trente (30) jours de la mutation ou jusqu'à ce que l'employé soit réinstallé, le plus court prévalant.

- 31.05 Un employé muté conformément à l'Article 31.02 doit être retourné à son emploi précédent après avoir achevé les tâches assignées. Le droit de mutation des employés devra se limiter à une (1) par année.
- 31.06 Un employé muté conformément à l'Article 31.03 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.
- 31.07 L'employeur accepte de conférer avec la section locale 963 du SCFP et l'employé intéressé dans le cas où une mutation serait nécessaire pour donner suite à une décision du gouvernement.

La section locale 963 du SCFP accepte de renoncer à la clause d'affichage du paragraphe 31.03 dans les cas de mutation de personnel pour donner suite à une décision du gouvernement.

Les parties acceptent de renoncer aux dispositions prévues pour le remboursement des frais de déplacement, de repas et d'hébergement, aux paragraphes 31.03 et 31.04 concernant la mutation d'employés pour donner suite à une 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 à des « fermetures » de magasin ou à des « mutations » du personnel pour donner suite à une décision du gouvernement.

ARTICLE 32 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 32.01 Selon cet article, « changement technologique » signifie tout changement dans ou l'introduction d'équipement, de matériel ou de procédures opérationnelles différentes, de nature de ceux/celles utilisés antérieurement.
- 32.02 Aucun employé ne doit être congédié, mis à pied, ou subir une réduction de rémunération par suite d'un changement technologique.
- 32.03 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 endroits et personnes 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.
- 32.04 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.
- 32.05 Tout employé muté conformément à l'article 32.04 aura un droit prioritaire à reprendre sa classification antérieure avant qu'un nouvel employé y soit embauché.

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

ARTICLE 33 SOUS-TRAITANCE

- 33.01 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 34 SALAIRES

- 34.01 Le taux de salaire de chaque employé de l'unité syndicale est le taux de salaire de la classification des employés fixé à l'Annexe « A » ci-jointe et qui fait partie de la présente convention.

- 34.02 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.

- (a) Dans tous les magasins qui fonctionnent avec deux quarts ou avec un horaire pour une semaine de travail réduite pour un minimum de cinq (5) jours par semaine :
 - (i) En l'absence du gérant pendant six (6) heures consécutives ou un total de six (6) heures réparties sur deux (2) jours consécutifs, tout employé touchera une indemnité de 1,00 \$ l'heure en sus du taux de salaire d'un gérant adjoint.
 - (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 recevra une indemnité égale au taux de salaire du gérant adjoint.
 - (iii) Quand un employé est assigné aux fonctions de contrôle de l'argent pendant six (6) heures consécutives ou pendant un total de six (6) heures réparties sur deux (2) jours consécutifs, tout employé recevra une indemnité de salaire égale au taux de salaire du gérant adjoint.
- (b) Dans les magasins autres que les magasins fonctionnant avec deux quarts, un employé recevra, en cas d'absence du gérant pendant six (6) heures consécutives ou d'un total de six (6) heures réparties sur deux (2) jours consécutifs, une indemnité de 1,00 \$ l'heure en sus du taux de salaire d'un gérant adjoint.
- (c) Dans un magasin dont les heures d'ouverture sont prolongées les lundis, mardis, mercredis, jeudis, vendredis ou samedis, tout employé recevra, en l'absence du gérant, une indemnité égale au taux de salaire du gérant adjoint.

- (d) Dans toutes les divisions à l'exception de la division Service à la clientèle et Activités de détail, tout employé, affecté à un poste d'une classification supérieure pendant six (6) heures consécutives ou six (6) heures réparties sur deux (2) jours consécutifs, devra toucher la rémunération provisoire selon le barème de cette classification supérieure pour toute la période pendant laquelle il est chargé de l'exécution de ces tâches.

Les présentes dispositions entrent en vigueur à la date de la signature de la Convention collective.

- 34.03 L'Employeur sera tenu d'absorber les frais d'avocat pour toute poursuite intentée contre un employé pour infraction à la Loi sur la réglementation des alcools en raison de l'accomplissement de ses fonctions.

Le choix dudit avocat se fera d'un commun accord entre l'employé et l'Employeur.

- 34.04 Les relevés d'impôt sur le revenu « T4 » sont remis aux employés dans des enveloppes individuelles cachetées.

ARTICLE 35 COMITÉS

- 35.01 Comité patronal-syndical

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

- 35.02 Comité mixte de santé et de sécurité

Un comité mixte central de santé et de sécurité sera formé au Siège social et se réunira conformément aux dispositions de la Loi (au moins une fois par mois).

Comité mixte central de santé et sécurité – représentant d'ANBL ; former d'un conseiller en ressources humaines et 6 membres (3 syndiqués et 3 non-syndiqués), représentant les divers emplacements et activités d'ANBL.

Comité mixte de santé et sécurité en magasin – Si un magasin compte régulièrement 20 employés ou plus, ils doivent établir un CMSS en magasin ; le CMSS est formé du gérant de magasin et d'un employé / représentant syndiqué.

- 35.03 Programme d'aide aux employés et à leurs familles (PAEF)

Un comité du PAEF sera formé d'un nombre égal de représentants du syndicat et de l'Employeur, avec un maximum de trois (3) représentants du syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur.

ARTICLE 36 DISCRIMINATION

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

ARTICLE 37 COPIES DE LA CONVENTION

37.01 L'Employeur fournira quatre-vingts (80) photocopies 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.

37.02 Les adresses pour la correspondance entre l'Employeur et le Syndicat sont : a/s Gérante des relations avec les employés, Société des alcools du Nouveau-Brunswick, C.P. 20787, Fredericton, N-B, E3B 5B8; et le Secrétaire-trésorier du Syndicat, C.P. 1107, Saint John, N-B, E2L 4E6, respectivement. Quand c'est possible, toute affaire sera faite par écrit.

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

ARTICLE 38 DISTRICTS

Les parties acceptent par la présente que la distribution des magasins par district soit la suivante, les emplacements en relation avec toute considération de « Préférence par district », en vertu de cette Convention. Tout nouvel emplacement de travail sera affecté au district approprié.

DISTRICTS DÉTERMINÉS

District n° 1

Magasins n^{os} 9, 14, 16, 81

District n° 2

Magasins n^{os} 13, 15, 27, 40, 41, 43, 45, 60, 68, 70, Entrepôt et Complexe du Siège Social

District n° 3

Magasins n^{os} 12, 21, 22, 29, 30, 50, 56, 57, 75, 79

District n° 4

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

District n° 5

Magasin n^{os} 2, 3, 4, 5, 6, 8, 10, 35, 36, 52, 53, 71, 80

ARTICLE 39

CONDITIONS D'EMPLOI – EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL

À CES CAUSES, les Parties conviennent que les conditions suivantes régiront tous les avantages sociaux des employés permanents à temps partiel embauchés après le **1^{er} 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 probatoire de cinq mois, l'ancienneté de l'employé permanent à temps partiel remontera au premier jour de travail, calculée en termes d'heures payées.
- d) Lorsqu'un employé permanent à temps partiel se considère 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) 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 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 (32) kilomètres, 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 régulier de l'employé quand il doit travailler plus de 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 congés fériés tels que prescrits par la Loi sur les normes d'emploi.
- 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 paye 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 paye. (3 semaines civiles à 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 paye, jusqu'à un maximum de 1560 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 paye. (3 semaines civiles à 75 %).
- m) Les employés permanents à temps partiel sont exempts de la paye par intérim, à l'exception des conditions suivantes : aucun employé à temps plein disponible ou en cas d'urgence.
- 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 en temps, 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 75 % de la somme à laquelle un employé régulier à temps plein a droit. Les employés qui travaillent moins de 624 heures au cours d'une période de six mois doivent recevoir une allocation proportionnelle pour vêtements.

p) L'Employeur doit payer 100 % 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 permanent à temps partiel, les avantages en vertu de l'article 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.

ARTICLE 40 CONDITIONS D'EMPLOI – EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Les parties signant le présent Protocole d'entente s'entendent sur ce qui suit :

1. Un employé occasionnel est défini comme un employé embauché sans garantie d'heures.
2. Tous les employés occasionnels sont payés à 80 % du taux de la plus basse classification de ce service, en plus d'un ajustement additionnel de 7 % 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 probatoire de 300 heures aux fins d'évaluation de leurs habiletés, compétences et rendement.
4. Les employés doivent être disponibles pour travailler des quarts prévus par l'employeur qui peuvent inclure les dimanches et congés.
5. Les employés qui ont terminé leur période probatoire auront droit à un rappel d'une mise à pied dans leur district syndical pour une période de quatre (4) mois.
6. Après avoir complété la période probatoire, 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 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 probatoire se considère 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 sur les relations de travail dans la fonction publique* et ses règlements. Le renvoi d'un employé occasionnel en période probatoire n'est pas assujéti 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 régulier quand ils doivent travailler plus de 44 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 avisera l'employeur par écrit de la somme 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 150 \$ (avec des reçus valides) par année financière. Les nouveaux employés occasionnels sont admissibles après avoir terminé 300 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 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. Le présent Protocole d'entente demeurera en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine Convention collective.

ARTICLE 41 DURÉE ET CESSATION

- 41.01 La présente Convention couvre la période allant du 16 janvier 2011 jusqu'au 15 janvier 2015 et est en vigueur 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.

41.02 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.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 29 mars 2011.

POUR LE SYNDICAT

Martha Thompson

Martha Thompson
Présidente SCFP Local 963

Debra Gogan

Debra Gogan
Secrétaire-trésorière

Ralph McBride

Ralph McBride
Représentant du SCFP

POUR L'EMPLOYEUR

Daniel Allain

Daniel Allain
Président et chef de la direction

Brad Cameron

Brad Cameron
Vice-président, Service à la clientèle
et Activités de détail

Jane Washburn

Jane Washburn
Vice-présidente
Ressources humaines et Services d'entreprise

LETTRE D'INTENTION
Du 16 janvier 2011 au 15 janvier 2015

Pendant la durée de la Convention, à titre d'essai, tous les employés syndiqués à temps plein (gérants adjoints, conseillers en produits et associés en vente au détail) de tous les magasins seront en congé tous les deux samedis à compter du 1^{er} avril 2011. L'efficacité de cet horaire sera évaluée au cours de la présente convention.

L'Employeur accepte qu'aucun employé, sur la liste ci-attachée annexe « D », ne sera congédié ou ne subira 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 40 heures par semaine pour les employés syndiqués à temps plein et 30 heures par semaine pour les employés permanents à temps partiel.

À compter du 16 janvier 2013 et l'année d'après, les taux de salaire seront la somme la plus élevée entre les barèmes ci-dessous ou la tendance des augmentations annuelles moyennes générales, excluant tout autre ajustement, selon les conventions collectives signées entre le gouvernement du Nouveau-Brunswick et les sections locales 1190, 1251, 1252, 1253, 1418, 1840, 1866 et 2745 du SCFP. En raison de la restriction salariale mandatée par le gouvernement, les révisions seront seulement effectuées en 2013 et 2014.

PROTOCOLE D'ENTENTE
(Le 14 décembre 1990)

La Société des alcools du Nouveau-Brunswick accepte par la présente que durant le terme de la Convention Collective qui commence le 1^{er} avril 1990, qu'elle va continuer de procurer sans frais le stationnement aux employés travaillant au « Brunswick Square » et au « Market Square », à Saint John, et à tous les autres nouveaux magasins ouvrant durant le terme de cette Convention où le stationnement n'est pas disponible.

LETTRE D'INTENTION
(Le 14 décembre 1990)

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

Il est de plus convenu de conserver un (1) poste de Gérant adjoint dans chacun des magasins licenciés (N^o 71 et N^o 72) à Saint John et Moncton (ne s'applique plus car les magasins sont fermés).

Les magasiniers doivent travailler en tout temps en équipe de quatre (4) personnes (ne s'applique plus).

Il y aura au moins un (1) employé à temps plein de l'unité syndicale dans chaque magasin présent au moment de la signature de la Convention Collective.

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

Un comité mixte d'évaluation de postes sera constitué d'un nombre égal de représentants dans le but d'étudier et d'évaluer la question du besoin d'un Gérant adjoint dans chaque magasin de la Société.

LETTRE D'INTENTION (Le 14 décembre 1990)

OBJET : MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES

CESSATION D'EMPLOI RÉSULTANT D'UN CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Tout mécanicien de machines fixes, muté en raison d'un changement technologique ou qui décide de renoncer à son emploi avec la Société, devra percevoir un règlement global de cessation d'emploi fixé selon les dispositions ci-dessous. Il est convenu que tout employé acceptant un règlement global ne sera pas remplacé au sein de l'unité syndicale.

Dans les vingt jours suivant la réception par le syndicat de l'avis indiquant que le mécanicien de machines fixes a choisi l'option de cessation d'emploi, les parties devront entamer les négociations pour fixer un règlement financier acceptable à la fois par l'employé et par l'Employeur.

Si une entente n'a pas été conclue dans les vingt jours civils, les deux parties peuvent solliciter l'arbitrage exécutoire selon les dispositions suivantes :

- a. L'une quelconque des parties peut aviser l'autre partie à la Convention de son intention de faire appel à l'arbitrage, dans les cinq (5) jours suivant la rupture des négociations, et devra en même temps donner le nom de son représentant, avec son adresse et son numéro de téléphone.
- b. Dans les cinq (5) jours suivant les démarches du paragraphe (a), la seconde partie à la Convention devra communiquer à la première partie à la Convention le nom, adresse et numéro de téléphone de son représentant.
- c. Dans les dix (10) jours de la nomination du deuxième représentant, les deux (2) représentants doivent nommer un président.
- d. Faute d'avoir nommé l'un quelconque des membres du conseil prévus aux paragraphes (a), (b) ou (c), le ministre du Travail sera prié de les nommer.
- e. Le conseil d'arbitrage ainsi formé devra rendre sa décision dans un délai de trente (30) jours civils à compter de la date de sa nomination.

D'un commun accord, les parties peuvent consentir à la nomination d'un arbitre unique, auquel cas les dispositions générales figurant aux paragraphes (a) à (e) ci-dessus devront s'appliquer.

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET DROIT DE RAPPEL

Tout mécanicien de machines fixes touché par un changement technologique et encore employé par la Société peut reprendre sa classification antérieure en cas de vacance d'un poste de mécanicien de machines fixes que la Société a l'intention de pourvoir.

La préférence sera alors accordée au mécanicien de machines fixes titulaire du maximum d'ancienneté.

**ANNEXE « A »
BARÈME DE SALAIRE**

LEVEL / NIVEAU	POSITION – POSTE	Jan. 16/11	Jan. 16/12	Jan. 16/13	Jan. 16/14
		0%	0%	2% + \$0.10 adj	2% + \$0.05 adj
1	Security Person / Préposé(e) de sécurité	16.01	16.01	16.44	16.82
2	Custodian / Concierge	16.53	16.53	16.97	17.36
2	PPT Custodian / Concierge PTP	16.53	16.53	16.97	17.36
3		17.05	17.05	17.50	17.90
4	Food Service Person / Préposé(e) au service alimentaire	17.57	17.57	18.03	18.45
5	PPT Retail Sales Associate/ Associé(e) en vente au détail PTP	18.09	18.09	18.56	18.99
6	PPT Warehouse Person / Magasinier(e) PTP	18.61	18.61	19.09	19.53
6	Warehouse Person / Magasinier(e)	18.61	18.61	19.09	19.53
7	Retail Sales Associate / Associé(e) en vente au détail	19.13	19.13	19.62	20.07
8	Power Engineer / Mécanicien de machines fixes	19.65	19.65	20.15	20.61
8	Product Advisor / Conseiller-ère en produits	19.65	19.65	20.15	20.61
9		20.17	20.17	20.68	21.15
10	Chief Power Engineer / Mécanicien de machines fixes en chef	20.69	20.69	21.21	21.69
10	Cook / Cuisinier	20.69	20.69	21.21	21.69
11	Liquor Store Assistant Manager/ Gérant(e) adjoint(e) de magasin d'alcool	21.21	21.21	21.74	22.23
11	Warehouse Assistant Manager/ Gérant adjoint de l'entrepôt	21.21	21.21	21.74	22.23

ANNEXE « B »
BARÈME DE SALAIRE POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS

POSITION - POSTE	Jan. 16, 2013 Bargaining Casual All Inclusive less than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de moins de 8 ans	Jan. 16/13 Barg. Casual All inclusive greater than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de plus de 8 ans	Jan. 16, 2014 Bargaining Casual All Inclusive less than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de moins de 8 ans	Barg. Casual All inclusive greater than 8 years / Salaire complet d'employé occasionnel de plus de 8 ans
Casual working as Security Person / Occasionnel travaillant comme Préposé(e) à la sécurité	\$14.09	\$14.35	14.41	\$14.68
Casual working as PPT Custodian / Occasionnel travaillant comme Concierge PTP	\$14.54	\$14.81	14.87	\$15.15
Casual working as Food Service Person / Occasionnel travaillant comme Préposé(e) au service alimentaire	\$15.45	\$15.74	15.81	\$16.10
PT Retail Sales Associate / Occasionnel travaillant comme Associé(e) en vente au détail PTP	\$15.90	\$16.20	\$16.27	\$16.58
Casual working as PPT Warehouse Person / Occasionnel travaillant comme Magasinier(ère) PTP	\$16.36	\$16.66	\$16.73	\$17.04

ANNEXE « C »

Taux appropriés pour repas :

Déjeuner	- 7,00 \$
Dîner	- 9,50 \$
Souper	- 17,50 \$

Toute la journée 34,00 \$

Taux pour kilométrage

Premier 8 000 km/année	0,39 \$ par km
Prochain 8 000 km/année	0,37 \$ par km
Plus de 16 000 km/année	0,32 \$ par km

ANNEXE « D »

Liste des employés à temps plein et à temps partiel au 16 janvier 2011

Agnew	Jamie	Cormier	Sandra	Guignard	Mona	LeBlanc	Yvonne
Albert	Dean	Cormier	Réjean	Guimond	Rina	LeBlanc	Heather
Allain	Andre	Cormier	Roger	Guitard	Etienne	LeBreton	Irene
Bainbridge	Gary	Cormier	Christine	Gullison	Pam	Legacy	Norman
Barry	Brent	Cripps	John	Gullison	Marleyne	Leger	Gilles
Bastarache-Saulnier	Jeannette	Cummings	Patricia	Hache Savoie	Jeannette	Leger	Luc
Beach	Robert	Cunningham	Michael	Hachey	Jean-Pierre	Leger	Michele
Beattie	Wayne	Cyr	Sherry	Hachey	John	Leger	Monique
Beattie	Ricky	Daigle	Marc	Haddad	Peter	Leger	Paul
Beaulieu	Marielle	Davenport	R. Michael	Haines	Janice	Lemon	Jennifer
Belliveau	Pierre	Davidson	Ivan	Hall	Maria	Leslie	John
Black	Jackolyn	Davidson	Mary	Hamilton	Ian	Lomax	Kelly
Black	Heather	Davidson	Michael	Hannon	Susan	Lorette	Christopher
Bois	Clement	DeGrace	Remi	Hanscome	Tracy	Losier	Chantal
Bonner	Michael	Delorme	Guy	Hanson	Kerry	Losier	France
Booth	Thomas	Desjardins	Suzanne	Harding	Graeme	Lutwick	Sharon
Bosse	Raoul	Despres	Joanne	Harvey	Robert	MacDonald	Elizabeth
Boucher	Anne	Despres	Rachel	Hawkins	Joan	MacFarlane	Bruce
Boucher	Manon	Deveau	Vicki	Hayden	Dale	Marsh	Edgar
Boudreau	Joanne	Dexter	Elizabeth	Hayter	Chris	Marshall	William
Boudreau	Matthew	Doiron	Jean-Sébastien	Hebert	Sebastien	Martin	Richard
Boudreau	Maureen	Doiron	Janice	Hébert	Anita	Martin	Paul
Bourque	Carmen	Donovan	Daniel	Hetherington	Michael	Mason	Lynn
Boyce	John	Doucet	Remi	Hill	Eric	Mason	Sandra
Brideau	Mélodia	Doucet	Patrick	Hoben	Randolph	Matte	Reginald
Brideau	Monica	Dube	Ronald	Holland	John	Mazerolle	Gilles
Brideau-Lirette	Tammy	Dugan	Sharon	Hooper	David	McCarthy	Maureen
Brideau-Savoie	Marisol	Duguay	Gisele	Hooper	Robert	McCormick	Victoria
Brillant	Lionel	Duguay	Jean-Claude	Hudson	Bonita	McCready	William
Brown	Shelley	Dunbar	John	Hughes	Mark	McCully	Lori
Brown	Rosemarie	Dunlay	Gary	Hughes	Mary Ellen	McDonnell	T. Brennan
Budd	Jeffrey	Dupuis	Marielle	Ingraham	Trevor	McGraw	Maria
Burt	Murray	Dupuis	Ronald	Isaacs	Doug	McInnis	Richard
Bushey	Nicholas	Durant	Elizabeth	Jaillet	Danny	McKeown	John
Caissie	Andre	Farrah	Blaine	Jaillet-Holmden	Ysola	McLaughlin	Don
Caissie	Diane	Fournier	Marie Paule	Jewett	Edna	McLaughlin	Thomas
Caissie	Marc	Foster	Mark	Joncas	Pamela	McLean	Patricia
Cameron	Toni	Fox	Floyd	Jordan	Royden	McNeil	Tara
Cameron	Robin	Fraser	Douglas	Kelly	Sharon	McNeill	Brent
Campbell	Anne	Frenette	Anne Marie	Kenny	Marielle	McNeill	Carolyn
Carey	Joseph	Frenette	Patrice	Knorr	Corey	Melanson	Annette
Carter	Becki	Fuller	Patrick	Labonte	Debbie	Melanson	Denis
Carter	Robert	Furlong	Valerie	Lagace	Allan	Melanson	Gilles
Chalifoux	Patrick	Gagnon	Louissette	Lagace	Maurice	Melvin	Laura
Chambers	Audley	Gallant	Carolyn	Lamkey	Rory	Meunier	Denise
Charters	Janelle	Gallant	Daniel	Landers	Margaret	Meunier	Ronald
Chiasson	James	Gallant	Chris	Landry	Andre	Molnar	Maria
Clark	Kelly	Gallant	Hubert	Landry	Daniel	Moore	Beverly
Clift	Marianne	Gallant	Michael	Landry	Marc	Morrison	D. Wayne
Cloutier	Sylvie	Garnett	Gordon	Landry	Sandra	Muise	Betty
Cochrane	Darlene	Gaudet	Carmelle	Landry	Pauline	Mullen	Cheyenne
Coleman	Marlene	Gauthier	Nanette	Lang	Carole	Munn	Derek
Collette	Francine	Gesner	Garth	Lang	Francoise	Murchison	Neil
Collins	David	Gilbert	Robert	Lapointe	Monique	Murphy	Magdalena
Comeau	Annick	Gionet	Marie-France	Larocque	Ida	Murphy	Richard
Comeau	Anthony	Girouard	Arthur	Lavigne	Paul	Murray	Dennis
Comeau	Andre	Godin	Liette	Lawson	Howard	Murray	Joanne
Comeau	Patricia	Gogan	Debra	Layden	Robert	Murray	Kevin
Connors	Margaret	Goguen	Eugenie	LeBlanc	Claude	Muzzerall	Stephen
Cormier	Catherine	Grant	Natalie	LeBlanc	Debbie	Nadeau	Luc
Cormier	Jamie	Grasse	Sheldon	LeBlanc	Marc	Neales	Richard

Cormier	Joanne	Green	Stephen	LeBlanc	Denise	Noel	Yvette
Cormier	Roger	Greenman	Aaron	LeBlanc	Ella	Nolan	Josee
		Gregg	Gary	LeBlanc	Lucille	O'Brien	Gary
		Gregory	Penny	LeBlanc	Rheal	O'Brien	Michael
Page 2		Strongman	Roberta				
O'Connor	Scott	Sweet	Kurk				
O'Dell	Jacqueline	Theriault	Marc				
O'Donnell	Brent	Thibodeau	Raymond				
Ogden	Roxanne	Thibodeau	Marie Paule				
O'Reilly	Aloysius	Thompson	Martha				
Ouellet	Luc	Tims	M Jason				
Ouellette	Monique	Tims	Michael				
Paget	Sara	Tower	Michael				
Parker	Douglas	Trenholm	Deborah				
Parker	Kevin	Trewin	Claudette				
Parker	Wayne	Trites	Thomas				
Parsons	Lauretta	Vautour	Aquilla				
Pelkey	Adam	Vincent	Elizabeth				
Phillips	Eric	Vincent	Daniel				
Plourde	Gilles	Voisine	Normand				
Poirier	Yolande	von Richter	Brian				
Polar-McKnight	Kim	Wall	Wade				
Pond	Melbourne	Walsh	Shirley				
Powers	John	Ward	Amos				
Quinn	Ann	Ward	Wayne				
Raymond	Mary Lynn	White	Rita				
Reid	Jonathan	Whitman	Christine				
Richard	Marcel	Wiley	Jacqueline				
Richard	Darlene	Wood	Bruce				
Richard	Deborah	Woodcock	Andrew				
Richard	Dereck	Woodworth	Richard				
Ring	Roger						
Robichaud	Alain						
Robichaud	Mathieu Jr.						
Robichaud	Ryan						
Robinson	Michael						
Rousselle	Monique						
Roy	Francois						
Ryan	Christa						
Sangster	Shane						
Savoie	Sophie						
Savoie	Michel						
Savoie	Nicole						
Savoy	Adam						
Sawyer	Matthew						
Schriver	Brian						
Shannon	Joshua						
Shannon	Suzann						
Shears	Alton						
Shonaman	Glen						
Simonds	Carmen						
Skodje	Ingrid						
Smith	Terrance						
Smith	Donald						
Somers	Steven						
Sparkes	Tom						
Spencer	Jacob						
Sproul	Murray						
Steele	Shawn						
Steeves	Dale						
Steeves	Diane						
Stewart	Chris						
Stewart	Eric						

**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 | NOMBRE D'ANNÉES AVANT LA RETRAITE | ADMISSIBILITÉ À 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	15	22	36
95	8	11	16	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	15	19	29	48
125	10	15	20	30	50
126+	10	15	20	30	Solde

ANNEXE « F »
ENTENTE - SEMAINE DE TRAVAIL REDUITE

Préambule – Les points suivants s’appliquent aux magasins comptant au moins quatre employés syndiqués.

Lorsqu’un horaire prévoyant une semaine de travail réduite est établi conformément aux dispositions de la Clause 13.08 de la convention collective, les modifications suivantes à la convention collective s’appliqueront pour les employés travaillant selon un tel horaire.

Toutes les autres clauses de la convention collective actuelle qui ne sont pas mentionnées dans le présent protocole d’entente demeureront en vigueur pour ces employés.

13.01 Les heures de travail ordinaires par quart de travail seront de 12 heures, 36 heures par semaine, 72 heures par période de paye, ce qui représente 80 heures par période de paye.

13.02 Les heures de repas ne seront pas considérées comme des heures de travail. Tout employé qui doit demeurer en poste pendant sa période de repas sera rémunéré à son taux de salaire habituel.

13.03 Les employés auront droit à deux (2) périodes de repos de quinze minutes par jour de travail, soit une le matin et une l’après-midi.

13.04 Aucun employé ne devra travailler plus de deux (2) jours consécutifs, sauf si les deux parties sont d’accord.

13.05 Sauf sur accord mutuel entre les employés et la Société, la période de repos entre les changements de quarts doit être d’au moins dix (10) heures.

14.01 **Heures supplémentaires**

Tous les travaux effectués :

- (a) pendant les vacances,
- (b) pendant les congés fériés,
- (c) pendant une journée de congé prévu,
- (d) au-delà des trois (3) jours de travail par semaine, sauf sur entente mutuelle,
- (e) au-delà des heures de travail habituelles définies à la clause 13.01,
- (f) moins de dix (10) heures après avoir travaillé un quart, sauf indication contraire à la clause 13.05, seront considérés comme des heures supplémentaires.

15.01 **Congés fériés**

Tous les employés seront rémunérés pour chacun des congés fériés suivants au cours de chaque année et de la façon suivante :

Les congés seront payés proportionnellement ainsi : à tous les trois congés fériés auxquels l'employé est admissible, l'employé aura droit à deux jours de congé avec solde.

1. Le jour de l'An
2. Le vendredi saint
3. Le lundi de Pâques
4. Le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour célébrer l'anniversaire de naissance du souverain
5. La fête du Canada
6. La fête du Nouveau-Brunswick
7. La fête du Travail
8. Le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour d'action de grâces
9. Le jour du Souvenir
10. Le jour de Noël
11. Le lendemain de Noël
12. Un jour flottant et
13. Tout autre jour proclamé jour férié par le Gouverneur Général du Canada ou par le Lieutenant Gouverneur du Nouveau-Brunswick.

15.02 (a) Sous réserve de l'Article 13.01, l'Employeur ne doit pas inscrire à l'horaire la journée de congé d'un employé lors d'un congé férié sauf par entente réciproque des deux parties. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de congé d'un employé, celui-ci aura droit à un jour de congé supplémentaire dont la date sera fixée après accord des parties.

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

15.03 Lorsqu'un magasin est obligé de fermé à cause de la tenue d'élections, les employés de ce magasin ne perdent pas leur salaire parce que le magasin est fermé 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 journées de congé sont fixées par entente mutuelle entre la direction et l'employé.

15.05 (a) Les congés seront fixés par entente mutuelle entre le gérant du magasin et l'employé.

(b) Dans les cas où les parties ne peuvent en venir à une entente réciproque, 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. En vertu de la présente clause, un seul employé

par quart peut prendre un congé à un moment donné. Ceci comprend les employés en vacances.

16.01 **Vacances**

Les vacances sont déterminées à un taux de 13,25 heures de vacances pour un quart de congé ou 40 heures pour une semaine de congé. Les parties de quarts sont déterminées en heures réelles.

Les vacances sont réservées en semaines complètes, par ordre d'ancienneté. Lorsque tous les employés ont réservé leurs semaines complètes, les employés peuvent prendre des quarts de vacance, par ordre d'ancienneté, jusqu'à un maximum de trois quarts.

17.01 **Congés de maladie**

Les congés de maladie sont déterminés à un taux de 13,25 heures de congé de maladie pour un quart complet ou 40 heures pour une semaine complète. Les parties de quarts sont déterminées en heures réelles.

Le présent protocole d'entente peut être annulé moyennant un avis de trois semaines de l'une des deux parties.

**ANNEXE « G » -
PROTOCOLE D'ENTENTE MUTUELLE
HORAIRE DE TRAVAIL**

ATTENDU QUE le syndicat prend part à une convention collective entre lui-même et la Société des alcools du Nouveau-Brunswick qui prend fin le 15 janvier 2015; et

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que les heures d'opération des magasins ont été réduites le 4 avril 2011, affectant ainsi les heures de travail prévues; et

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'un samedi de congé sur deux avait été négocié à titre d'essai pour les employés syndiqués selon la lettre d'intention visant l'entente de quatre ans ayant entré en vigueur le 16 janvier 2011.

À CES CAUSES les parties conviennent que les principes suivants s'appliquent :

- L'entente ne s'applique qu'aux magasins à deux quarts
- Les employés qui travaillent pendant le premier quart travailleront de 9 h à 18 h avec une heure pour le dîner.
ou
- Les employés qui travaillent pendant le premier quart travailleront de 9 h à 17 h 30 avec ½ heure pour le dîner.
- Les employés syndiqués travailleront une semaine de quarts le jour et une semaine de quarts le soir et ils auront un samedi de congé toutes les deux semaines.
- Avec un vote de 50 % +1, les employés syndiqués à temps plein dans un magasin peuvent décider d'ajuster leurs horaires de travail à deux semaines de quarts le jour et deux semaines de quarts le soir avec un samedi de congé toutes les deux semaines.
- Les conseillers en produits auront des horaires de travail différents de ceux des employés syndiqués à temps plein.

