

关于临时协议的综合报告

协议双方：SALVATION ARMY HARBOUR LIGHT ARC 和 BCGEU

谈判委员会于 2022 年 8 月 4 日上午与 Salvation Army Harbour Light ARC 达成了临时协议。

现在是大家投票的时候了。为了帮助大家了解我们与雇主就有关变动所做的协商，我们整理了这份报告，以便您在充分知情的情况下做出决定。

您将在签订文件中找到有关变动的全部详细信息。

临时协议要点

两年集体协议。

新的集体协议有效期为 2021 年 4 月 1 日至 2023 年 3 月 31 日。

新的加薪幅度

暂定协议中的加薪幅度高于上次提出的水平。每小时工资的增幅将在 7.12%到 23.09%之间，具体取决于您的工种。任何会员的时薪都不会低于\$21，所有会员都将获得比上次提议的标准高至少 1%的增幅。协议一旦签订后，会员将按 2022 年 4 月 1 日的时薪获取报酬，具体取决于您的工种。大家可以在签订文件的附录 A 中查看自己的小时工资。

工资支付追溯至 2021 年 4 月 1 日。雇主希望在暂定和解协议签订后的两(2)个支付期内支付您的追溯款。追溯工资将由雇主计算，他们会让您知道您将收到多少。如果您对该金额有异议，请与雇主交涉。如果您仍有异议，请联系您的谈判委员会成员。

要获得追溯工资，您必须在签订之日已受雇。如果您正在休假并遇到困难，请联系人力资源部，他们可能会配合您的情况。

更长的假期（第 8.1 条）

会员入职第一年的休假时间将从 10 天增加到 15 天。您还会更快地升到下一个休假时间级别。现在，您在第 8 年将获得 20 天的休假，第 15 年将获得 25 天，第 21 年将获得 30 天。

这是新的假期权利：

入职当年	15 个工作日（必要时按比例分配） （之前为 10 个）
工作的第一个日历年	15 个工作日 （之前 10 个）
2-7 年（原为 2-8 年）	15 个工作日
8-14 年（原为 9-16 年）	20 个工作日
15-20 年（原为 17-24 年）	25 个工作日
21 年及以上（原为 25 年）	30 个工作日

新的夜班津贴（第 14.12 条）

在调查问卷中，大家表示夜班津贴是你们的主要优先事项之一。我们听取了大家的意见，并为通宵工作的员工协商了新的夜班津贴。具体详情：

对于以下班次的所有工作时间，员工应获得每小时 \$0.25 的夜班津贴：

- 晚上 11:30 - 早上 7:30 - Beacon , Haven & Sutherland
- 晚上 9:00 - 早上 7:00 - Anchor
- 晚上 9:30 - 早上 7:30 - Crosswalk
- 夜里 12:00 (午夜) - 早上 8:00 - 前台和安保

本条款将适用于未来从晚上开始，一直持续到午夜，然后在早上结束的任何夜班班次。

新增臭虫和寄生虫侵扰保护（第 22.9 条）。

寄生虫感染（如臭虫）将被添加到涉及卫生的第 22.9 条中。

如果您遭臭虫咬，您有 24 小时的休息时间来应对感染。如果在感染后您被安排立即工作，您不会因处理感染而被扣工资。雇主也会提供适当的治疗。

增加鞋类津贴（第 25.2 条）

已完成试用期的常规和替补装卸码头员工、司机和厨房主管每年将获得\$120 的报销（原为 \$100），用于购买铁头靴。已完成试用期的常规厨房员工现在每年将获得\$80（原为\$60）的防滑鞋购置报销，完成试用期的替补员工（Casual Employee）现在每两年将获得\$80（原为 \$60）的防滑鞋购置报销。

新的误餐补助（第 14.6 条）

如果夜班庇护所的人员配备水平低于新集体协议规定的水平，该轮班的庇护所工作人员将获得误餐补助。我们还就一份谅解备忘录进行了谈判，解释了第 14.6 条“用餐时间”将如何应用。我们还使得第 14.6(a) 条中的措辞更清晰。不得在不提供 30 分钟用餐时间的情况下要求员工连续工作超过 5 小时。

其他变动

定义： 我们删除了性别语言以反映我们员工的多元性。

劳资谈判委员会（第 2.6 条）

为了提高代表性，未来的劳资谈判委员会将至少有一名来自 108 E. Hastings 的成员和一名来自 119 E. Cordova 的成员。每个人仍然可以对整个委员会进行投票。

工会/管理委员会（第 7.4(g)条）

劳资谈判委员会参加联合工会/管理委员会会议。但是，使用这种新语言，可能会召集成员参加会议以协助委员会并就特定于正在讨论的问题提供信息。如果您想提出问题，请咨询您的谈判委员会。

职位发布和申请（第 12.1 条）

六个月或以下的临时职位将按类别内的资历填补。

带薪假（第 17.1 条）和照顾病危亲属假（20.3）

我们对此进行了修正，使其与《就业标准法》的要求相同。

丧假（第 20.1 条）

我们改用不分性别的语言，并将“兄弟姐妹的法定配偶”包括在直系亲属中。现在，任何直系亲属去世，都有同样的休假权。

全职公共职责（第 20.7(a)条）

寻求竞选第一民族、梅蒂或因纽特人职位的员工将有权请假参加竞选活动。

攻击性行为（第 22.3 条）

雇主仍然有责任制定适当的措施来消除或尽量减少暴力风险，并提供有关如何应对攻击性行为的培训，但我们删除了“at no cost to employer”（雇主不承担费用）这一句。雇主不能声称他们负担不起教育、培训和实施的费用。

基本医疗保险（第 24.1 条）

如果 BC 省政府选择恢复 MSP 保费，雇主将支付这些费用。

防护服和设备（第 25.2(e)条）

雇主会发出个人警报，但目的是出于安全，而不是监视。工会将通过联合职业健康与安全委员会在实施中拥有发言权。

同工同酬（第 26.1 条）

我们删除了性别语言以反映我们员工的多元性。

病假或伤假（第 27.1(a)条）

所有员工，包括替补员工（casual employee）和临时员工（temporary employee），在工作九十 (90) 天后，每年有权享受五 (5) 天带薪病假。员工还有权享受三 (3) 天的无薪病假。在过去这仅适用于试用期满后的正式员工，但现在也适用于临时员工。适用于替补员工的第 29.2 条和适用于临时员工的第 30.3 条加强了这一点。

为替补员工（第 29.4 条）和临时员工（第 30.6 条）支付工资以替代计划休假和带薪假

替补员工和临时员工现在将可以获得 10.6% 的直接时间工资，以替代预定假期和带薪假。

随时待命的替补员工（第 29.5(b)条）

对替补员工被要求工作的时间段进行了界定，为老替补员工提供了更大的灵活性。

临时员工的怀孕和育儿假（第 30.5 条）

临时员工现在有权享受怀孕/育儿假。

新的暴力风险评估

将于 2023 年 6 月 30 日之前对所有部门和所有设施进行暴力风险评估。协议备忘录中将概述详细信息。

建议

我们为在大家的信任和支持下能够取得的成就感到自豪，我们建议大家投票批准该临时协议。