

NEGOTIATIONS

UPDATE ON CONTRACT NEGOTIATIONS FOR UFCW LOCAL 401 MEMBERS

UFCW
local401
A VOICE FOR WORKING ALBERTA

Your Voice Matters: Final Offer Ready for Your Vote

Dear UFCW 401 members at Sofina North,

[NOTE: You can find translated versions of this document and the employers offer, here.](#)



Since negotiations began last year, your *Union Negotiating Committee* has been hard at work advancing your priorities, concerns, and demands. Over the course of 15 bargaining days, and an additional three days with the help of a government-appointed mediator, we pressed the Company for meaningful improvements.

Throughout this process, our goal has been clear: to bring you the best possible offer for a fair vote.

While we made progress and reached agreement on many important items, we were not able to achieve a full agreement that addressed every concern members raised. On the final day of mediation, the Company presented what they called their *final offer*.

While this offer does not address every issue that was raised by the membership, your Union Negotiating Committee believes that through your support and solidarity, we were able to push the Company to put their best possible financial offer on the table, without some sort of labour dispute.

“Sofina Workers have bargained strong together for over a year. While we might not have achieved everything we wanted, your strength and solidarity have pushed the Company further than they ever wanted to move,” says UFCW Local 401 President Thomas Hesse.

Highlights of the Company’s Final Offer:

- Four-year agreement expiring March 2028
- \$2.40 in wage increases, including \$1.30 at ratification
- \$0.75 retroactive pay on all hours worked back to April 1, 2024
- \$0.55 retroactive pay on all hours worked back to April 1, 2025
- Pathway to guaranteed hours for employees hired after 2020
- Increased boot allowance
- Improved vision care coverage
- New dual-ticket premium for trades-persons
- Introduction of apprenticeship rates and language
- Stronger health and safety provisions
- Improved Union representation protections

Toll Free: 1-800-252-7975 ♦ Edmonton: 780-452-0362 ♦ Calgary: 403-291-1047 ♦ Red Deer 403-342-0150
Fort McMurray: 780-743-4190 ♦ Brooks: 403-501-8486 ♦ Lethbridge: 403-328-4245

NEGOTIATIONS

UPDATE ON CONTRACT NEGOTIATIONS FOR UFCW LOCAL 401 MEMBERS



These improvements represent meaningful gains. But the choice on whether to accept or reject them is yours to make.

To ensure you have time to review and reflect, we will be giving you a week before we hold our ratification votes. Your union strongly encourages you to read the full offer carefully and reach out to your *Union Negotiating Committee* with any questions you may have.

Don't wait for the info session to ask questions—start the conversation now.

"This vote is just about this offer, it's also about your future," says Secretary Treasurer Richelle Stewart. "No one knows better what is right for you and your family than you. So, please, ask the questions you need answered to make an informed decision and make your voice heard by casting your vote!"

If members choose to reject the company's Final Offer, a strike vote will be held the following week.

Upcoming Meetings and Voting Details

Question & Answer Meetings: Wednesday, May 14, 2025. 12:00 p.m. to 5:00 p.m.
Chateau Nova Kingsway, 159 Airport Rd NW, Edmonton, AB

In-Person Voting: Thursday, May 15, 2025. 12:00 p.m. to 5:00 p.m.
Sofina Plant – Main Lunchroom

Online Voting: For members **unable to attend in person**, online voting will take place:
7:00 p.m., Thursday, May 15 to 2:00 p.m., Friday, May 16, 2025

Note: Your union uses an independent voting company to ensure secure, anonymous ballots. You must have a valid email address on file to receive your ballot. If you're unsure, please contact your union office to update your information.

Your vote will determine the next steps. Make your voice heard on this important decision!

In solidarity,

Your UFCW Local 401 Union Bargaining Committee

Toll Free: 1-800-252-7975 ♦ Edmonton: 780-452-0362 ♦ Calgary: 403-291-1047 ♦ Red Deer 403-342-0150
Fort McMurray: 780-743-4190 ♦ Brooks: 403-501-8486 ♦ Lethbridge: 403-328-4245



عرض التسوية النهائي المُقدّم من

صاحب العمل
مُقدّم من

شركة SOFINA FOODS INC.

إدمونتون الشمالية

إلى

نقابة عمال الأغذية والتجارة المتحدة – الفرع المحلي رقم 401

1 مايو 2025

تقدّم شركة Sofina Foods حزمة العرض النهائي الشامل المرفقة بهدف تسهيل التوصل إلى تسوية كاملة لجميع القضايا العالقة بين الطرفين في إطار المفاوضات الجماعية، وذلك بغرض التوصل إلى اتفاق. وكجزء أساسي من هذا العرض، ستظل القضايا التي لم يتم التطرق إليها أدناه على وضعها الحالي، وذلك وفقاً لما هو منصوص عليه بالفعل في الاتفاقية الجماعية بين الطرفين التي انتهت صلاحيتها في 31 مارس 2024.

إذا تعدّر التوصل إلى تسوية تفاوضية، يجوز إعادة طرح البنود التي تم سحبها، كما يمكن اعتبار البنود التي تم التوقيع عليها ملغاة وباطلة.

وتقدّم "الشركة" هذه العروض دون المساس بالحقوق ودون أن تُقيّد عمومية ما سبق، وتحفظ "الشركة" بحقها في الطعن في صلاحية أو تفسير أو تطبيق أي مادة من مواد الاتفاقية الجماعية، وذلك بغض النظر عن العروض الواردة في هذه الوثيقة.

تتضمن حزمة صاحب العمل الآتي:

1. العروض المرفقة؛
2. جميع البنود التي سبق الاتفاق عليها بين الطرفين وجرى التوقيع عليها مشمولة؛
3. العروض المقدمة من صاحب العمل أو النقابة التي لم يتم إدراجها في هذه الوثيقة، تُعتبر ملغاة أو مرفوضة.
4. ما لم يُذكر خلاف ذلك بشكل صريح، فلا يُعد أي بند في الاتفاقية الجماعية ذا أثر رجعي. توافق "الشركة" على تطبيق معدلات الأجور بآثر رجعي حتى 1 أبريل 2024 للموظفين الذين كانوا يباشرون مهامهم فعلياً. فيما يتعلق بالمواد التي تشير إلى "توقيع الاتفاقية الجماعية هذه"، سيتم إدراج تاريخ التوقيع في الاتفاقية الجماعية قبل طباعتها. أيضاً، ستتم إعادة ترقيم مواد الاتفاقية الجماعية المطلوبة نتيجة للتعديلات قبل طباعة الاتفاقية.

يتفق الطرفان في هذه الوثيقة على أن شروط الاتفاقية الجماعية ستكون سارية اعتباراً من 1 أبريل 2024 إلى 31 مارس 2028. ويكون تاريخ التصديق هو التاريخ الذي تصادق فيه النقابة على هذه الاتفاقية.

وبوصفه شرطاً لهذا العرض النهائي، ستقوم "الشركة" بترجمة العرض النهائي إلى ست لغات شائعة في المنشأة، والتي نتوقع أن توفرها النقابة للموظفين. (الصومالية، والتغرينية، والبنجابية، والتاغالوغية، والألمهرية، والأوروموية، والعربية)

الأعمال التنسيقية – تم الاتفاق عليها في 27 مايو 2024

تقترح "الشركة" أن يُسمح للطرفين بشكل متبادل بتصحيح الأخطاء النحوية في اتفاقية المفاوضات الجماعية (Collective Bargaining Agreement, CBA) عند الحاجة، بما في ذلك — دون حصر — العناوين والأقسام، وذلك بهدف تسهيل قراءة الاتفاقية والبحث عن بنودها. وسيضمن ذلك استخدام مصطلح ثابت في كامل نصوص الاتفاقية، بحيث يكون إما "الشركة" أو "صاحب العمل"، مع مراعاة عدم الجمع بين هذين المصطلحين. ولن يتيح ذلك للطرفين صلاحية تغيير مضمون الاتفاقية أو تفسير لغتها ومعانيها. [2024]

المادة 2.2 – أمن النقابة

2.1 توافق "الشركة" على أن عضوية النقابة شرط للتعيين ينطبق على جميع الموظفين في وحدة التفاوض.

كما أن "الشركة" الحرية في تعيين موظفين جدد ليسوا أعضاء في النقابة، شريطة أن يكون هؤلاء غير الأعضاء، سواء كانوا موظفين بدوام جزئي أو كامل، مؤهلين للحصول على عضوية في النقابة، وأن يقدموا طلبًا في اليوم الأول (1) من التعيين، وأن يصبحوا أعضاء في غضون ثلاثين (30) يومًا. ويتعين على جميع الموظفين دفع الاشتراكات المنتظمة التي تقررها النقابة. ويلتزم الموظفون الذين يتم تعيينهم عن طريق وكالة خارجية ويستمررون في العمل بعد مرور ثلاثين (30) يومًا، بدفع الاشتراكات النقابية بأثر رجعي اعتبارًا من اليوم الأول (1) لبدء عملهم.

2.2 توافق "الشركة" على تزويد كل موظف جديد في وقت التعيين بنموذج يوضح مسؤولياته فيما يتعلق بعضوية النقابة، وتزويد النقابة، بصيغة إلكترونية، باسمه ورقم هاتفه وعنوانه ورقم تأمينه الاجتماعي (Social Insurance Number, SIN) وقسم كل موظف تم تسليمه نموذج الخطاب، بالإضافة إلى تاريخ تعيين الموظف. وتوافق "الشركة" أيضًا على تزويد النقابة، مرة واحدة شهريًا، بقائمة محدثة تحتوي على التغييرات التي تطرأ على اسم الموظف وعنوانه ورقم هاتفه ورقم تأمينه الاجتماعي (Social Insurance Number, SIN) وقسمه. [2024]

تتحمل النقابة تكاليف طباعة النماذج، وتكون محتويات النماذج مقبولة لدى "الشركة". كما توافق "الشركة" على تزويد النقابة، مرة واحدة شهريًا، بقائمة تحتوي على أسماء جميع الموظفين الذين أنهوا عملهم خلال الشهر السابق. وتوافق "الشركة" كذلك على تزويد النقابة، مرة واحدة شهريًا، بقائمة تحتوي على أسماء جميع الموظفين الحاصلين على إجازة، بما في ذلك آخر يوم عمل، ونوع الإجازة، وتاريخ العودة إلى العمل، بصيغة إلكترونية.

ستقوم "الشركة" بتزويد النقابة بتقرير شهري يحتوي على المعلومات التالية:

| | |
|--------|---|
| (i) | الاسم الكامل؛ |
| (ii) | رقم الموظف؛ |
| (iii) | الوضع الوظيفي (دوام كامل، دوام جزئي، على رأس العمل، ليس على رأس العمل)؛ |
| (iv) | التصنيف؛ |
| (v) | تاريخ التعيين؛ |
| (vi) | تاريخ الأقدمية النقابية؛ |
| (vii) | عنوان المنزل |
| (viii) | رقم الهاتف |
| (ix) | معدل الأجر الحالي |

2.3 - تم الاتفاق عليه في 28 مايو 2024

توافق "الشركة" على اقتطاع رسوم الانتساب، أو الاشتراكات الشهرية، أو التقييمات، أو أي اقتطاعات أخرى مصرح بها من جانب النقابة المحلية، أو بناءً على طلب الموظف المعني في حال عدم ورود إشعار من النقابة، وذلك من أجور كل عامل بعد الحصول على إذن مناسب منه.

يتحمل أمين صندوق النقابة مسؤولية الإخطار بأي تغيير في الاشتراكات أو التقييمات المذكورة أعلاه. وتلتزم "الشركة" بإرسال الأموال المقطعة خلال الشهر إلى أمين صندوق النقابة، في موعد لا يتجاوز اليوم العاشر (10) من الشهر التالي، مع بيان خطي بأسماء الموظفين الذين تم الاقتطاع من أجورهم، وإجمالي ساعات العمل العادية لكل أسبوع، والرسوم العادية، ورسوم الانتساب والتقييمات. ومقدار كل اقتطاع والغرض منه. كما توافق "الشركة" على تقديم البيان إلى النقابة بصيغة إلكترونية.

يتفق الطرفان على أنه في حال احتاجت النقابة إلى آلية جديدة للرسوم تفرض عبئًا إداريًا مغايرًا على صاحب العمل، فسيعقد الطرفان اجتماعًا لمناقشة الأمر واستكشاف سبل التوصل إلى حل. [2024]

انطلاقاً من مبدأ تعزيز علاقات عمل إيجابية بين الإدارة والنقابة، يوافق الطرفان على إدراج مذكرة تفاهم (Letter of Understanding, LOU) جديدة لتجريبية دور "مندوب متجول" بدوام جزئي طوال مدة سريان الاتفاقية الجماعية هذه. وسيتم إعفاء هذا المندوب من دوره الوظيفي المعتاد لمدة أربع (4) ساعات متواصلة أسبوعياً في صباح أيام الأربعاء بين الساعة 8 صباحاً و12:00 مساءً، وسيتقاضى أجره المعتاد من صاحب العمل على أن تتعهد النقابة بتعويض صاحب العمل عن هذا الأجر بالإضافة إلى تكاليف الأعباء المترتبة على الرواتب. وحيث إن الهدف هو تعزيز علاقات متسقة بين الإدارة والنقابة، سيشارك هذا الشخص في اللجان التالية كجزء من دوره الوظيفي:

- لجنة الثقافة
- جولات الموارد البشرية (Human Resources, HR) الأسبوعية في المنشأة
- إدارة العمل المشتركة
- اجتماعات إدارة الحضور
- المرحلة 2 من الاجتماعات المنعقدة بشأن التطلعات
- اجتماعات توجيه العمل اليومي (Daily Directional Setting, DDS) غير الدورية وفقاً للطلب
- أي واجبات أخرى يتم الاتفاق عليها بشكل متبادل بين النقابة والإدارة

ستقوم نقابة عمال الأغذية والتجارة المتحدة الكندية (United Food and Commercial Workers, UFCW)، الفرع المحلي رقم 401، بالإعلان عن هذا الدور الوظيفي الجديد، والتي بدورها ستختار المرشح المناسب من خلال مقابلات تجريبية مع المرشحين.

ويحق لأي طرف إنهاء مذكرة التفاهم (Letter of Understanding, LOU) هذه عن طريق إخطار الطرف الآخر قبل سنتين يومًا تقويمياً على الأقل أو عند انتهاء مدة سريان هذه المذكرة. [2024]

2.8 - صندوق التعليم والتدريب الجديد - تم الاتفاق عليه في 30 أبريل 2025

يوافق صاحب العمل على تقديم مساهمات إلى صندوق التعليم والتدريب التابع لنقابة عمال الأغذية والتجارة المتحدة الكندية، الفرع المحلي رقم 401 بمبلغ سنت واحد (0.01 دولار) خمسة سنتات (0.05 دولار) مقابل كل ساعة عمل يؤديها الأعضاء، وبعدها أقصى قدره 40 ساعة في الأسبوع. وفي المقابل، تلتزم النقابة بتحسين التدريب بما في ذلك تدريب المندوبين لأعضاء وحدة التفاوض. [2024]

المادة 3.5 - علاوة مناوبة العمل - تم الاتفاق عليها في 30 أبريل 2025

توافق "الشركة" على دفع علاوة لجميع الموظفين الذين يعملون بنظام المناوبات مقابل أي مناوبة أخرى غير مناوبة الدوام النهاري العادية. ستدفع "الشركة" ثلاثة (3.00) دولارات وخمسة وأربعين سنتاً (0.45 دولار) سنئاً (0.60 دولار) مقابل الساعة الواحدة اعتباراً من تاريخ التصديق على الاتفاقية الجماعية للفترة 2019-2024. اعتباراً من 1 أبريل 2024، ستتم زيادة هذه العلاوة إلى خمسين سنتاً (0.50 دولار) مقابل الساعة الواحدة. اعتباراً من 1 أبريل 2024، ستتم زيادة هذه العلاوة إلى خمسة وخمسين سنتاً (0.55 دولار) مقابل الساعة الواحدة. ولا تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجور الأساسية لهؤلاء الموظفين. [2024]

المادة 3.6 - تم الاتفاق عليها في 11 فبراير 2025

الموظفون الذين يتم تكليفهم بشكل محدد بالعمل على صيانة المجمد السريع أو المجمد العادي لفترات تزيد عن ساعة متواصلة، سيمنحون علاوة عمل في المجمد مقدارها دولار وخمسون سنتاً (1.50 دولار) خمسة وأربعون سنتاً (0.45 دولار) خمسون سنتاً (0.50 دولار) مقابل ساعة العمل الواحدة. وفي سياق هذه المادة، يشمل مفهوم العمل على صيانة المجمد السريع أو المجمد العادي تدوير المنتجات والعمل لمدة تتجاوز ساعة متواصلة، وإفراغ المجمد السريع أو المجمد العادي، وتصنيف المنتجات في الأماكن المخصصة، وتدوير المخزون. ولا يتم اعتبار هذه العلاوة جزءاً من الأجور الأساسية للموظفين، ولا يجوز بأي حال من الأحوال مضاعفة أو تراكم تعويضات العمل الإضافي أو أي علاوة أخرى. [2024]

المادة 3.10 – فترات الراحة

...
يُمنح الموظف الذي يُطلب منه العمل لأكثر من الخمس (5) ساعات الأولى أو أكثر من الجزء الثاني البالغ أربع ساعات ونصفاً (4½) من مناوبة عمله، أجرًا يعادل ضعفي (2) أجره العادي عن كل فترة عمل إضافية حتى يتم منح فترة الراحة المخصصة لتناول الوجبات. وفي حال طُلب من الموظف العمل أكثر من الجزء الثاني البالغ أربع ساعات ونصفاً (4½) من مناوبة عمله، تلتزم الشركة بمنح الموظف راحة لتناول وجبة مدتها ثلاثون (30) دقيقة مدفوعة الأجر، وفقًا لمعدلات الأجور المعمول بها لتلك الفترة المخصصة لتناول الوجبات. يحق للموظف الاختيار بين وجبة ساخنة أو مبلغ قدره خمسة وعشرون دولارًا (25.00 دولارًا) تسعة دولارات (9.00 دولارًا) اثنا عشر دولارًا (12.00 دولارًا) يُضاف إلى شيكه التالي. وستتم زيادة بدل الوجبة هذا إلى عشرة دولارات (10.00 دولارًا) اعتبارًا من 1 أبريل 2021. وينبغي أن يُمنح عامل ذبح الدواجن وقتًا كافيًا للنظافة الشخصية قبل جميع فترات الراحة وفترات تناول الوجبات. [2024]

المادة 4.7 - تم الاتفاق عليها في 28 مايو 2025

4.7 يخضع الموظفون الجدد لفترة اختبار مدتها تسعون (90) يومًا تقويميًا أو أي فترة ممتدة يتم الاتفاق عليها بشكل متبادل بين النقابة و"الشركة"، وخلال هذه الفترة يجوز للشركة الاستغناء عنهم دون التقيد بالأقدمية ولا تتحمل "الشركة" أي التزام بإعادة توظيف هؤلاء الموظفين. ويجوز فصل الموظف تحت الاختبار وفقًا لتقدير "الشركة" وحدها. ولا يجوز أن يكون إنهاء خدمة الموظف تحت الاختبار موضوع شكوى، ولكن يجوز للشركة السماح بحضور مندوب نقابي. ومع ذلك، يجب على "الشركة" أن تتصرف بعقلانية، وإنصاف، وببنية حسنة مع عدم ممارسة أي شكل من أشكال التمييز. عندما يتم إنهاء خدمة الموظف تحت الاختبار، سيتم تزويده بخطاب إخلاء طرف والذي سيتم إرسال نسخة منه إلى النقابة، موضحًا فيه سبب إنهاء الخدمة. جميع الموظفين الذين يُستبقون بعد فترة الاختبار البالغة تسعين (90) يومًا تقويميًا، سيعتبرون موظفين دائمين ويحق لهم احتساب الأقدمية وفقًا لمدة خدمتهم، كما يحق لهم التمتع بجميع المزايا المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، ولا يجوز فصلهم إلا لسبب عادل ومبرر. وفي حال تبين أن الموظف قد تم فصله دون وجه حق، فلن يفقد أقدميته إذا تمت إعادته إلى العمل. وأي موظف يعمل لمدة تسعين (90) يومًا تقويميًا أو أكثر من الخدمة مع "الشركة" ويتم تسريحه أو إنهاء خدمته أو إنهاء خدمته طواعية وإعادة تعيينه خلال عام واحد (1)، يتلقى معدل الأجر وفقًا لتصنيف الوظيفة المحدد في الملحق أ من هذه الاتفاقية. [2024]

4.9 الإعلانات الوظيفية - تم الاتفاق عليها في 18 أكتوبر 2024

في حال وجود وظائف شاغرة واحتياج الشركة إلى موظفين جدد، وعند توفير "الشركة" لوظائف مستحدثة، يتم الإعلان عنها في لوحة الإعلانات لمدة أربعة (4) أيام عمل، يحق خلالها للموظفين التقدم بطلبات كتابية. وستضمن الإعلانات وصفًا للوظيفة، ومناوبات العمل، وساعات العمل، ومعدل الأجر الوظيفي. وسيتم إرسال نسخ من جميع هذه الإعلانات مع قائمة الأسماء إلى النقابة. ويتلقى مقدم الطلب ذو الأقدمية في المنشأة مثل هذا الإعلان الوظيفي. إذا كانت القدرة كافية بعد تجربة معقولة للقيام بالمهمة، تُعتمد الأقدمية كأساس للاختيار. وإذا لم يتم تلقي أي طلبات مناسبة، فقد تقوم "الشركة" بتعيين شخص لشغل الوظيفة. ويُشترط في الموظف المتقدم لشغل وظيفة في الصيانة، أو كسائق نقل دواجن حية، أو كسائق شحن وتوصيل، أن يكون مستوفيًا لشروط الكفاءة. يجوز "للشركة" إجراء تعيينات مؤقتة إلى حين استلام طلبات التوظيف.

سيتم الإعلان عن جميع الوظائف الدائمة

لا يجوز للموظف الذي حصل على ترقية من خلال إجراء الإعلانات الوظيفية أن يتقدم بطلب مرة أخرى إلا بعد مرور أربعة (4) أشهر متتالية.

ويجب الإعلان فقط عن الوظيفة الشاغرة الأصلية والوظيفة التي تم من خلالها شغل الوظيفة الشاغرة. ولن يتم الإعلان عن أي وظائف شاغرة يتم توفيرها بعد الإعلان الثاني، بل سيتم شغلها وفقًا للأقدمية على مستوى القسم.

سيُمنح الموظف المكلف بمهام وظيفة جديدة فترة تجريبية تصل إلى عشرين (20) يوم عمل. وإذا لم يؤد مهام وظيفته المكلف بها بشكلٍ مرضٍ، فيلزم إرجاعه إلى وظيفته السابقة أو يجوز له العودة إلى وظيفته السابقة إذا لم يشعر بالرضا في وظيفته الجديدة. وسيتم اختيار المتقدم التالي بالأقدمية من الإعلان الأصلي إذا أصبحت الوظيفة شاغرة خلال عشرين (20) يومًا. تجب إعادة الإعلان عن الوظائف الشاغرة بعد عشرين (20) يومًا.

يجوز للموظف الذي سيغيب في إجازة لمدة تصل إلى ستة (6) أسابيع أن يُقدّم طلبًا خطيًا قبل مغادرته للتعبير عن رغبته في الترشح لوظيفة معينة قد يتم الإعلان عنها خلال فترة غيابه. ويصبح الطلب ملغى عند انتهاء فترة الغياب المقررة. [2024]

4.10 الترقيات والمهام الوظيفية - تم الاتفاق عليها في 18 أكتوبر 2025

(ج) عندما يُطلب من الموظفين الانتقال من أحد (1) الأقسام إلى قسم آخر بشكل دائم بسبب الاحتياجات التشغيلية للشركة، يلزم تنفيذ ذلك على الأساس التالي:

تُمنح فرصة النقل حسب الأقدمية في المقام الأول. وفي حال عدم رغبة أي موظف في النقل، يُنقل الموظفون الأحدث عهدًا، ويُعطون الحق الأول في العودة إلى ذلك القسم عند شغور منصب فيه.

4.13 حالات النقل - تم الاتفاق عليها في 18 أكتوبر 2024

تعتمد حالات النقل إلى مناصب عمل أخرى أو قسم آخر على أساس الأقدمية. ويجوز للموظفين الذين لديهم سنة واحدة (1) أو أكثر من الأقدمية تقديم طلب كتابي إلى "مدير الإنتاج"، شريطة ألا يكونوا قد نُقلوا خلال الاثني عشر (12) شهرًا السابقة. وتُنفذ جميع حالات النقل إلى أقل وظيفة من حيث الأقدمية في القسم المطلوب. وعند استلام طلب النقل، ستقوم "الشركة" أولاً بمنح الموظفين ذوي الأقدمية في المنشأة، أو مناصب العمل المتضررة الفرصة لشغل الوظيفة الشاغرة الناتجة عن النقل. وفي حال لم يرغب أي موظف في شغل الوظيفة الشاغرة، يحق للموظف الذي تقدم بطلب النقل أن يُعمل حقه في الأقدمية على الموظف الأقل أقدمية في المنشأة، أو القسم، أو مناصب العمل التي يرغب في الانتقال إليها. وستتم الموافقة على جميع طلبات النقل بناءً على الأقدمية ومعالجتها خلال ثلاثين (30) يوم عمل. وسيخضع الموظف المنقول لفترة تجريبية مدتها ثلاثون (30) يوم عمل. ويجوز للشركة إعادة الموظف إلى القسم أو مناصب العمل التي نُقل منها إذا لم يتمكن من أداء الوظيفة بشكل مرضٍ، كما يجوز للموظف أن يطلب العودة إلى قسمه/ مناصب عمله إذا لم يكن راضيًا عن النقل.

4.15 - تم الاتفاق عليه في 16 أكتوبر 2024

في شهر يناير من كل عام، ستقوم "الشركة" بالإعلان عن طلب للموظفين لتحديد رغبتهم في تلقي تدريب على وظائف وأقسام معينة، والعمل على مهام مؤقتة مسلوية أو أعلى من تصنيفهم الحالي في المنشأة. وسيتم اختيار الموظفين لتلقي التدريب حسب الأقدمية، وذلك لكل مهمة مؤقتة. وفي حال لم يكن عدد المتقدمين كافيًا لتلبية احتياجات العمل، يجوز "للشركة" إعادة نشر الإعلان خلال العام. ويجوز للموظفين إزالة أسمائهم من القائمة في أي وقت.

لا يجوز للموظف الذي تلقى التدريب أن يرفض فرص العمل المتوفرة في الوظيفة المحددة التي أصبح مؤهلاً لها، وذلك لمدة عامين بعد انتهاء التدريب.

يجوز للموظف إضافة اسمه إلى القائمة بعد إغلاق الإعلان، ولكن لا يحق له إزاحة موظف آخر يشغل مهمة فعليًا أو يخضع للتدريب على وظيفة معينة. [2024]

المادة 5.5 – الإجازة النقابية - تم الاتفاق عليها في 10 فبراير 2025

توافق "الشركة" على منح إجازة ضرورية بدون أجر، ودون فقدان الأقدمية المكتسبة، لأي موظف يتم انتخابه أو تعيينه أو تكليفه من جانب النقابة لحضور مؤتمر عمالي أو للعمل بأي صفة في مهمة رسمية مشروعة للنقابة، شريطة أن يتم إخطار "الشركة" مسبقاً بوقت كافٍ لتمكينها من تغطية وظيفة الموظف خلال فترة غيابه.

وفي حال منحت "الشركة" الموظف إجازة، وبشرط ألا تتجاوز مدة هذه الإجازة سنة واحدة (1)، لن يتعرض الموظف لفقدان أقدميته خلال تلك الفترة.

تتكفل "الشركة" بدفع راتب الموظف خلال فترة الإجازة النقابية، ثم تحرر فاتورة بالمبالغ المدفوعة ثم ترسلها إلى النقابة.

إذا تجاوزت إجازة الموظف ثلاثين (30) يوماً تقويمياً متتالياً، فستتم أيضاً محاسبة النقابة على تكاليف استحقاقات الموظف. [2024]

المادة 8 - الإجازات

8.4 (أ) يتم اختيار فترة الإجازة على أساس الأقدمية في كل قسم، ويجوز منح الأفضلية للموظف ذي الأقدمية الأعلى. ويجوز منح الإجازات السنوية في أي وقت شريطة مراعاة متطلبات العمل، إلا أن "الشركة" ستبذل جهداً حقيقياً لمنح الإجازات في الوقت الذي يطلبه الموظفون. ويلزم الاستفادة من الإجازات خلال العام الذي مُنحت فيه الإجازة. وفي حال كان الموظف مستحقاً لثلاث (3) أسابيع أو أكثر من الإجازة المدفوعة، فمن الممكن جدولة أسبوعين (2) فقط من هذه الإجازة بداية من شهري يوليو وأغسطس.

يُخصص بدل إجازة بنسبة عشرة في المائة (10%) على مستوى كل قسم. وحيثما أمكن ذلك، وبناءً على التقدير المطلق "للشركة"، يُمكن تجاوز نسبة العشرة بالمائة (10%).

تُقر "الشركة" أيضاً بأنه إذا كان يحق للموظفين الحصول على إجازة مدفوعة الأجر قدرها ثلاثة (3) أسابيع أو أكثر، ويطلبون الاستفادة منها خلال الفترة من 1 يناير إلى 30 أبريل من كل عام، فيمكنهم أخذها بشكل متصل باستثناء فترات عيد الفصح (أربعة أسابيع قبل عيد الفصح، أو عيد الشكر، أو عيد الميلاد حيث سيقصر بدل الإجازة على 5%). وحيثما أمكن ذلك، وبناءً على التقدير المطلق "لمدير المنشأة"، يُمكن تجاوز نسبة الخمسة بالمائة (5%). [2024]

المادة 9.3 - تم الاتفاق عليها في 11 فبراير 2025

التغيير التقني يقصد به اعتماد معدات من جانب صاحب العمل خلال مدة سريان الاتفاقية الجماعية، والذي من شأنه أن يؤثر بشكل جوهري على وحدة التفاوض.

عندما يعترزم صاحب العمل اعتماد تغيير تقني من شأنه أن يؤدي إلى تغييرات كبيرة في الوضع الوظيفي أو ظروف عمل الموظفين، فإنه يتعين عليه إخطار النقابة وكل موظف متأثر بذلك التغيير، مع مراعاة إصدار أكبر قدر ممكن بشكل معقول من الإخطارات المسبقة قبل اعتماد التغيير التقني.

وعندما يُخطر صاحب العمل النقابة بنيته باعتماد تغيير تقني، يلتزم الطرفان بعقد اجتماع في إطار زمني معقول لتبادل ومناقشة أي خطط ذات صلة بذلك التغيير. [2024]

المادة 10 - تم الاتفاق عليها في 11 فبراير 2025

10.1 توافق "الشركة" على توفير إجازة مرضية مدفوعة الأجر، يتم الحصول عليها بمعدل يوم واحد (1) من الإجازة المرضية لكل شهر عمل. سيحصل الموظفون على رصيد يوم مرضي واحد (1) فقط عند أداء جميع أيام العمل المجدولة في الشهر التقويمي الذي يتم على أساسه احتساب الاستحقاق. ويُسمح بتراكم الإجازات المرضية المدفوعة حتى عشرين (20) يوماً كحد أقصى. وتبدأ عملية تراكم رصيد الإجازة المرضية بعد إتمام فترة أهلية مدتها ستة (6) أشهر.

(a) في حال عمل الموظف أقل من ثلاث (3) ساعات في يوم معين ثم غادر بسبب المرض، يُعتبر ذلك اليوم هو اليوم الأول من الإجازة المرضية. ولا يجوز مطالبة الموظف المريض بالبقاء في المنشأة لأكثر من ثلاث (3) ساعات لتفادي اعتبار اليوم أول أيام الإجازة المرضية.

(b) لا يحصل الموظف على أجر عن أول يوم من الإجازة المرضية، باستثناء الموظفين الذين تغيّبوا لمدة ستة (6) أيام أو أكثر ولديهم أرصدة مرضية متراكمة.

(c) توافق الشركة على تعويض الموظفين ماليًا عن أرصدة الإجازات المرضية غير المستفاد منها بعد مرور ستة (6) أشهر من المرض، أو اثني عشر (12) شهرًا من الفصل من العمل، أو فور التقاعد على المعاش. كما تُعتبر أيام العطلات أيام عمل عند حساب الإجازة المرضية.

(d) لا يُطلب تقرير طبي في حال كانت مدة المرض يومين (2) أو أقل. وتوافق "الشركة" على دفع فواتير الطبيب، بناءً على طلب "الشركة"، بحد أقصى خمسون (50.00) دولارًا لكل إيصال (عند تقديم إثبات رسمي بالدفع).

(e) يحق للشركة أن تطلب من الموظفين الذين تنطبق عليهم شروط هذا البند تقديم نموذج القدرات الوظيفية (Functional Abilities Form, FAF) لتوضيح القيود والحدود المتعلقة بقياباتهم التي تتجاوز خمسة أيام والتي قد تتطلب إجراء تعديلات مناسبة. وفي حال طلب صاحب العمل تقديم نموذج القدرات الوظيفية (Functional Abilities Form, FAF) وقام الموظف بملئه على الوجه الأكمل، فإن صاحب العمل سيقوم بتعويضه بمبلغ أقصاه 65.00 دولارًا. [2024]

المادة 11 – التعويض الأسبوعي - تم الاتفاق عليه في 10 فبراير 2025

توافق "الشركة" على توفير برنامج تأمين تعويض أسبوعي يمنح الموظفين ستة وستين وثلثين (66⅔%) بالمائة من أرباحهم الأسبوعية على أساس أربعين (40) ساعة عمل في الأسبوع وبسعر الأجر العادي، وذلك بحد أقصى للمبلغ المسموح به بموجب قانون تأمين العمالة ولمدة أقصاها خمسة عشر (15) أسبوعًا عند التغيب عن العمل بسبب مرض أو حادث غير مهني. ولا يحق للموظفين الذين تم تسريحهم من العمل الحصول على استحقاقات التعويض الأسبوعي. وتبدأ استحقاقات الدخل الأسبوعية اعتبارًا من اليوم الأول (1) للإعاقة بسبب الإصابة أو اليوم الرابع (4) المتتالي من أيام العمل بسبب الإعاقة بسبب المرض ولكن في أي حال من الأحوال لا تبدأ قبل اليوم الأول (1) من العلاج على يد طبيب.

تجب إدارة خطة الاستحقاقات الجماعية وفقًا للوائح الموضحة في وثائق الخطة وسياسات شركة التأمين. ويلزم تقديم استئناف بشأن رفض أي مطالبة بالتعويض الأسبوعي من خلال مقدم خدمة التأمين الخاص بالشركة والذي سيتخذ القرار النهائي فيما يتعلق بالأهلية. وترسل "الشركة" إلى النقابة نسخة من خطاب قرار شركة التأمين فيما يتعلق بكل مطالبة بالتعويض الأسبوعي في أقرب وقت ممكن بعد استلامه. [2024]

المادة 11.2 - تم الاتفاق عليها في 28 مايو 2024

11.2 يتعيّن على الموظفين إكمال ثلاثة (3) أشهر عمل حتى يكونوا مؤهلين لتغطيات الاستحقاقات المنصوص عليها في 11.3، و11.4، و11.6. وتبدأ التغطية في اليوم الأول التالي لاستكمال ثلاثة (3) أشهر من الخدمة وتتوقف فور انتهاء الخدمة وفقًا لوثائق الخطة. تتفق "الشركة" و"النقابة" على أن الشركة ستتحمل نسبة خمسة وسبعين بالمائة (75%) من قسط التأمين لهذه التغطيات، بينما يتحمل الموظف نسبة خمسة وعشرين بالمائة (25%). [2024]

المادة 11 مستحدثة - برامج مزايا الموظفين – تم الاتفاق عليها في 30 أبريل 2025

11.2 (ب) يتفق الطرفان على أن خطط الرعاية الصحية والطبية الجماعية تخضع لنص الخطة ويلزم إدارتها وفقًا للوائح الموضحة في وثائق الخطة وسياسات شركة التأمين. إذا واصل الموظف العمل بعد بلوغ الحد العمري المحدد لشركات النقل (70 عامًا حاليًا) ولم

يكن مؤهلاً للاستحقاقات، فإنه سيحصل بدلاً من ذلك على مبلغ يعادل علاوة الاستحقاقات الشهرية، والذي تدفعه "الشركة" في صورة استحقاق خاضع للضريبة؛ لمساعدة الموظف في إيجاد برنامج استحقاقات خاص به بعد تاريخ المصادقة على الاتفاقية الجماعية المجددة. [2024]

المادة 19.1 – أسبوع العمل المضمون

مع مراعاة حالة الكوارث الطبيعية، فإن هذه المادة تنطبق فقط على الموظفين الدائمين بدوام كامل لدى "الشركة".

وفي سياق هذه المادة، فإن عبارة "الموظفين الدائمين بدوام كامل" تعني أي موظفين تم توظيفهم بدوام كامل قبل 30 نوفمبر 2020. بالإضافة إلى ذلك، يوافق "صاحب العمل" على أن أي موظفين يندرجون ضمن أعلى خمسة وسبعين بالمائة (75%) من الموظفين الذين هم على رأس العمل ولديهم أقدمية لا تقل عن سنة واحدة (1)، سيكونون مؤهلين للحصول على أسبوع العمل المضمون. سيتم تحديد تخصيص الخمسة والسبعين (75%) في 1 يناير من كل عام بعد التصديق. لن يتم لاحقاً اعتبار أي موظف مؤهل للحصول على أسبوع العمل المضمون غير مؤهل، بسبب إعادة الهيكلة أو إغلاق الأقسام أو الأمور الأخرى التي تقلل من العدد الإجمالي للموظفين. [2024]

عندما يتم استدعاء الموظف الذي يحق له الحصول على أسبوع العمل المضمون للعمل أثناء الأسبوع، فإنه يحق له الحصول على أجر لا يقل عن الأساس التالي كل عام:

من 1 يناير إلى 31 مايو، يتلقى الموظف أجر ثلاثين (30) ساعة في الأسبوع؛ ومن 1 يونيو إلى 31 ديسمبر، يتلقى أجر ست وثلاثين (36) ساعة في الأسبوع؛ وذلك بغض النظر عما إذا كان الموظف قد عمل هذا العدد من الساعات فعلياً أم لا.

الظروف الطبيعية القاهرة - يتم تقليص أسبوع العمل المضمون بقدر وقت الغياب عن العمل لأي سبب بواقع ثماني (8) ساعات عن كل يوم كامل يتعذر فيه على المنشأة العمل لأي سبب، وذلك بسبب حريق أو انفجار أو انقطاع التيار الكهربائي أو عاصفة أو نقص إمدادات الدواجن أو إضراب أو مقاطعة من قبل نقابة عمالية أو مجموعة مشابهة.

اعتباراً من 1 أبريل 2013، سيتم حساب متوسط الساعات المضمونة على أساس فترة دفع مدتها أسبوعان (2). عندما تقل ساعات عمل الموظف عن الحد الأدنى المضمون، فسيتم احتساب الأجر ودفعه على أساس نسبي، بحيث يُمنح الموظف أجر أربع وستين (64) ساعة بمعدله العادي في كل فترة دفع خلال الفترة من 1 يناير إلى 31 مايو، واثنين وسبعين (72) ساعة بمعدله العادي في كل فترة دفع خلال الفترة من 1 يونيو إلى 31 ديسمبر، أو أجرًا بديلاً عن العمل خلال تلك الفترات. ويُعمل بالأحكام الواردة أدناه في هذا الإطار.

ويُعمل بالأحكام الواردة أدناه في هذا الإطار.

(a) ستقوم "الشركة" بتعديل الموظفين بما يتناسب مع العمل متاح أو المتوقع توفره. ولتوفير ساعات عمل مضمونة لهؤلاء الموظفين الدائمين، تتمتع "الشركة" بالحرية في توزيع الموظفين داخل الأقسام ونقلهم من قسم إلى آخر، مع مراعاة الأقدمية والقدرة وأي تغيير كبير في ظروف العمل المادية.

(b) تتوقع الشركة أن يؤدي جميع الموظفين عملهم بضمير حي؛ مهما كانت المهمة المكلفين بأدائها في أقسامهم المعنية. وإذا رفض أي موظف أداء العمل المكلف به، فُتُعى الشركة من أي ضمان فيما يتعلق بالعمل الذي تم أدائه خلال ذلك الأسبوع.

(c) يكون الضمان هو نفسه بالنسبة للأسابيع التي يقع فيها أحد (1) أيام العطلات الرسمية الأحد عشر (11) كما هو الحال في الأسابيع الأخرى، ويعتبر الأجر المدفوع عن يوم العطلة الرسمية المذكور جزءاً من الضمان.

(d) أي موظف يتغيب عن العمل بعد بدء مباشرة العمل في أسبوع يؤهله للحصول على أسبوع العمل المضمون، يتم تخفيض ساعات العمل التي يشملها الضمان بمقدار الوقت الذي تغيبه.

(e) أي موظف يتم تسريحه لمدة تزيد عن شهر (1) واحد لا يحق له الاستفادة من أسبوع العمل المضمون في أسبوع الاستدعاء.

(f) في حالة العمل الإضافي أو ساعات العمل الأخرى مدفوعة الأجر، يتم حسابها على النحو التالي، ساعة عمل واحدة (1) هي ساعة واحدة (1) من أسبوع العمل المضمون فقط. [2024]

المادة 11.6 - تم الاتفاق عليها في 10 فبراير 2025

ستقوم "الشركة" بتعديل برنامج الرعاية الصحية من خلال إضافة تغطية نفقات العناية بالعيون. ستوفر تغطية نفقات العناية بالعيون مبلغًا قدره خمسمائة دولار (500.00 دولار) مانتا دولار (200.00 دولار) كل أربعة وعشرين (24) شهرًا اعتبارًا من اليوم الأول من الشهر التالي للتصديق. بمجرد التصديق على الاتفاقية، ستتم زيادة تغطية نفقات العناية بالعيون إلى مائتين وخمسين (250.00 دولار) ثلاثمائة دولار (300.00 دولار) كل أربعة وعشرين (24) شهرًا. [2024]

المادة 12.3 - تم الاتفاق عليها في 16 سبتمبر 2024

يجب أن تكون هناك لدية نقابية لجنة مشتركة للصحة والسلامة (Joint Health and Safety Community, JHSC) في مكان العمل تتكون من ممثلين (2) ثلاثة (3) ممثلين معينين من قبل النقابة واثنين (2) ثلاثة (3) ممثلين معينين من قبل الإدارة. ويمكن زيادة هذه الأعداد بالاتفاق المتبادل بين الطرفين. يتمثل الدور الرئيسي للجنة في التعرف على مشكلات/مخاطر الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل والتعاون مع صاحب العمل لإيجاد حلول للحفاظ على سلامة مكان العمل. سيتم نشر أسماء أعضاء اللجنة المشتركة للصحة والسلامة (Joint Health and Safety Community, JHSC) في لوحة إعلانات الصحة والسلامة (Health and Safety, H&S).

سيكون للجنة المشتركة للصحة والسلامة (Joint Health and Safety Community, JHSC) رئيسان مشاركان (2) سيتم استبدالهما بالتناوب:

- يتم اختيار الرئيس المشارك من جانب العمال من قبل "النقابة" من بين ممثلي الموظفين.
- يتم اختيار الرئيس المشارك من طرف صاحب العمل من قبل "الشركة" من بين ممثلي الشركة.
- يكون رئيس الاجتماع مسؤولاً عن إرسال جدول الأعمال قبل ثلاثة (3) أيام من الاجتماع.
- سيتم تدوين المحاضر من قبل ممثل صاحب العمل.

يجب أن تستوفي اللجنة المشتركة للصحة والسلامة (Joint Health and Safety Community, JHSC) متطلبات الجزء 13 من قانون الصحة والسلامة المهنية في ألبرتا.

يجب أن تجتمع اللجنة المشتركة للصحة والسلامة (Joint Health and Safety Community, JHSC) شهريًا، في وقت عمل الشركة. وستكون اللجنة مسؤولة عن وضع إطار مرجعي لأعضاء اللجنة لمتابعة اجتماعاتهم.

سينضم أحد ممثلي النقابة من أعضاء اللجنة المشتركة للصحة والسلامة (Joint Health and Safety Community, JHSC) إلى مدير السلامة (أو من ينوب عنه) مرة واحدة شهريًا لإجراء فحص السلامة. وسيُعتبر هذا الوقت وقتًا مدفوع الأجر.

يتفق "الطرفان" على توفير تدريب سنوي لأعضاء لجنة السلامة والذي يتضمن تدريبًا على السلامة كجزء من الاجتماعات.

يكون لدى "كلا الطرفين" الدافع لتعيين أعضاء في اللجنة يتمتعون بأفضل القدرات على تعزيز السلامة في جميع أنحاء المنشأة. وتتعقد لجنة السلامة اجتماعات منتظمة على أساس شهري. وتُنشر قائمة بأسماء أعضاء لجنة السلامة في لوحة الإعلانات في غرفة الغداء.

المادة 12.5 - تم الاتفاق عليها في 11 فبراير 2025

لن يُطلب من أي موظف العمل بمفرده في أي وقت داخل المنشأة على النحو المذكور في المادة 3.3.

إذا كان مطلوبًا من الموظف العمل بمفرده، فيجب عليه اتباع "إجراءات العمل بمفردك". سيُنبذ "صاحب العمل" قصارى جهده لتجنب الحاجة إلى عمل أي شخص بمفرده، ولكن إذا لزم الأمر، فيجب تدريب الموظف وإعلامه بالإجراءات لضمان سلامته. [2024]

المادة 13.3 - تم الاتفاق عليها في 29 مايو 2024

اتفق الطرفان على نقل المواد 13.3، و13.6، و13.7، و13.9، و13.10، و13.15 إلى المادة 2 من اتفاقية المفاوضة الجماعية. [2024]

المادة 13.3 - تم الاتفاق عليها في 28 مايو 2024

توافق "الشركة" على حق "النقابة" في استخدام لوحة الإعلانات، والتي تُستخدم حصريًا لنشر الإخطارات المتعلقة بشؤون النقابة الرسمية، ولا يجوز استخدامها للدعاية السياسية التمييزية. وتقدّم جميع هذه الإخطارات إلى مسؤول الشركة للموافقة عليها قبل نشرها. ستقوم "النقابة" بتوفير أربع (4) لوحات إعلانات قابلة للقفل والتي سيقوم صاحب العمل بتركيبها في أربعة (4) مواقع واضحة ومتفق عليها بشكل متبادل في المنشأة. وستكون المفاتيح بحوزة "ممثل النقابة" والمندوب (مندوبي) النقابي فحسب، ولكن من المفهوم أنه يلزم نشر المواد المعتمدة من "النقابة" فقط. علمًا بأن لوحة الإعلانات مخصصة لنشر إخطارات "النقابة" بخصوص معلومات الأعمال الرسمية للنقابة فقط ولا يجوز استخدامها للدعاية التمييزية أو السياسية. وتقدّم جميع هذه الإخطارات إلى مدير المنشأة أو من ينوب عنه للموافقة عليها قبل نشرها. وستتحمل "النقابة" مسؤولية صيانة لوحة الإعلانات وإصلاحها. [2024]

المادة 13.5 – بدل الأحذية الواقية – تم الاتفاق عليه في 10 فبراير 2025

عند إكمال ستة (6) أشهر في مباشرة العمل، يحصل الموظفون الذين يُطلب منهم ارتداء أحذية السلامة/الأحذية الواقية بخلاف الأحذية المطاطية التي يتم توريدها على مائة (100.00) دولار للمساعدة في شراء حذاء سلامة جديد، وبعد ذلك يقتصر الأمر على مائة (100.00) دولار كل ستة (6) أشهر أو مائتي (200.00) دولار مائتي وخمسين (250.00) دولارًا كل اثني عشر (12) شهرًا. ستتم تغطية تكاليف النعال وأربطة الأحذية والشحن من خلال بدل الأحذية الواقية. ولكي تكون مؤهلاً للحصول على البديل، يجب تسليم حذاء السلامة/الحذاء الواقية في وقت الاستبدال. [2024]

المادة 13.6 – زيارة موظف علاقات العمل النقابي للمنشأة - تم الاتفاق عليها في 28 مايو 2025

يجوز لأي موظف علاقات عمل نقابي مفوض، بعد الحصول على إذن من "الشركة"، دخول المنشأة، بشرط ألا يشغل هذا الممثل وقت الموظفين بشكل مفرط خلال ساعات العمل.

وفي حال رأت الشركة ضرورة الاجتماع مع أحد الموظفين بعيدًا عن مكان عمله، فسيُرافق الموظف مندوب نقابي.

عندما يتم إجراء مقابلة مع موظف حيث يمكن أن تؤدي هذه المقابلة إلى اتخاذ إجراء تأديبي، أو إصدار عقوبة تأديبية بحقه، أو إيقافه عن العمل أو فصله، فإنه يحق له أن يكون برفقة مندوب نقابي. يتفق "الطرفان" على أنه في حالة وجود مشكلة عاجلة تتطلب المعالجة على الفور أو تصعيد الموقف، فستتم الاستعانة بالمندوب المتاح بسهولة لتهدئة الوضع وتسهيل النقاش. بمجرد أن يتحول الاجتماع إلى اجتماع رسمي، سيتم سؤال الموظف عن المندوب الموجود في مناوبة العمل الذي يريد أن يمثله. ستؤكد "الشركة" من استدعاء المندوب لتمثيل هذا الموظف وفقًا للمتطلبات التشغيلية.

لا يجوز للمندوب النقابي ترك عمله لمعالجة أو التعامل مع أي مسألة دون إخطار مشرفه المباشر أولاً وتلقي موافقة منه. وتتعامل "الشركة" مع هذه الطلبات بأسلوب يتسم بالعقلانية.

المادة 13.13 - أخطاء كشف الرواتب - تم الاتفاق عليها في 28 مايو 2024

تُصحح أي أخطاء في كشف الرواتب تؤدي إلى فروقات في الراتب بقيمة مائة دولار (100.00 دولار) أو أكثر خلال يومي عمل (2) من تاريخ التحقق من الخطأ، وذلك عن طريق إيداع إلكتروني في الحساب المصرفي. وسيتم تصحيح أخطاء كشف الرواتب التي تقل عن مائة (100.00) دولار في كشف الرواتب التالية. [2024]

المادة 15.1 - تم الاتفاق عليها في 28 مايو 2024

15.1 لا يجوز نقل أي موظف أو فصله أو التمييز ضده بأي شكل من الأشكال بسبب أي نشاط نقابي قانوني، أو بسبب خدمته في لجنة نقابية خارج ساعات العمل، أو بسبب إبلاغه النقابة عن أي انتهاك لأحكام هذه الاتفاقية.

لن يُمارس أي تمييز ضد أي موظف بسبب رفضه عبور خط اعتصام قانوني أو امتثاله لأمر نقابي مشروع. كما توافق "الشركة" على عدم ممارسة أي تمييز بما يتوافق مع "قانون حقوق الإنسان في ألبرتا".

لن تمارس "الشركة" و"النقابة" التمييز ضد أي موظف أو متقدم للتوظيف بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو التوجه الجنسي أو النوع أو الهوية الجنسية أو التعبير عن النوع أو الإعاقة الذهنية أو مصدر الدخل أو الإعاقة الجسدية أو العمر أو المعتقدات الدينية أو الأسلاف أو مكان المنشأ أو الحالة الاجتماعية أو أي أساس آخر محظور بموجب أي قانون مُطبَّق. [2024]

المادة 15.3 و15.4 - تم الاتفاق عليها في 28 مايو 2024

15.3 مستحدثة - يدرك "صاحب العمل" و"النقابة" الدور الحيوي الذي يؤديه الموظفون في نجاح العمل. ويتفق "صاحب العمل" و"النقابة" على ضرورة معاملة جميع الموظفين بإنصاف وكرامة واحترام في جميع الظروف. [2024]

15.4 مستحدثة - لن تتسامح "الشركة" و"النقابة" مع الأعمال الانتقامية ضد من يقدمون معلومات بحسن نية أو يشاركون في تحقيق أو يقدمون شكوى ضد "الشركة". [2024]

17.3 - مستحدثة - تم الاتفاق عليها في 11 فبراير 2025

يجوز للشركة استخدام الأنظمة الآلية لجمع المعلومات وتحليل البيانات. سيتم اتخاذ أي قرار نهائي بشأن الإجراءات التأديبية للموظفين، بما في ذلك التحذيرات، وقرارات الإيقاف وإنهاء من جانب أعضاء معينين من الإدارة. [2024]

المادة 20 - إنهاء الاتفاقية وتجديدها

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ اعتبارًا من 1 أبريل 2019 2024 حتى 31 مارس 2024 2028 وتظل سارية المفعول بعد ذلك من سنة إلى أخرى، ولكن لا يجوز لأي طرف قبل سنتين (60) يومًا على الأقل من تاريخ انتهاء أو تجديد هذه الاتفاقية، إرسال إشعار كتابي إلى الطرف الآخر لإنهاء هذه الاتفاقية أو التفاوض على مراجعتها.

المادة 21.1 - سائقو نقل الدواجن الحية

تكون ساعات العمل، بما في ذلك فترات الراحة، لسائقي نقل الدواجن الحية كما هو مقرر من قبل "الشركة" لإكمال رحلاتهم، وفقاً للتشريعات التي تنظم القيادة.

ويمكن أن يختلف يوم العمل الأساسي عن غيره من الأيام، ويمتد أسبوع العمل الأساسي من الأحد إلى الخميس.

في أول يوم عمل من الأسبوع، أو في يوم العمل الذي يلي العطلة الرسمية، يُدفع مقابل البدء المبكر للعمل قبل الساعة الثانية عشرة مساءً بواقع مرة ونصف (1 X2/1) من سعر الرحلة، ويُدفع مقابل البدء المبكر للعمل بين الساعة 12:00 مساءً والساعة 2:00 مساءً بواقع مرة وربع (1 X4/1) من سعر الرحلة.

سيُدفع أجر العمل الإضافي بمعدل مرة ونصف (1 X2/1) من معدل الأجر بالساعة العادي لجميع الساعات التي تزيد عن ثماني (8) ساعات في اليوم، بشرط أن يكمل سائق نقل الدواجن الحية مهام مصنفة ضمن معدل الأجر بالساعة العادي.

يُدفع أجر جميع الأعمال المنفذة في أيام الراحة بمعدل مرة ونصف (1 X2/1) من معدل الأجر بالساعة العادي بشرط أن يكمل سائق نقل الدواجن الحية مهام مصنفة ضمن معدل الأجر بالساعة العادي، ويُدفع له بمعدل مرة ونصف (1 X2/1) من سعر الرحلة بشرط أن يكمل سائق نقل الدواجن الحية الرحلة.

سيتم تحديد المهام المصنفة ضمن معدل الأجر بالساعة العادي على النحو التالي: أوقات الانتظار، ووزن الشاحنات، وإصلاحات الشاحنات، والأعطال، ووقت التوقف المنصوص عليه قانوناً، والتحميل (فقط إذا تجاوز التحميل ساعة ونصفاً (1 X2/1) لكل حمولة). ويتفهم "الطرفان" أنه ربما تنشأ مواقف مماثلة غير مدرجة في القائمة. وسوف يجتمع "الطرفان" لحل هذه القضايا، بما يتفق مع الممارسة الحالية.

إذا طُلب من سائق نقل الدواجن الحية البقاء طوال الليل لتبديل الحمولات، فسيتم دفع أجر ثماني (8) ساعات من الأجر بالساعة العادي لكل ليلة.

تسجيل الوقت: توافق "الشركة" على توفير أجهزة تسجيل إلكترونية لتسجيل ساعات العمل إلكترونياً.

يتم احتساب الأجر القانوني على أساس الأرباح الإجمالية، مطروحاً منها ساعات العمل الإضافية، في السنة التقويمية السابقة مقسوماً على ألفين وثمانين (2080) ساعة ويتم تطبيقه على يوم عمل مدته ثماني (8) ساعات. وسيتم احتساب الأجر القانوني بحلول 31 يناير من كل عام وسيتم تحديده لسائقي نقل الدواجن الحية، بناءً على طلب الموظفين.

يتم احتساب أجر الإجازة بنسبة اثنين بالمائة (2%) من إجمالي الأرباح الإجمالية للموظفين في سنة الاحتفال بالذكرى السنوية السابقة. وسيتم حساب أجر الإجازة في الشهر التالي لتاريخ التوظيف وسيتم تحديده لسائقي نقل الدواجن الحية، بناءً على طلب الموظفين.

يتم احتساب أجر الإجازة المرضية على أساس الأرباح الإجمالية، مطروحاً منها ساعات العمل الإضافية، في السنة التقويمية السابقة مقسوماً على ألفين وثمانين (2080) ساعة ويتم تطبيقه على يوم عمل مدته ثماني (8) ساعات.

يُلحق سائقو نقل الدواجن الحية بنفس الاستحقاقات التي يتمتع بها الموظفون الآخرون بموجب المادة 11.

سُتحدد أسعار الرحلات للمسارات الجديدة وفقاً للصيغة الواردة في الملحق "ب".

تتوفر معدلات الأجور في الملحق "أ" - [2024]

المادة 22.1 – سائقو النقل لمسافات طويلة

تكون ساعات العمل، بما في ذلك فترات الراحة، لسائقي النقل لمسافات طويلة كما هو مقرر من قبل "الشركة" لإكمال رحلاتهم، وفقاً للتشريعات التي تنظم القيادة.

يبدأ أسبوع العمل الأساسي من الاثنين إلى الجمعة. سيُدفع أجر العمل الإضافي بمعدل مرة ونصف (1 X2/1) من معدل الأجر بالساعة العادي لجميع الساعات التي تزيد عن ثماني (8) ساعات في اليوم، بشرط أن يكمل سائق النقل لمسافات طويلة مهام مصنفة ضمن معدل الأجر بالساعة العادي.

بالنسبة لسائقي المسافات الطويلة الذين يعملون في أسبوع عمل مضغوط، يجب أن تبلغ ساعات عملهم أربعين (40) ساعة أسبوعيًا، موزعة على أربعة (4) أيام عمل بمعدل عشر (10) ساعات في اليوم الواحد. سيُدفع أجر العمل الإضافي الذي يتجاوز جدول أسبوع العمل المضغوط بمعدل مرة ونصف (1 X2/1) من معدل الأجر بالساعة العادي، بشرط أن يكمل سائق المسافات الطويلة مهام مصنفة ضمن معدل الأجر بالساعة العادي.

يُدفع أجر جميع الأعمال المنفذة في أيام الراحة بمعدل مرة ونصف (1 X2/1) من معدل الأجر بالساعة العادي بشرط أن يكمل سائق النقل لمسافات طويلة مهام مصنفة ضمن معدل الأجر بالساعة العادي، ويُدفع له بمعدل مرة ونصف (1 X2/1) من سعر الرحلة بشرط أن يكمل سائق النقل لمسافات طويلة الرحلة.

سُحِّدَّ المهام المصنفة ضمن معدل الأجر بالساعة العادي على النحو التالي: أوقات الانتظار، ووزن الشاحنات، وإصلاحات الشاحنات، والأعطال، ووقت التوقف المنصوص عليه قانونًا، والتحميل. ويتفهم "الطرفان" أنه ربما تنشأ مواقف مماثلة غير مدرجة في القائمة. وسوف يجتمع "الطرفان" لحل هذه القضايا، بما يتفق مع الممارسة الحالية.

تسجيل الوقت: توافق "الشركة" على توفير أجهزة تسجيل إلكترونية لتسجيل ساعات العمل إلكترونيًا.

يتم احتساب الأجر القانوني على أساس الأرباح الإجمالية، مطروحًا منها ساعات العمل الإضافية، في السنة التقويمية السابقة مقسومًا على ألفين وثمانين (2080) ساعة ويتم تطبيقه على يوم عمل مدته ثماني (8) ساعات. وسيتم احتساب الأجر القانوني بحلول 31 يناير من كل عام وسيتم تحديده لسائقي النقل لمسافات طويلة، بناءً على طلب الموظفين.

يتم احتساب أجر الإجازة لكل أسبوع إجازة بنسبة اثنين بالمائة (2%) من إجمالي الأرباح الإجمالية للموظفين في سنة الاحتفال بالذكرى السنوية السابقة. وسيتم حساب أجر الإجازة في الشهر التالي لتاريخ التوظيف وسيتم تحديده لسائقي نقل الدواجن الحية، بناءً على طلب الموظفين.

يتم احتساب أجر الإجازة المرضية على أساس الأرباح الإجمالية، مطروحًا منها ساعات العمل الإضافية، في السنة التقويمية السابقة مقسومًا على ألفين وثمانين (2080) ساعة ويتم تطبيقه على يوم عمل مدته ثماني (8) ساعات.

يُلحق سائقو النقل لمسافات طويلة بنفس الاستحقاقات التي يتمتع بها الموظفون الآخرون بموجب المادة 11.

سُحِّدَّ أسعار الرحلات للمسارات الجديدة وفقًا للصيغة الواردة في الملحق "ج".

تتوفر معدلات الأجور في الملحق "أ"- [2024]

| WAGES: | April 1, 2023 | April 1, 2024 | April 1, 2025 | April 1, 2026 | April 1, 2027 | April 1, 2024 | April 1, 2025 | April 1, 2026 | April 1, 2027 |
|--|------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | | Increase | Increase | Increase | Increase | Increase | Increase | Increase | Increase |
| | | 0.75 | 0.55 | 0.60 | 0.50 | In dollars | In dollars | In dollars | In dollars |
| P1 | | | | | | | | | |
| Starting Rate | \$ 19.55 | \$ 20.30 | \$ 20.85 | \$ 21.45 | \$ 21.95 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| After 3 Months | \$ 20.05 | \$ 20.80 | \$ 21.35 | \$ 21.95 | \$ 22.45 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| After 6 Months | \$ 20.55 | \$ 21.30 | \$ 21.85 | \$ 22.45 | \$ 22.95 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| After 9 Months | \$ 21.05 | \$ 21.80 | \$ 22.35 | \$ 22.95 | \$ 23.45 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| After 12 Months (Base Rate) | \$ 22.25 | \$ 23.00 | \$ 23.55 | \$ 24.15 | \$ 24.65 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| P2 | | | | | | | | | |
| Graders | \$ 22.25 | \$ 23.00 | \$ 23.55 | \$ 24.15 | \$ 24.65 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Rotomatic Operators | \$ 22.25 | \$ 23.00 | \$ 23.55 | \$ 24.15 | \$ 24.65 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| P3 | | | | | | | | | |
| Evisceration Line | \$ 22.38 | \$ 23.13 | \$ 23.68 | \$ 24.28 | \$ 24.78 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| P4 | | | | | | | | | |
| Assemble/Sort orders | \$ 22.83 | \$ 23.58 | \$ 24.13 | \$ 24.73 | \$ 25.23 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Grinder Operator | \$ 22.83 | \$ 23.58 | \$ 24.13 | \$ 24.73 | \$ 25.23 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Parts Sorter (BBQ) | \$ 22.83 | \$ 23.58 | \$ 24.13 | \$ 24.73 | \$ 25.23 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Power Jack Operator | \$ 22.83 | \$ 23.58 | \$ 24.13 | \$ 24.73 | \$ 25.23 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Saw Operators | \$ 22.83 | \$ 23.58 | \$ 24.13 | \$ 24.73 | \$ 25.23 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Scale Operators | \$ 22.83 | \$ 23.58 | \$ 24.13 | \$ 24.73 | \$ 25.23 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Truck and Crate Wash | \$ 22.83 | \$ 23.58 | \$ 24.13 | \$ 24.73 | \$ 25.23 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Tub Washer | | | | | | | | | |
| Turkey from tank to line | \$ 22.83 | \$ 23.58 | \$ 24.13 | \$ 24.73 | \$ 25.23 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Turkey Trussing (Cryovac) | \$ 22.83 | \$ 23.58 | \$ 24.13 | \$ 24.73 | \$ 25.23 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Utility person | \$ 22.83 | \$ 23.58 | \$ 24.13 | \$ 24.73 | \$ 25.23 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Vacuum Operator | \$ 22.83 | \$ 23.58 | \$ 24.13 | \$ 24.73 | \$ 25.23 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| P5 | | | | | | | | | |
| Freezer hand/Forklift Op. | \$ 22.98 | \$ 23.73 | \$ 24.28 | \$ 24.88 | \$ 25.38 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Receiver-Shipper | \$ 22.98 | \$ 23.73 | \$ 24.28 | \$ 24.88 | \$ 25.38 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Truck Driver (Class 3) with Air | \$ 22.98 | \$ 23.73 | \$ 24.28 | \$ 24.88 | \$ 25.38 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Sanitation Person | \$ 22.98 | \$ 23.73 | \$ 24.28 | \$ 24.88 | \$ 25.38 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| P6 | | | | | | | | | |
| Starting Rate | \$ 22.15 | \$ 22.90 | \$ 23.45 | \$ 24.05 | \$ 24.55 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Poultry Killer Live Processor | \$ 22.83 | \$ 23.58 | \$ 24.13 | \$ 24.73 | \$ 25.23 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| (After 6 mos.) | | | | | | | | | |
| Live Hangers | \$ 23.90 | \$ 24.65 | \$ 25.20 | \$ 25.80 | \$ 26.30 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| (After 6 mos.) | | | | | | | | | |
| Live Processor/Blesser | \$ 23.90 | \$ 24.65 | \$ 25.20 | \$ 25.80 | \$ 26.30 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| P7 | | | | | | | | | |
| Transfer of Care | \$ 28.20 | \$ 28.95 | \$ 29.50 | \$ 30.10 | \$ 30.60 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Local Truck Driver (Class 1) with Air | \$ 28.20 | \$ 28.95 | \$ 29.50 | \$ 30.10 | \$ 30.60 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Long/Live Haul (Class 1) with Air | \$ 23.45 | \$ 24.20 | \$ 24.75 | \$ 25.35 | \$ 25.85 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Long/Live Haul per km rate | \$ 0.38 | \$ 0.38 | \$ 0.39 | \$ 0.40 | \$ 0.41 | \$ - | \$ 0.01 | \$ 0.01 | \$ 0.01 |
| *Long Haul Extended Length Premium | \$ 0.05 | \$ 0.05 | \$ 0.05 | \$ 0.05 | \$ 0.05 | | | | |
| | | | | | | | | | |
| | April 1, 2023 | April 1, 2024 | April 1, 2025 | April 1, 2026 | April 1, 2027 | April 1, 2024 | April 1, 2025 | April 1, 2026 | April 1, 2027 |
| MAINTENANCE WAGES: | | | | | | | | | |
| M1 | | | | | | | | | |
| Maintenance Worker | \$ 26.30 | \$ 27.05 | \$ 27.60 | \$ 28.20 | \$ 28.70 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| M2 | | | | | | | | | |
| Maintenance Mechanic Maintenance Helper | \$ 28.80 | \$ 29.55 | \$ 30.10 | \$ 30.70 | \$ 31.20 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| M3 | | | | | | | | | |
| Journeyman Electrician | \$ 43.98 | \$ 44.73 | \$ 45.28 | \$ 45.88 | \$ 46.38 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Journeyman Millwright | \$ 43.98 | \$ 44.73 | \$ 45.28 | \$ 45.88 | \$ 46.38 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| M4 | | | | | | | | | |
| 5th Class Power Engineer | \$ 33.35 | \$ 34.10 | \$ 34.65 | \$ 35.25 | \$ 35.75 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| M5 | | | | | | | | | |
| 4th Class Power Engineer | \$ 35.35 | \$ 36.10 | \$ 36.65 | \$ 37.25 | \$ 37.75 | \$ 0.75 | \$ 0.55 | \$ 0.60 | \$ 0.50 |
| Apprenticeship Program | | | | | | | | | |
| 1st Year | 80% of Classification | | | | | | | | |
| 2nd Year | 85% of Classification | | | | | | | | |
| 3rd Year | 90% of Classification | | | | | | | | |
| 4th Year | 95% of Classification | | | | | | | | |
| Journeyman | 100% of Classification | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| *The employer will eliminate the Maintenance Worker classification and bump the employee(s) in that classification up to a new classification called a Maintenance Helper. | | | | | | | | | |

*يتفق الطرفان على أن الأسعار المدرجة في جدول الصيانة تمثل الحد الأدنى للأجور.

*يتقاضى فني الصيانة الذي يحمل تذكريتين أو أكثر من التذاكر المطلوبة علاوة تذاكر مزدوجة قدرها 1.00 دولار لكل ساعة عن كل تذكرة. ولا يتم اعتبار هذه العلاوة جزءاً من الأجور الأساسية للموظفين، ولا يجوز بأي حال من الأحوال مضاعفة أو تراكم تعويضات العمل الإضافي أو أي علاوة أخرى.

*سيحصل رؤساء العمال على علاوة قدرها 1.00 دولار في الساعة الواحدة. ولا يتم اعتبار هذه العلاوة جزءاً من الأجور الأساسية للموظفين، ولا يجوز بأي حال من الأحوال مضاعفة أو تراكم تعويضات العمل الإضافي أو أي علاوة أخرى.

*سيحصل سائقو النقل لمسافات طويلة الذين يقومون بتشغيل مقطورة بطول ممتد (مقطورة صغيرة أو قطار من الفئة "ب") على علاوة قدرها 0.05 سنت لكل كيلومتر وفقاً لأسعار الكيلومتر المدرجة في الملحق "ب". ولا يتم اعتبار هذه العلاوة جزءاً من الأجور الأساسية للموظفين، ولا يجوز بأي حال من الأحوال مضاعفة أو تراكم تعويضات العمل الإضافي أو أي علاوة أخرى.

*يتم توضيح أسعار نقل الدواجن الحية لكل كيلومتر في الملحق "ب".

*غسل الشاحنات – من المتوقع غسل الشاحنات مرة واحدة في الأسبوع وسيتم دفع بدل قدره 30.00 دولارًا (مرة واحدة في الأسبوع). يتحمل السائق مسؤولية إبلاغ المشرف و/أو الإبلاغ في جداول أوقات عمله باليوم والمكان الذي تم فيه غسل الشاحنة حتى يتمكن من الحصول على البديل. [2024]

*تبلغ تكلفة توصيل مقطورة المسافات الطويلة 10 دولارات لكل مقطورة

تصنيفات الأجور P1، P2، P3. لا يُطلب من شاغلي هذه الوظائف حمل أوزان تتجاوز خمسة وثلاثين (35) رطلاً في أي وقت أثناء أداء مهامه الوظيفية.

يُمنح الموظف القائم بمهام المدرب الوظيفي علاوة قدرها خمسون سنتاً (0.50 دولار) ستون سنتاً (0.60 دولار) في الساعة مقابل ساعات التدريب الوظيفي التي تحددها "الشركة". [2024]

يُمنح الموظف الذي يعمل بنظام المناوبة علاوة قدرها خمسون سنتاً (0.50 دولار) عن كل ساعة مناوبة يتم تكليفه بها من قبل الشركة.

أي موظف تجاوزت مدة خدمته ستة (6) أشهر وتم تكليفه بوظيفة ذات تصنيف محدد، يتقاضى الأجر المحدد لهذا التصنيف عن جميع ساعات عمله في هذه الوظيفة.

الملحق "ب"

| تعريف الكيلومترات لنقل الدواجن الحية الخاصة بديوك الرومي والدجاج | | |
|--|-----------------------------------|--|
| المسافة بالكيلومتر (الذهاب والعودة) | الموقع | جهة الإنتاج |
| 2394 | أبوتسفورد، كولومبيا البريطانية | أبوتسفورد، كولومبيا البريطانية (من إدمونتون) |
| 280 | | أرالين |
| 568 | ليندن | أركو |
| 89 | ديفون | أريندز، بن |
| 408 | إنسفل | باجمان |
| 250 | ليندن | بيرغ، كيري |
| 1788 | | باركمان |
| 1522 | بلو ريفر، كولومبيا البريطانية | بلو ريفر، كولومبيا البريطانية (من إدمونتون) |
| 842 | برانت | برانت كولوني |
| 640 | كالجاري | كالجاري (من إدمونتون) |
| 1080 | هاج، ساسكاتشوان | كاليكون |
| 1234 | ماليب | كارلسون |
| 567 | ليندن | تشينوكريدج |
| 1092 | دالميني، ساسكاتشوان | سيركل إتش |
| 1050 | هيبورن، ساسكاتشوان | كلير سبرينغز - (هيبورن) |
| 184 | بونوكا | كلوفر فور |
| 193 | ثورهيلد | جريج كرويكشانك |
| 568 | ليندن | دل أند ديل |
| 270 | ويتاسكيوين | فذر فانتزي |
| 540 | ثري هيلز | فيدركريست/كولوم، دوايت |
| 456 | واينرايت، ألبرتا | جيلكيريست فارمز |
| 250 | فيرينتوش | هابي فالي |
| 568 | ليندن | هوفمان |
| 855 | فاهلر | هوم لاند |
| 583 | إيردري | IJTSMA، كلاس |
| 205 | روتشستر | IJTSMA، ويليم |
| 570 | مورين | جينسن، لاري |
| 978 | فورت ماكليود | جامبو فالي |
| 79 | أردروسان | كيه أند سي فارمز (بينر) |

| | | |
|------|-------------------------|-------------------------------|
| 520 | ديديسيري | كاملا |
| 540 | ثري هيلز | كاملا - فاوول - (الغربية) |
| 85 | أردروسان | كوفو (ديكونينج) |
| 1248 | برونو، ساسكاتشوان | ليبلاتك - (هيلكريست) |
| 274 | هوباما | ليد - دول |
| 504 | لويدمنستر | لويدمنستر (من إدمونتون) |
| 842 | كايلي | ماكميلان كولوني |
| 195 | ريدج فالي | مالدا، جيم آند روث |
| 1806 | سولتكويس، ساسكاتشوان | مابل ديل - توقف لمدة 10 ساعات |
| 87 | ديفون | منت B2 |
| 903 | فولكان | ميالتا كولوني |
| 244 | فيجريفيل | مونتر، غاري |
| 287 | نيرلانديا | ناتينغا، مارك |
| 789 | نورث باتلفورد | نورث باتلفورد |
| 1113 | كولديل | نيماير |
| 588 | درومهيلر | أولسون، دوان |
| 274 | هوباما | أولسون، غاري |
| 80 | أردروسان | بينر - هاتشينسون |
| 175 | توفيلد | بيلاستون |
| 122 | أوبال | باين بارك |
| 218 | روتشستر | بولاك |
| 87 | ديفون | باين فالي (منت B2) |
| 78 | جيبونز | رايسون |
| 80 | أردروسان | رينج 12 |
| 406 | ريد ويلو | ريد ويلو كولوني |
| 130 | توفيلد | ريتفيلد |
| 1056 | فالد هايم، ساسكاتشوان | ريفربند |
| 1060 | ساسكاتون، ساسكاتشوان | ساسكاتون (من إدمونتون) |
| 576 | | سيلفر سبرينغ |
| 256 | نيو نروي | سيلفر كريك كولوني |
| 568 | ليندن | سونرايز |
| 875 | بروكس | سبرينغسايد كولوني |
| 1056 | هيورن، ساسكاتشوان | كليرسبرينغ - (سبروس هيل) |
| 1050 | ساسكاتشوان | ستونهيل |

| | | |
|------|-------------------------|------------------------|
| 285 | نيرلانديا | تايمسترا |
| 855 | فاهلر | توايلايت كولوني |
| 370 | بودين | فانديريت |
| 170 | ثورهيلد | فيبو |
| 85 | ليجال | فيلدهويزن (سبرينغسايد) |
| 1296 | كودوورث، ساسكاتشوان | ويرسما |
| 1143 | مانارك | ويلو كريك |
| 221 | ليندن، ألبرتا | وود إند |
| 1458 | واينارد، ساسكاتشوان | واينيارد |
| 1080 | هاج، ساسكاتشوان | كاليكون |
| 1056 | والهايم، ساسكاتشوان | سنترال بريري فارمز |
| 193 | ثورهيلد، ألبرتا | جريج كرويكشانك |
| 672 | كات نايف، ساسكاتشوان | هيلسفيل كولوني |
| 1806 | سولتكوتس، ساسكاتشوان | مايل ديل |
| 122 | ديفون، ألبرتا | منت B2 |
| 130 | توفيلد، ألبرتا | بيلارستون |

* عدد الكيلومترات الحالي للمنتجين والمزارع. سيتم تحديثها بالمزارع الجديدة قبل طباعة اتفاقية المفاوضة الجماعية (Collective Bargaining Agreement, CBA).

مذكرات التفاهم

| | |
|-------------------------------------|---------------------|
| تجديد | مذكرة التفاهم رقم 1 |
| تجديد | مذكرة التفاهم رقم 2 |
| تجديد وفقاً للتعديلات الواردة أدناه | مذكرة التفاهم رقم 3 |
| حذف | مذكرة التفاهم رقم 4 |
| حذف | مذكرة التفاهم رقم 5 |
| حذف | مذكرة التفاهم رقم 6 |

مذكرة التفاهم رقم 3 – العمال الأجانب المؤقتون - تم الاتفاق عليها في 10 فبراير 2025

رد بخصوص: العمال الأجانب المؤقتون

[1] إذا أبدت شركة Sofina Foods Inc. (قسم ليلي ديل) المنشأة الشمالية (المشار إليها فيما يلي بـ "الشركة") في المستقبل اهتمامًا ببرنامج العمال الأجانب المؤقتين (المشار إليه فيما يلي بـ "البرنامج")، فإنها توافق على تنفيذ الآتي:

(a) تقديم طلب واتخاذ جميع الخطوات الأخرى اللازمة لتأمين تقييم تأثير سوق العمل ("Labour Market Impact Assessment, LMIA") نيابة عن العمال الأجانب المؤقتين ("Temporary Foreign Workers, TFWs").

- (i) وفي هذا الصدد، توافق "النقابة" على أنها لن تمتنع بشكل غير معقول عن الموافقة على أي طلب للحصول على تقييم تأثير سوق العمل (Labour Market Impact Assessment, LMIA).
- (b) عند توظيف العمال الأجانب المؤقتين (Temporary Foreign Workers, TFWs) من خارج كندا كجزء من برنامج التوظيف، ستقوم "الشركة" بما يلي:
- (i) ترتيب ودفع تكاليف سفر العمال الأجانب المؤقتين (Temporary Foreign Workers, TFWs) من مكان إقامتهم الدائمة إلى موقع عمل "الشركة" في كندا ووسائل النقل اللازمة لعودتهم إلى بلدانهم في حالة انتهاء صلاحية تصريح عملهم أو رفض طلب الإقامة الدائمة وفقاً لمتطلبات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في كندا؛
- (ii) مساعدة العمال الأجانب المؤقتين (Temporary Foreign Workers, TFWs) في الحصول على تغطية الرعاية الصحية في ألبرتا؛
- (iii) توفير التأمين الصحي الخاص للعمال الأجانب المؤقتين (Temporary Foreign Workers, TFWs) في ألبرتا ودفع ثمنه أثناء انتظارهم الحصول على تغطية الرعاية الصحية في ألبرتا. وإذا لزم الأمر، فالحصول على الخدمات الطبية أو الدفع المسبق لها مع السماح بخصم مبالغ من شيكات الموظفين مقابل الخدمات الطبية؛
- (iv) وترتيب توفير السكن معقول التكلفة في البداية للعمال الأجانب المؤقتين (Temporary Foreign Workers, TFWs) (بتوفير إيجار يقع ضمن إرشادات الحكومة ويتضمن المرافق باستثناء خدمة التلفزيون السلكي والهاتف)؛
- (v) وتقييم كفاءة العمال الأجانب المؤقتين (Temporary Foreign Workers, TFWs) في اللغة، وإذا لزم الأمر، توفير تعليم اللغة الإنجليزية كلغة ثانية (English as a Second Language, ESL) (بما يتماشى مع متطلبات برنامج ترشيح المهاجرين في ألبرتا (Alberta Immigrant Nominee Program, AINP))؛
- (vi) وشرح جميع الاستقطاعات للعمال الأجانب المؤقتين (Temporary Foreign Workers, TFWs) (مثل الضرائب، ومساهمات خطة التقاعد الكندية (Canada Pension Plan, CPP)، ومساهمات التأمين على العمل (Employment Insurance, EI)، واشتراكات النقابة، وغيرها)، بالإضافة إلى توضيح معدلات زيادة الأجور والمتطلبات المتعلقة بالهجرة، وذلك قبل توقيع العامل على عقد العمل.
- (c) بالنسبة للعمال الأجانب المؤقتين (Temporary Foreign Workers, TFWs) العاملين لدى الشركة اعتباراً من 8 أغسطس-2012، وأولئك الذين تم تعيينهم بعد هذا التاريخ (8 أغسطس 2012) وكانوا موجودين في كندا بتصريح عمل سار في وقت تقديم الطلب، فإن الشركة، وبحسن نية، ومتى ما استوفى العامل الأجنبي المؤقت الشروط، ولكن في موعد لا يتجاوز تسعة (9) أشهر من تاريخ بدء العمل في ألبرتا بوصفه عاملاً أجنبياً مؤقتاً (Temporary Foreign Worker, TFW)، ستقوم بتقديم طلب ترشيح العامل الأجنبي المؤقت إلى برنامج ترشيح المهاجرين في ألبرتا (Alberta Immigrant Nominee Program, AINP)، أو أي برنامج مشابه قد يحل محل برنامج ترشيح المهاجرين في ألبرتا (Alberta Immigrant Nominee Program, AINP) في المستقبل، مع تزويد النقابة بنسخة من الطلب.
- (i) ستقوم "الشركة" أيضاً بشرح العملية المتبعة في إطار برنامج ترشيح المهاجرين في ألبرتا (Alberta Immigrant Nominee Program, AINP) للعمال الأجانب المؤقتين (Temporary Foreign Workers, TFWs) وتقديم طلب الحصول على الإقامة الدائمة.
- (ii) ستساعد "الشركة" العمال الأجانب المؤقتين أيضاً في تحديد مواعيد جميع المقابلات المطلوبة من قبل برنامج ترشيح المهاجرين في ألبرتا (Alberta Immigrant Nominee Program, AINP).
- (d) إذا قامت الحكومة بتعديل البرنامج أو برنامج ترشيح المهاجرين في ألبرتا (Alberta Immigrant Nominee Program, AINP)، فإن "الشركة" تلتزم بالامتثال لجميع التعديلات التي أقرتها الحكومة، وتظل مذكرة التفاهم عرضة للمراجعة. يجب أن تكون الأجور والاستحقاقات وظروف العمل وغيرها وفقاً للاتفاقية الجماعية.
- (e) تقوم "الشركة" بتعيين العمال الأجانب المؤقتين (Temporary Foreign Workers, TFWs) مع مراعاة ملاءمتهم ومعايير برنامج ترشيح المهاجرين في ألبرتا (Alberta Immigrant Nominee Program, AINP). ومن جانبها،

ستبذل "الشركة" قصارى جهدها لتعيين العمال الأجانب المؤقتين (Temporary Foreign Workers, TFWs) الذين يُظهرون التزامًا واهتمامًا فعليًا بالعمل في المنشأة.

(f) توافق "الشركة" و"النقابة" على أن نزاعات تتعلق بتفسير أو تطبيق أو انتهاك مرسوم لمذكرة التفاهم (Letter of Understanding, LOU) هذه ستتم إحالتها إلى اجتماعات إدارة العمل المشتركة، وإذا لم يتم حلها، فستتم إحالتها إلى إدارة التحكيم في المطالم.

مستجدة – مذكرة تفاهم #XX – برنامج التدريب المهني

تدرك "الشركة" و"النقابة عمال الأغذية والتجارة المتحدة الكندية (United Food and Commercial Workers, UFCW)، الفرع المحلي رقم 401"، قيمة الموظفين ذوي المهارات العالية. وبناءً على ذلك، اتفق "الطرفان" على تعزيز تنمية مهارات موظفيهما وأعضائهما من خلال الترويج لبرنامج التدريب المهني وتنفيذه.

لذلك اتفق "الطرفان" على:

يتعين على كل موظف يلتحق ببرنامج التدريب المهني إكمال البرنامج التدريبي بأكمله، وأن يظل في خدمة شركة Sofina Foods Inc. لمدة لا تقل عن سنتين بعد إكمال البرنامج. كما سيؤدي عدم استيفاء أي من الشرطين أو كليهما إلى إلزام الموظف بسداد تكاليف الرسوم الدراسية للبرنامج المدفوعة نيابة عن الموظف لشركة Sofina Foods. وإذا أكمل الموظف البرنامج جزئيًا أو لم يستمر في العمل لصالح شركة Sofina Foods لمدة عامين كاملين بعد إكمال البرنامج، فسيتم تحديد مبلغ الرسوم الدراسية المراد سدادها وفقًا لذلك. ويجب على المتدرب إكمال البرنامج خلال ست (6) سنوات.

يجوز استرداد تكاليف الدراسة من الموظف الذي لا يستوفي هذه الشروط عن طريق اقتطاع المبلغ من إجازته أو أي أموال أخرى مستحقة للموظف وقت إنهاء عمله بالشركة. وإذا كانت هذه الأموال غير كافية لسداد الدين، فيتعين على الموظف، قبل إنهاء عمله بالشركة، أن يسدد الفرق بين المبلغ الذي تغطيه الأموال المستحقة للموظف والدين الذي عليه. علاوة على ذلك، إذا لم يكمل الموظف البرنامج، فسيتم سداد الأموال خلال شهر (1) واحد من آخر وحدة تدريبية أو جلسة من البرنامج حضرها الموظف. وسيتم التنازل عن هذا الشرط المتعلق بالرسوم الدراسية إذا وجد الموظف أنه من الضروري الانسحاب من البرنامج لأسباب طبية موضوعية.

يجب على المتدرب تقديم وثائق مكتوبة من منسق البرنامج تثبت أنه أكمل بنجاح الفصل الدراسي الخاص به وانتقل إلى السنة الدراسية التالية الأعلى ضمن البرنامج.

الموظف الحالي الذي يبدي اهتمامًا بالالتحاق ببرنامج التدريب المهني ولديه القدرات والمتطلبات الأساسية لإكمال التعليم، سيحتفظ بمعدل أجره الحالي حتى يبدأ برنامج التدريب المهني الخاص به، وحينها سيخضع لجدول الأجور المفصل أدناه:

| | |
|---------------|-------------------------------|
| السنة الأولى | 80% من الراتب المحدد للتصنيف |
| السنة الثانية | 85% من الراتب المحدد للتصنيف |
| السنة الثالثة | 90% من الراتب المحدد للتصنيف |
| السنة الرابعة | 95% من الراتب المحدد للتصنيف |
| السنة الخامسة | 100% من الراتب المحدد للتصنيف |

قبل البدء في برنامج التدريب المهني، يتعين على كل موظف في شركة Sofina يلتحق ببرنامج التدريب المهني توقيع خطاب الالتزام بالموافقة على استرداد رسوم الدراسة كما هو موضح في الفقرة (أ) من هذه المذكرة، والسماح باقتطاع هذه الرسوم من أجر الإجازة أو أي مبالغ أخرى مستحقة على النحو الموضح في الفقرة (ب) أعلاه.

كما يتفق "الطرفان" على الآتي:

(a) سيتم تنفيذ إرشادات التدريب المهني بالتعاون مع "إدارة الأعمال الحرفية والتدريب المهني في مقاطعة ألبرتا".

- (b) ستتحمّل شركة Sofina Foods تكلفّة خمسين بالمائة (50%) من رسوم الدراسة، بينما يتحمّل المتدرب جميع التكاليف الأخرى. وعند النجاح في إكمال البرنامج، ستقوم شركة Sofina بتعويض المتدرب عن الخمسين بالمائة (50%) المتبقية من رسوم الدراسة.
- (c) يتعين على المتدربين الموافقة على توقيع تعهد يوضح أنه بعد إكمال برنامج التدريب المهني، سيلتزم المتدرب بالعمل لدى شركة Sofina Foods لمدة عامين على الأقل، وفي حال عدم الالتزام بذلك، سيقوم المتدرب برد المبالغ التي دفعتها "الشركة" لتغطية النفقات التي أنفقتها على مشاركته في البرنامج.
- (d) إن إكمال برنامج التدريب المهني لا يعني بالضرورة التعيين التلقائي في منصب عامل ماهر. حيث يلزم أن تتوفر وظيفة شاغرة وسيتم تطبيق إجراءات الإعلان والمنافسة العادية.
- (e) يتعين على المتدربين التقدم بطلب للحصول على تأمين العمالة عند حضور التدريب المُقسّم إلى وحدات تدريبية. [2024]



Union Dues Structure

Preamble

Strong unions win good victories for their members that improve your life both at work and at home. An important part of having a strong union is investing in the resources we all need to push employers to give you the kind of good quality contract we're able to present here. The resources of our union come primarily from membership dues.

A key value of our union is fairness. UFCW Local 401 fights as hard for members in workplaces like Sofina as we do for large groups of members like those at Superstore, Safeway, JBS, Cargill or Olymel. In turn, we ask union members across the province to invest in our union's success with their dues at the same rates. The members Sofina in Edmonton are also transitioning to the new dues structure that is the same as the members at Sofina in Calgary

As an open, transparent, and democratic union, we are proposing the following increases in union dues for Sofina union members that we are asking you to vote on with your proposed new collective bargaining agreement. These proposed increases will ensure that Sofina union members are investing in a strong union that can fight for fair offers, meaningful wage increases, benefit improvements, and workplace rights, as all other UFCW Local 401 union members. At the same time, a eight-year progression will help to ensure that increases do not create an undue economic hardship on Sofina union members.

Upon ratification of the Collective Bargaining Agreement, with the effective date being the first pay period of the following month, the union dues and initiation fee for Sofina Edmonton – North Plant union members shall be:

Initiation Fees

Initiation fees for new employees: \$25.00 dollars.

This is a one-time only fee for newly hired employees. Current employees will NOT be required to pay this fee.

Flat rate union dues:

\$9.25 per week flat dues plus the \$2.00 per week for the National Defence Fund (NDF)

Hourly dues:

Your current dues equate to \$0.04 per hour worked. Hourly dues will increase according to the following schedule:

| Year of wage increase | Per hour wage increase | Per hour dues increase |
|-----------------------|------------------------|------------------------|
| 2025 | \$1.30 | \$0.04 |
| 2025 | \$0.60 | \$0.04 |
| 2026 | \$0.50 | \$0.03 |
| 2027 | TBD | \$0.03 |
| 2028 | TBD | \$0.03 |
| 2029 | TBD | \$0.03 |
| 2030 | TBD | \$0.03 |
| 2031 | TBD | \$0.03 |

UNION DUES ARE TAX DEDUCTIBLE