

# KOMPREHENSIBONG REPORT TUNGKOL SA TENTATIVE AGREEMENT

SA PAGITAN NG SALVATION ARMY HARBOUR LIGHT ARC AT NG BCGEU

Nagkaroon ng tentative agreement ang inyong Bargaining Committee sa Salvation Army Harbour Light ARC noong Agosto 4, 2022.

**Ngayon ay panahon na upang bumoto ka.** Ginawa namin ang report na ito upang tulungan kang maintindihan ang mga pagbabagong negotiate namin sa employer, para makagawa ka ng may-kaalamang desisyon.

**Makikita mo ang lahat ng detalye ng mga pagbabago sa Ratification Document.**

## HIGHLIGHTS NG TENTATIVE AGREEMENT

### DALAWANG-TAÓNG COLLECTIVE AGREEMENT

Ang iyong bagong collective agreement ay mula Abril 1, 2021 hanggang Marso 31, 2023.

### MGA BAGONG PAGTAAS NG SUWELDO

**Ang mga pagtaas ng suweldo sa tentative agreement ay mas mataas pa kaysa sa huling offer.** Ang hourly wage ay tataas nang 7.12% hanggang 23.09% depende sa iyong klasipikasyon. Walang miyembro ang babayaran nang mas mababa sa \$21 bawat oras at ang lahat ng mga miyembro ay makakakuha nang kahit man lamang 1% increase sa dati nilang offer. Ang mga miyembro ay babayaran ng Abril 1, 2022 hourly wage para sa kanilang klasipikasyon oras na ito ay na-ratify o naaprubahan. Makikita mo ang iyong hourly wage sa Appendix A ng Ratification Document.

**Retroactive payments pabalik sa Abril 1, 2021.** Inaasahang bayaran ng Employer ang iyong retroactive na suweldo sa loob ng dalawang (2) pay periods pagkatapos ma-ratify ang tentative settlement. Ang retroactive pay ay kakalkulahin ng employer at sasabihin niya sa iyo kung magkano ang matatanggap mo. Kung hindi ka sumasang-ayon sa halaga, kausapin ang iyong employer. Kung hindi ka pa rin sumasang-ayon, kontakin ang isang miyembro ng iyong bargaining committee.

**Upang matanggap mo ang retroactive pay, dapat ay empleyado ka sa petsa ng ratification.** Kung ikaw ay nasa Leave of Absence at nahihirapan ka, kontakin ang Human Resources at maaaring may magawa silang paraan para sa iyong sitwasyon.

**MAS MAHUSAY ANG BAKASYON (ARTICLE 8.1)**

Ang 10 araw na bakasyon para sa mga miyembro sa kanilang unang taon ng employment ay madadagdagan at magiging 15 araw. Mas mabilis mo ring maaabot ang susunod na vacation time level. Sa iyong ika-8 taon ay tatanggap ka na ngayon ng 20 days, sa ika-15 taon ay tatanggap ka ng 25 days, at sa ika-21 taon ay tatanggap ka ng 30 days.

Ito ang bagong vacation entitlement:

New Hire Year	15 workdays (prorated, kung kinakailangan) (ito'y 10 dati)
Unang kalendaryong taon ng serbisyo	15 workdays (ito'y 10 dati)
2-7 taon (ito'y 2-8 taon dati)	15 workdays
8-14 taon (ito'y 9-16 na taon dati)	20 workdays
15-20 taon (ito'y 17-24 na taon dati)	25 workdays
21 taon o mahigit pa (ito'y 25 taon dati)	30 workdays

**BAGONG OVERNIGHT SHIFT PREMIUM (ARTICLE 14.12)**

Sa inyong mga survey, ipinahayag ninyo na ang shift premium ay isa sa inyong mga pangunahing prioridad. Nakinig kami sa inyo at nag-negotiate kami ng bagong shift premium para sa staff na nagtrabaho nang overnight. Ito ang mga detalye nito:

Ang mga empleyado ay babayaran ng isang shift premium na nagkakahalaga ng \$0.25 bawat oras para sa lahat ng mga oras na trinabaho sa mga sumusunod na shift:

- 11:30 pm – 7:30 am - Beacon, Haven & Sutherland

- 9:00 pm – 7:00 am - Anchor
- 9:30 pm - 7:30 am - Crosswalk
- 12:00 am (hatinggabi) - 8:00 am - Front Desk at Security

Ang clause na ito ay aaplay sa anumang overnight shifts sa darating na panahon na magsisimula sa gabi, lalampas nang hatinggabi, at magtatapós sa umaga.

### **MGA BAGONG PROTEKSYON LABAN SA BED BUG (SUROT) AT PARASITIC INFESTATIONS (ARTICLE 22.9)**

Ang parasitic infections, tulad ng mga surot, ay idaragdag sa Article 22.9, na sumasakop sa hygiene.

Kung ikaw ay nakagat ng surot, bibigyan ka ng 24 hours off upang maasikaso mo ang impeksyon. Kung nakaiskedyul kang magtrabaho sa mga oras pagkatapos na pagkatapos ng infection, hindi ka mawawalan ng suweldo habang inaasikaso mo ang impeksyon. Ang employer ay maglalaan din ng angkop na treatment.

### **MGA DAGDAG SA FOOTWEAR ALLOWANCES (ARTICLE 25.2)**

Ang regular at casual loading dock employees, drivers, at kitchen supervisors na nakatapos na ng kanilang probationary period ay ire-reimburse ng \$120 (\$100 ito dati) bawat taon para bumili ng steel-toed boots. Ang regular kitchen staff na nakatapos ng kanilang probationary period ay ire-reimburse na ngayon ng \$80 (\$60 ito dati) bawat taon para bumili ng non-slip footwear at ang casual employees na nakatapos ng kanilang probationary period ay ire-reimburse na ngayon ng \$80 (\$60 ito dati) para bumili ng non-slip footwear bawat dalawang taon.

### **BAGONG MEAL BREAK PAYMENTS. (ARTICLE 14.6)**

Kapag ang overnight shelter staffing levels ay bumaba at mas mababa pa sa bagong itinatag na collective agreement levels, ang shelter workers na nagtrabaho sa shift na iyon ay babayaran para sa kanilang meal break. Pinagkasunduan din ang isang Memorandum of Understanding na nagpapaliwanag kung paano iaaplay ang Article 14.6, Meal Breaks. Ginawa rin naming mas malinaw ang wika sa Article 14.6(a). Ang staff ay hindi maaaring utusan na magtrabaho nang mahigit sa 5 sunud-sunod na oras nang walang 30-minute meal break

## **IBA PANG MGA PAGBABAGO**

**MGA DEPINISYON:** Ang wikang ginamit namin ay sumasalamin sa diversity ng aming staff.

### **BARGAINING COMMITTEE (ARTICLE 2.6)**

Upang pahasayin ang pangangatawan, ang Bargaining Committees sa darating na panahon ay magkakaroon ng kahit isang miyembro man lamang mula sa 108 E. Hastings, at isang miyembro mula sa 119 E. Cordova. Ang lahat ay boboto pa rin para sa buong committee.

### **UNION/MANAGEMENT COMMITTEE (ARTICLE 7.4(g))**

Ang bargaining committee ay nagpupunta sa joint Union/Management meetings. Gayunman, gamit ang bagong wikang ito, maaring sabihan ang mga miyembro na umattend ng meeting upang tulungan ang committee at magbigay ng impormasyon na ispesipiko sa mga isyu na pinag-uusapan. Kausapin ang iyong bargaining committee kung mayroon kang isyu na nais mong mapag-usapan.

### **JOB POSTINGS AT JOB APPLICATIONS (ARTICLE 12.1)**

Ang mga temporary o pansamantalang posisyon na anim na buwan o mas maikli ay pupunan alinsunod sa seniority sa loob ng klasipikasyon na iyon.

### **PAID HOLIDAYS (ARTICLE 17.1) AT COMPASSIONATE CARE LEAVE (20.3)**

Ginawa naming mas mahusay ang mga ito kaya't pareho na sila ng nire-require sa ilalim ng Employment Standards Act.

### **BEREAVEMENT LEAVE (ARTICLE 20.1)**

Pinalitan namin ang wikang ginagamit at isinama namin ang “sibling-in-law” sa immediate family o mismong pamilya. Ang entitlement para sa leave ay pareho na ngayon para sa lahat ng mga miyembro ng mismong pamilya.

### **FULL-TIME PUBLIC DUTIES (ARTICLE 20.7(a))**

Ang isang empleyadong nais mahalal para sa mga posisyon sa First Nations, Metis, o Inuit ay karapat-dapat na makakuha ng leave of absence upang mangampanya.

### **AGRESIBONG KILOS (ARTICLE 22.3)**

Ang employer ang siyang may responsibilidad pa rin sa pagtatag ng mga angkop na patakaran upang alisin o bawasan nang husto ang risk o panganib ng karahasan, at sa pagbigay ng training sa kung paano tumugon sa agresibong kilos, pero tinanggal namin ang linya na nagsasabing "at no cost to employer" ("libre para sa employer"). Hindi maaaring sabihin ng employer na hindi niya kayang magbayad para sa edukasyon, training, at implementation.

### **BASIC MEDICAL INSURANCE (ARTICLE 24.1)**

Kung pinili ng pamahalaan ng BC na ibalik ang MSP premiums, babayaran ito ng employer.

### **PROTECTIVE CLOTHING AT EQUIPMENT (ARTICLE 25.2(e))**

Ang employer ay mag-iisyu ng personal alarms pero ang layunin nito ay kaligtasan, at hindi surveillance o upang subaybayan kung ano ang ginagawa mo. Ang unyon ay makapagsasalita tungkol sa implementation nito sa pamamagitan ng Joint Occupational Health and Safety Committee.

### **EQUAL PAY (PATAS ANG SUWELDO) (ARTICLE 26.1)**

Ang wikang ginamit namin ay sumasalamin sa diversity ng aming staff.

### **ILLNESS O KAYA INJURY LEAVE (ARTICLE 27.1(a))**

Ang lahat ng mga empleyado, kabilang ang casual at temporary employees, ay karapat-dapat na makakuha ng limang (5) paid sick days bawat taon pagkatapos ng ninety (90) days ng serbisyo. Ang mga empleyado ay karapat-dapat ding makakuha ng three (3) days na unpaid sick leave. Ito'y dating umaaplay lamang sa post probation regular staff pero umaaplay na rin ito ngayon sa casual at temporary staff. Ito'y pinagtibay sa Article 29.2 para sa Casual Employees at Article 30.3 para sa Temporary Employees.

### **BAYAD SA HALIP NG BAKASYON AT PAID HOLIDAYS PARA SA CASUAL (ARTICLE 29.4) AT TEMPORARY STAFF (ARTICLE 30.6)**

Ang casual at temporary na empleyado ay tatanggap na ngayon ng 10.6% ng straight time pay sa halip ng mga nakaiskedyul na bakasyon at paid holidays.

### **CASUAL CALL-IN (ARTICLE 29.5(b))**

Inilalarawan nito ang block para sa casual call-in na nagbibigay ng karagdagang flexibility para sa senior casual employees.

### **TEMP PREGNANCY AT PARENTAL LEAVE (ARTICLE 30.5)**

Ang temporary employees ay karapat-dapat na ngayong makakuha ng pregnancy/parental leave.

### **BAGONG VIOLENCE RISK ASSESSMENT**

Ang isang violence risk assessment para sa lahat ng departments at sa lahat ng facilities ay sisimulan at ito'y matatapos sa Hunyo 30, 2023. Ang mga detalye nito ay nakabalangkas sa Memorandum of Agreement.

### **REKOMENDASYON**

Natutuwa kami sa aming naisagawa, salamat sa inyong pagtitiwala at suporta, at inirerekomenda namin sa inyo na bumoto kayo upang i-ratify (aprubahan) ang tentative agreement na ito.