

NEGOTIATIONS

UPDATE ON CONTRACT NEGOTIATIONS FOR UFCW LOCAL 401 MEMBERS



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 strike or lockout.

“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 not 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 Meeting: 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



HULING ALOK NG EMPLOYER

NG KASUNDUAN

MULA SA

SOFINA FOODS INC.

EDMONTON NORTH

PARA SA

UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS – 401

Mayo 1, 2025

Ipinepresenta ng Sofina Foods ang nakapaloob na komprehensibong pinal na alok na package para pangasiwaan ang isang buong kasunduan ng lahat ng mga bagay na umiiral sa pagitan ng mga partido sa kolektibong pakikipag-negosasyon na may layuning makamit ang isang kasunduan. Bilang integral na bahagi ng alok, mananatili sa status quo ang mga isyu na hindi nabanggit sa ibaba, alinsunod sa lengguwaheng nakapaloob na sa Kolektibong Kasunduan sa pagitan ng mga partido na nag-expire noong Marso 31, 2024.

Kung hindi makamit ang isang napagkasunduang kasunduan, maaaring maibalik ang mga item na na-withdraw at ang mga item na napirmanhan ay maaaring deklarating walang bisa.

Isinumite ang mga panukala na ito ng Kompanya na walang pagkiling at paglilimita sa pagiging general ng mga nauna, pinapanatili ng Kompanya ang karapatang hamunin ang pagiging balido, interpretasyon, o aplikasyon ng anumang artikulo sa Kolektibong Kasunduan sa kabila ng mga panukalang nakapaloob dito.

Kabilang sa employer package ang:

1. Mga nakalaki na panukala;
2. Lahat ng item na dating pinagkasunduan ng mga partido na pinirmahan na; at
3. Kung saan ang mga panukala ng employer o Unyon ay hindi kabilang sa dokumentong ito, ituturing silang binitiwang o tinanggihan.
- 4.

Maliban kung espesipikong nakasaad, walang anuman sa Kolektibong Kasunduan ay retroaktibo. Sumasang-ayon ang Kompanya na gawing retroaktibo ang mga rate ng sahod hanggang Abril 1, 2024 para sa mga empleyadong aktibo nang nagtatrabaho. Ayon sa mga Artikulang tinutukoy ang, "pagpirma sa Kolektibong Kasunduang ito"; ii-insert ang petsa ng pagpirma sa Kolektibong Kasunduan bago ang pagpi-print nito. At, gagawin ang alinmang kinakailangang pag-renumber sa mga artikulo ng Kolektibong Kasunduan dulot ng mga pag-amyenda bago ang pagpi-print sa Kasunduan.

Sumasang-ayon ang mga partido dito na ang mga termino ng Kolektibong Kasunduan ay mula **Abril 1, 2024** hanggang **Marso 31, 2028**. Ang petsa ng pagpapatibay ay ang petsa kung kailan pagtitibayin ng Unyon.

Bilang isang kondisyon ng Huling Alok na ito, isasalin ng Kompanya ang Huling Alok sa anim na karaniwang lengguwahe sa Planta na inaasahan naming gagawing available ng unyon sa mga kawani. (Somali, Tigrinya, Punjabi, Tagalog, Amharic, Oromo at Arabic)

PAG-HOUSEKEEP – Sinang-ayunan Mayo 27, 2024

Ihinahain ng Kompanya na parehong magagawang linisin ng mga partido ang grammar sa CBA kung saan kinakailangan kabilang ang ngunit hindi limitado sa mga seksiyon at pamagat upang masigurong ang Kasunduan ay madaling ihanda at hanapin ang mga artikulo. Kabibilangan nito ang mga terminolohiya sa kabuuan ng Kasuduan bilang Kompanya o Employer ngunit hindi ginagamit ang pareho. Hindi nito bibigyan ang mga partido ng kakayahang palitan ang intensiyon ng kasunduan o mga interpretasyon ng lengguwahe [2024]

Artikulo 2.2 – Seguridad ng Unyon

2.1 Sumasang-ayon ang Kompanya na isang kondisyon ng trabaho ang pagiging miyembro ng Unyon para sa lahat ng empleyado sa bargaining unit.

Malaya ang Kompanya na mag-hire ng mga bagong empleyado na hindi miyembro ng Unyon, KUNG ang mga di-miyembro, part-time o full-time na empleyado man, ay magiging eligible para sa pagiging miyembro sa Unyon, at gagawa ng aplikasyon sa unang (1st) araw ng trabaho, at maging miyembro sa loob ng tatlumpong (30) araw. Dapat magbayad ang lahat ng empleyado sa Unyon ng regular na mga bayarin. Dapat magbayad ng nararapat na bayarin retroaktibo sa unang (1st) araw ng trabaho ang mga empleyadong na-hire sa pamamagitan ng isang panlabas na agency at nanatili sa trabaho pagtapos ng tatlumpong (30) araw.

2.2 Sumasang-ayon ang Kompanya na bigyan ang bawat bagong empleyado ng titulo ng trabaho na may form na nagpapakita sa empleyado, ng kanilang responsibilidad pag dating sa kanilang pagiging miyembro ng Unyon, at para magbigay sa Unyon ng elektronikong form na may pangalan, numero ng telepono, address ~~SIN number~~, at department ~~of~~ bawat empleyado na pinresentahan nila ng kanilang form letter, kasama ang kanilang petsa ng pagka-hire ng empleyado. Sumasang-ayon din ang Kompanya sa magbigay sa Unyon, isang beses kada buwan, ng in-update na listahan na naglalaman ng mga pagbabago sa pangalan ng empleyado, address, numero ng telepono, ~~SIN number~~, at department. **[2024]**

Sasagutin ng Unyon ang mga bayarin sa pag-print ng mga form, nilalaman ng mga form sa paraang katanggap-tanggap para sa Kompanya. Sumasang-ayon din ang Kompanya sa magbigay sa Unyon, isang beses kada buwan, ng listahan na naglalaman ng mga pangalan ng lahat ng empleyado na natanggalan ng trabaho sa nakaraang buwan. Sumasang-ayon din ang Kompanya sa magbigay sa Unyon, isang beses kada buwan, ng listahan na naglalaman ng mga pangalan ng lahat ng empleyado na naka-leave of absence, kabilang ang huling araw nilang nagtrabaho, uri ng leave, at petsa ng pagbabalik sa trabaho, isa elektronikong paraan.

Magbibigay ang Kompanya ng ulat sa Unyon kada buwan na naglalaman ng mga sumusunod na impormasyon:

- (i) **Buong Pangalan;**
- (ii) **Employee Number;**
- (iii) **Status (Full-Time, Part-Time, Aktibo, Di Aktibo);**

- (iv) **Klasipikasyon;**
- (v) **Petsa ng Pag-hire;**
- (vi) **Petsa ng Union Seniority;**
- (vii) **Address ng Tahanan**
- (viii) **Numero ng Telepono**
- (ix) **Kasalukuyang Rate ng Sahod**

2.3 - Sinang-ayunan Mayo 28, 2024

Sumasang-ayon ang Kompanya na ibawas sa mga sahod ng bawat empleyado nang may wastong awtorisasyon mula sa apektadong empleyado, ang gayong bayarin sa initiation, buwanang bayarin, mga assessment, o iba pang mga deduction na awtorisado ng Lokal na Unyon o sa hiling ng apektadong empleyado kung walang notipikasyon ang natanggap mula sa nabanggit.

Ibibigay ng Secretary-Treasurer ng Unyon ang notipikasyon ng alinmang mga pagbabago sa mga bayarin o assessment na nabanggit. Ipapasa ng Kompanya sa Secretary-Treasurer ng Unyon ang mga ibinawas sa loob ng buwan, nang hindi lalampas sa ika-sampung (10th) araw ng susunod na buwan, kasama ang isang nakasulat na pahayag ng mga pangalan ng empleyado na binigyan ng mga pagbawas, **ang kabuuan ng regular na oras para sa bawat linggo, at mga regular na bayarin, bayarin sa initiation at assessment.** ~~at ang halaga at dahilan ng bawat pagbawas.~~ Sumasang-ayon din ang Kompanya na magbigay ng pahayag sa Unyon sa elektronikong paraan.

Sumasang-ayon ang mga partido na kung kakailanganin man ng Unyon ang isang estruktura ng bayarin na gumagawa ng isang administratibong proseso para sa Employer, magkikita ang mga partido para pag-usapan at i-explore ang mga oportunidad para sa isang pagresolba. [2024]

BAGO Artikulo 2.7 BAGO – Mga Walking Steward

Upang palawigin ang positibong relasyon sa pangangasiwa sa paggawa, sasang-ayon ang mga partido sa isang bagong LOU para pasimulan ang isang part-time Walking Steward hanggang sa tagal ng kolektibong kasunduan na ito. **Ma-e-excuse ang representatibong ito para sa apat (4) na magkakasunod na oras bawat linggo ng Miyerkoles ng umaga sa pagitan ng 8 am at 12:00 pm at mababayaran ng employer ng kanilang regular na sahod na sasang-ayunan ng unyon na i-reimburse sa Employer kabilang ang mga pasanin sa payroll. Bilang ang layunin ay isulong ang magkakasundong pangangasiwa sa paggawa, makikibahagi ang taong ito sa mga sumusunod na komite bilang parte ng kanilang tungkulin:**

- **Komite sa Kultura**
- **Linggo-linggong HR Tour sa Planta**
- **Magkasamang Pangangasiwa sa Paggawa**
- **Mga Pagpupulong sa Pangangasiwa sa Attendance**
- **Mga pagpupulong para sa Step 2 grievance**
- **Paminsan-minsang Daily Directional Setting (DDS) na pagpupulong kapag hiniling**
- **Alinmang ibang tungkulin na mutwal na sinang-ayunan ng unyon at management**

Ipapaskil ang bagong role na ito sa UCFW 401 unyon at gagawin ng unyon ang pagpili sa pamamagitan ng isang proseso ng pag-interbyu.

Magkakaroon ang parehong partido ng karapatang itigil ang LOU na ito sa pamamagitan ng pagbibigay sa kabilang partido ng minimum na sixty na araw sa kalendaryo na abiso o sa pag-expire ng LOU. [2024]

2.8 – BAGO Pondo sa Edukasyon at Pagsasanay –Sinang-ayunan Abril 30, 2025

Sumasang-ayon ang Employer na magbigay ng mga kontribusyon sa United Food and Commercial Workers Canada Union, Local No. 401 Pondo sa Edukasyon at Pagsasanay sa halagang ~~isang sentimo (\$0.01)~~ lima (\$0.05) sentimo kada oras para sa bawat oras na tinrabaho ng mga miyembro sa maximum na 40 oras kada linggo. Bilang kapalit nangangako ang Unyon na pagbutihin ang pagsasanay kabilang ang Steward Training para sa mga miyembro ng bargaining unit. [2024]

Artikulo 3.5 - Shift Premium – Sinang-ayunan Abril 30, 2025

Sumasang-ayon ang Kompanya na magbayad ng isang premium sa lahat ng empleyadong nagtatrabaho ng shift na trabaho sa alinmang ibang shift sa normal na day shift. Magbabayad ang Kompanya ng ~~tatlong (\$3.00) dolyar apatnapu't luma (\$0.45)~~ **animnapu (\$0.60) sentimo kada oras epektibo sa petsa ng pagpapatibay para sa 2019 – 2024 Kolektibong Kasunduan. Epektibo Ika-1 ng Abril, 2021 itataas ang premium na ito sa limampung (\$0.50) sentimo kada oras. Epektibo Ika-1 ng Abril, 2024 itataas ang premium na ito sa limampung (\$0.55) sentimo kada oras. Hindi ikokonsidera bilang bahagi ng basic na rate ng empleyado ang premium. [2024]**

Artikulo 3.6 – Sinang-ayunan Pebrero 11, 2025

Ang mga empleyadong partikular na inatasang ~~magtrabaho sa tungkulin na pagpapanatili sa blast freezer o freezer para sa mga panahong higit sa isang magkasunod na oras~~ ay babayaran ng isang freezer premium na ~~isang dolyar at limampung (\$1.50) apatnapu't lima (\$0.45)~~ **limampung (\$0.50) sentimo kada oras na tinrabaho. Para sa layunin ng artikulong ito, ~~ang pagpapanatili~~ ng pagtatrabaho sa blast freezer o freezer ay niro-rotate ang produkto **at nagtatrabaho para sa mga panahong higit sa isang magkasunod na oras**, pag-aalis ng laman ng blast freezer o freezer, pag-slot ng produkto, at pag-rotate ng inventory. Hindi ikokonsidera bilang parte ng basic rate ng empleyado ang premium na ito at hindi kailanman magkakaroon ng duplikasyon o pag-pyramid sa overtime o alinmang ibang premium na pasahod. [2024]**

Artikulo 3.10 – Mga Panahon ng Pahinga

...

Babayaran ng doble (2) ng kanilang regular na rate ang isang empleyadong inatasang magtrabaho ng sobra sa unang limang (5) oras o sa ikalawang apat at isa't kalahating oras (4

½) para sa lahat ng oras na tinrabaho hanggang mabigyan ang meal period. Ang isang empleyadong inatasang magtrabaho ng sobra sa pangalawang apat at isa't kalahating (4 ½) oras na bahagi ng shift, papayagan ng Kompanya ang tatlumpong (30) minuto na may pasahod sa mga rate na binayaran para sa panahong iyon para sa meal period na iyon. May magpipilian ang empleyado ng isang mainit na meal o ~~dalawampung limang (\$25.00) dolyar. siyam (\$9.00) labindalawang (\$12.00)~~ dolyar para sa kanilang susunod na cheque. ~~Epektibo Ika-1 ng Abril, 2021 itataas ang meal allowance na ito sa sampung (\$10.00) dolyar.~~ Dapat na magkaroon ang mangangatay ng manok ng sapat na oras para sa personal na paglilinis bago ang lahat ng mga rest period at meal period. **[2024]**

Artikulo 4.7 – Sinang-ayunan Mayo 28, 2025

4.7 Ilalagay sa probation ang mga bagong empleyado para sa siyamnapung (90) araw ng kalendaryo o alinmang pinalawig na panahon na mutwal na sinang-ayunan ng Unyon at ng Kompanya kung saan sa loob ng panahong iyon maaari silang matanggal na walang reperensiya sa seniority at walang obligasyon ang Kompanya na i-hire mula ang empleyadong ito. **Maaaring ma-discharge ang isang nasa probation na empleyado sa kakayahan ng Kompanya.** Hindi dapat maging paksa ng grievance ang terminasyon ng isang nasa probation na empleyado **ngunit maaaring gawing present ng Kompanya ang isang Shop Steward.** Ngunit dapat na kumilos ang Kompanya nang resonable, walang diskriminasyon, patas, at may mabuting intensiyon. **Kapag na-terminate ang isang nasa probation na empleyado, hahainan sila ng liham ng probationary release na kokopyahin para sa unyon. ~~na nag-a-outline sa dahilan ng terminasyon.~~** Magiging regular na empleyado at bibigyang-karapatan sa seniority ayon sa tagal ng serbisyo at sa lahat ng benepisyo sa ilalim ng Kasunduang ito at maaaring ma-discharge para lamang sa makatarungang dahilan ang mga empleyadong matitira matapos ang siyamnapung (90) araw ng kalendaryong na probation period. Sa pangyayaring mapag-alamang tinanggal ang isang empleyado sa maling paraan, hindi sila dapat mawalan ng seniority, kung maibabalik bilang empleyado. Ang sinumang empleyado na may siyamnapu (90) o higit pang araw sa kalendaryong serbisyo sa Kompanya at na tanggal, na-terminate, o boluntaryong natanggal at na-hire muli sa loob ng isang (1) taon, ay dapat makatanggap ng rate ng bayad para sa klasipikasyon ng trabaho na nakasaad sa Appendix A ng Kasunduang ito. **[2024]**

4.9 Mga Job Posting – Sinang-ayunan Oktubre 18, 2024

Kapag nagkaroon ng mga bakante sa trabaho at kinakailangan ng Kompanya ng mga papalit, at kapag gagawa ang Kompanya ng mga bagong trabaho, ipapaskil ang mga ito sa bulletin board ng apat (4) na araw ng pagtatrabaho kung saan maaaring gumawa ng mga aplikasyon ang empleyado. **Maglalaman ang mga posting ng deskripsiyon ng trabaho, ang mga shift, at oras ng pagtatrabaho at rate ng sahod.** Ise-send sa Unyon ang mga kopya ng katulad na mga posting **kasama ang listahan ng mga pangalan.** Ang pinakasenor na applicant sa loob

ng planta ay dapat makatanggap ng job posting. Sapat ang kakayahan pagkatapos ang resonableng pagsubok para gawin ang trabaho, ang seniority ay mananaig. Kung walang angkop na aplikasyon ang natanggap, maaaring mag-hire ang kompanya ng tao para punan ang trabaho. Naiintindihan na para mag-apply para sa isang posting sa Maintenance, Mga Live Haul Driver, at Shipping at Delivery Driver, dapat kwalipikado ang isang empleyado.

Maaaring gumawa ang kompanya ng pansamantalang pag-appoint habang nakabinbin ang pagtanggap ng mga aplikasyon.

Ipapaskil ang lahat ng permanenteng trabaho

Hindi papayagang mag-apply uli bago makalipas ang apat (4) na magkakasunod na buwan ang isang empleyadong nakatanggap ng promosyon sa pamamagitan ng posting na proseso.

~~Ang orihinal na pagkabakante at ang trabaho na pinunan ng pagkabakante ang ipapaskil. Ang alinmang pagkabakante na magagawa pagkalampas ng pangalawang posting ay hindi ipo-post at pupunan alinsunod sa seniority ng department.~~

Ilalagay sa isang trial basis hanggang dalawampung (20) araw ng pagtatrabaho ang isang empleyado nakatanggap ng bagong job posting. Kung hindi nila kayang gawin ang trabaho nang angkop, dapat silang ibalik sa kanilang dating trabaho o maaaring bumalik ang empleyado sa kanilang dating trabaho kung hindi sila nasisiyahan. **Pipiliin ang senior na aplikante mula sa orihinal na posting kung ang pagkabakante ay mangyayari sa loob ng dalawampung (20) araw. Dapat ipaskil uli ang mga bakante pagkatapos ng dalawampung (20) araw.**

Maaaring magpasa ng nakasulat na aplikasyon ang isang empleyado na a-absent para sa bakasyon ng hanggang anim (6) na linggo bago iwan ang isang partikular na posisyon na maaaring i-post sa panahon ng kanilang pagliban. Mawawalan ng bisa ang aplikasyon pagkatapos ng naka-schedule na pagliban. [2024]

4.10 Mga Promosyon at Pag-assign ng Trabaho – Sinang-ayunan Oktubre 18, 2025

~~(c) Kung saan kinakailangan na lumipat ang mga empleyado sa isang (1) department papunta sa iba sa permanenteng basis dulot ng pang-operasyong pangangailangan Kompanya dapat itong gawin sa mga sumusunod na batayan.~~

~~Dapat unang ibigay ang oportunidad na lumipat sa mga senior na empleyado. Sa pagkakataong walang empleyado ang gustong lumipat, ililipat ang mga pinakamababang senior na empleyado at dapat silang bigyan ng pinakaunang oportunidad para lumipat pabalik sa department na iyon kapag naging available ang isang posisyon.~~

4.13 Mga Paglipat – Sinang-ayunan Oktubre 18, 2024

Dapat batay sa seniority ang mga paglipat sa ibang shift o department. Maaaring magpasa ng nakasulat na kahilingan sa Production Manager ang mga empleyadong may isa (1) o higit pang taong seniority sa kondisyong hindi pa sila naililipat sa loob ng nakaraang labindalawang (12) buwan. Dapat gawin ang lahat ng mga paglipat sa pinaka-junior na posisyon sa hiniling na department. Kapag natanggap ang kahilingan ng pagpapalipat, bibigyan muna ng Kompanya ang pinaka-senior na empleyado sa planta, at/o apektadong shift, ng oportunidad na punan ang bakanteng nagawa dahil sa paglipat. Sa pagkakataong walang empleyado ang gustong punan ang bakanteng nagawa, dapat gamitin ng empleyadong humihiling ng paglipat ang kanilang seniority sa pinaka-junior na empleyado sa planta, at/o department, at/o shift na gustong lipatan ng empleyado. Aprubahan ang lahat ng mga kahilingan sa pagpapalipat ayon sa seniority at ipoproseso sa loob ng tatlumpong (30) araw ng pagtatrabaho. Ilalagay sa pagsubok ang mga inilipat na empleyado ng tatlumpong (30) araw ng pagtatrabaho. Maaaring ibalik ng Kompanya ang empleyado sa department/shift na pinanggalingan nila kung hindi nito magawa nang angkop ang trabaho, o maaaring bumalik ang empleyado sa department/shift kung hindi sila nasisiyahan.

4.15 – Sinang-ayunan Oktubre 16, 2024

Tuwing Enero magpapaskil ang Kompanya ng kahilingang ilagay ng mga empleyado ang kanilang kagustuhang **makatanggap ng pagsasanay sa partikular na mga trabaho at department.** ~~trabaho sa mga pansamantalang assignment na pantay o mas mataas sa kasalukuyan nilang klasipikasyon sa planta.~~ Pipiliin ang mga empleyado ayon sa seniority para makakuha ng pagsasanay. ~~para sa bawat pansamantalang assignment.~~ Sa pagkakataong kulang ang listahan para sa mga pangangailangan, maaaring magpaskil uli ang Kompanya sa loob ng taon. Maaaring piliin ng mga empleyadong tanggalin ang pangalan nila mula sa listahan kailanman.

Bawal tanggihan ng empleyadong nakatanggap ng pagsasanay ang isang oportunidad sa partikular na trabahong sila ay kwalipikado sa loob ng dalawang taon matapos ang pagsasanay.

Maaaring idagdag ng empleyado ang kanilang pangalan sa listahan matapos isara ang posting, ngunit hindi nila mapapalitan ang empleyado na naka-assign na o sinasanay na para sa isang partikular na posisyon. **[2024]**

Article 5.5 – Pagliban ng Unyon – Sinang-ayunan Pebrero 10, 2025

Sumasang-ayon ang Kompanya na magbigay ng time off, na walang bayad, at walang pagkawala ng seniority para sa sinumang empleyado na ihahalal, ia-appoint, o itatalaga ng Unyon para dumalo sa isang labour convention o para maglingkod sa anumang kapasidad sa lehitimong Opisyal na gawain ng Unyon, ngunit lang kung, mayroong sapat na notipikasyon sa Kompanya upang mapunan ang posisyon ng empleyado.

Kung saan ibinibigay ng Kompanya ang isang leave of absence sa isang empleyado, sa kondisyong ang pagliban ay hindi lalampas sa isang (1) taon, hindi dapat magkaroon ng pagkawalan ng seniority ang isang empleyado sa loob ng panahong iyon.

Dapat bayaran ng Kompanya ang empleyado at mag-invoice sa union para sa lahat ng nawalang oras para sa mga empleyadong naka-leave para sa Unyon.

Kung lumampas ang pagliban ng empleyado ng tatlumpung (30) magkakasunod na araw, sisingilin din ang unyon para sa mga benefit premium ng empleyado. [2024]

Artikulo 8 - Mga Bakasyon

8.4 (a) Dapat maging batay sa seniority ang pagpili ng panahon ng bakasyon para sa bawat department at maaaring bigyan ng unang pagpili ang senior na empleyado. Maaaring ibigay ang mga bakasyon sa anumang panahon ayon sa mga demand ng negosyo ngunit tunay na magsisikap ang Kompanya na magbigay ng mga bakasyon sa panahong hinihiling ng mga empleyado. Gagamitin ang mga bakasyon sa taon ng pagbabakasyon. Kung kailan may karapatan ang mga empleyado sa isang tatlo (3) o higit pang mga linggo ng bayad na bakasyon, maaari lang mag-schedule ang mga empleyadong iyon dalawang (2) linggo sa loob ng Hulyo o Agosto.

Papayagan ang sampung (10%) posiyentong allowance para sa bakasyon kada department. Kung posible, sa tanging diskresyon ng Kompanya, papayagan ang higit sa sampung (10%) porsiyento.

Sumasang-ayon din ang Kumpanya kung saan ang mga empleyado ay may karapatan sa tatlo (3) o higit pang linggo ng bayad na bakasyon at hilingin na kunin sila sa isang panahon sa pagitan ng mga buwan ng Enero 1 at Abril 30 ng bawat taon, maaaring kunin ang mga ito ng mga empleyado nang magkakasunod maliban sa ~~Easter-Festive~~ **Season (apat na linggo bago ang Easter, Thanksgiving o Pasko kung saan limitado sa 5% ang allowance para sa bakasyon). Kung saan posible, sa tanging diskresyon ng Manager ng Planta, papayagan ang higit sa limang (5%) porsiyento. [2024]**

Artikulo 9.3 – Sinang-ayunan Pebrero 11, 2025

Nangangahulugan ang teknolohikal na pagbabago sa introduksiyon ng Employer ng kagamitan sa loob ng panahon ng termino ng Kolektibong Kasunduan na materyal na nakaaapekto sa bargaining unit.

Kapag nagpapakilala ang Employer ng teknolohikal na pagbabago na magresulta sa malalaking pagbabago sa status ng trabaho o kondisyon ng mga empleyado, dapat itong magbigay sa Unyon at sa mga apektadong empleyado ng pinakasapat na abiso hangga't maaari bago ipakilala ang teknolohikal na pagbabago.

Kung saan inabisuhan ng Employer ang Unyon na gusto nitong magpakilala ng teknolohikal na pagbabago, magsasagawa ang mga Partido na ng pagpupulong sa loob ng makatwirang takdang panahon at magbahagi at pag-usapan ang anumang naaangkop na mga plano. [2024]

Artikulo 10 – Sinang-ayunan Pebrero 11, 2025

10.1 Sumasang-ayon ang Kompanya na magbigay ng bayad na sick leave, na pag-iipunan sa rate na isang (1) sick leave para sa bawat isang buwan ng pagtatrabaho. Makakakuha lang ang mga empleyado ng isang (1) sick leave credit kung nagtrabaho sila sa bawat naka-schedule na araw ng trabaho sa buwan ng kalendaryo kung kailang saan kinakalkula ang pag-iipon. Maaaring ipunin ang mga bayad na sick leave hanggang sa dalawampung (20) araw. Magsisimula ang pag-iipon pagkatapos makompleto ang isang anim (6) na buwan na panahon ng pagiging eligible.

- (a) Sa araw na nagtrabaho ang empleyado ng mas maikli sa tatlong (3) oras at umuwi nang may sakit, bibilangin ang araw na iyon bilang unang araw ng sakit. Hindi hihilingin ang mga may sakit na empleyado na manatili sa planta ng higit sa tatlong (3) oras na iyon para lampasan ang unang araw ng sakit.
 - (b) Walang empleyado ang makakatanggap ng bayad sa unang araw ng pagliban, puwera ang mga empleyadong naka-off ng anim (6) na araw o higit at may na-ipong mga credit.
 - (c) Sumasang-ayon ang Kompanya na bayaran ang mga hindi nagamit na credit ng bayad na sick leave sa mga empleyado pagtapos ng anim (6) na buwan ng sakit, labindalawang (12) buwan ng pagka-lay-off at agad pagka-retire sa Pension. Ituturing ang mga holiday bilang oras na tinrabaho kapag binibilang ang sick leave.
 - (d) ~~Hindi kinakailangan ang sulat ng isang doktor para sa dalawang (2) araw o mas mababang pagkakasakit. Sumasang-ayon ang Kompanya na bayaran ang bayarin sa Doktor, kapag hiniling ng Kompanya, hanggang limampung (\$50.00) dolyar/resibe (kapag may angkop na pruwera ng resibe).~~
 - (e) Ang mga empleyadong sakop ng mga probisyon ng clause na ito ay maaaring himiling ng isang Functional Abilities Form (FAF) na nagpapatunay sa kanilang mga limitasyon at restriksiyon para sa pagkaliban higit sa limang araw na maaaring magresulta sa posibleng akomodasyon. Sa mga kasong hihiling ang Employer ng isang FAF at kompleto itong napunan, ire-reimburse ng Employer ang empleyado hanggang sa maximum na \$65.00. [2024]**
-

Artikulo 11 – Lingguhang Bayad-pinsala – Sinang-ayunan Pebrero 10, 2025

Sumasang-ayon ang Kompanya na magbigay ng Lingguhang Bayad-pinsala na programa sa Insurance na magbibigay sa mga empleyado ng animnapu't anim ar dalawang katlong (66⅔%) porsiyento ng kanilang lingguhang kita batay sa apatnapung (40) oras kada linggo sa regular na rate ng bayad hanggang sa maximum na pinapayagan ng Employment Insurance Act para sa maximum na labinlimang (15) linggo kapag nakaliban sa trabaho dahil sa hindi galing sa

trabahong sakit o aksidente. Hindi eligible ang mga empleyadong naka-layoff na kumolekta ng mga benepisyo ng Lingguhang Bayad-pinsala. Magsisimula ang lingguhang benepisyo sa kita sa unang (1st) araw ng pagiging disabled dahil sa pinsala o sa apat (4th) na magkasunod na araw ng pagiging disabled dahil sa sakit pero hindi sa unang (1st) araw ng paggamot ng doktor.

Gagamitin ang Group Benefit Plan alinsunod sa mga regulasyong nakasaad sa mga dokumento ng plano at polisiya ng insurance underwriter. Ang pagkait ng lingguhang bayad-pinsala ay dapat apelahin sa provider ng insurance ng Kompanya na huling magpapasiya sa kaso ng pagiging eligible. Ipapasa ng Kompanya sa Unyon ang isang kopya ng liham ng desisyon ng insurer tungkol sa pagtanggap ng lingguhang bayad-pinsala sa lalong madaling panahon pagkatapos itong matanggap. [2024]

Artikulo 11.2 – Sinang-ayunan Mayo 28, 2024

11.2 Dapat kompletuhin ng mga empleyado ang tatlong (3) buwan ng pagtatrabaho upang eligible para sa mga saklaw ng benepisyo na itinakda sa Artikulo 11.3, 11.4, at 11.6. Magsisimula ang saklaw sa unang araw pagkatapos makompleto ang tatlong (3) buwang serbisyo at hihinto kaagad sa terminasyon **alinsunod sa mga dokumento ng plano**. Sumasang-ayon ang Kompanya at Unyon na ang premium para sa mga saklaw na ito ay babayaran ng pitumpu't limang (75%) porsiyento ng Kompanya at dalawampu't limang (25%) porsiyento ng empleyado. [2024]

Artikulo 11 BAGO – Mga Programa sa Benepisyo ng Empleyado – Sinang-ayunan Abril 30, 2025

11.2 (b) Sumasang-ayon ang Mga Partido na ang Mga Pangkalusugan at Mga Planong Medikal ng Grupo ay pinamamahalaan ng teksto ng plano at dapat pangasiwaan alinsunod sa mga regulasyong nakasaad sa mga dokumento ng plano at mga patakaran ng insurance underwriter. Kung patuloy na nagtatrabaho ang isang empleyado nang lampas sa cutoff ng edad ng Carriers (kasalukuyang edad 70) at hindi eligible para sa mga benepisyo, tatanggap sila sa halip ng halagang katumbas ng buwanang premium ng benepisyo ng Employer bilang isang nabubuwisang benepisyo tungo sa isang empleyado na naghahanap ng kanilang sariling programa ng benepisyo kasunod ng petsa ng pagpapatibay ng na-renew na collective bargaining agreement. [2024]

Artikulo 19.1 – Garantisadong Linggo ng Trabaho

Maliban sa kasong gawa ng kalikasan, mag-a-apply lang ang artikulong ito sa mga full-time na permanenteng empleyado sa Kompanya.

Para sa layunin ng artikulong ito, ang "full-time na permanenteng empleyado" ay nangangahulugang sinumang empleyadong nagtatrabaho nang full-time bago ang **Nobyembre 30, 2020**. Bilang karagdagan, sumasang-ayon ang Employer na ang sinumang empleyado na nabibilang sa nangungunang pitumpu't lima (75%) ng mga aktibong empleyado at may hindi bababa sa isang (1) taon ng seniority, ay may karapatan sa lingguhang garantiya. Tutukuyin sa Enero 1 ng bawat taon kasunod ng ratipikasyon ang

pitumpu't limang (75%) porsiyentong alokasyon. Walang empleyadong kwalipikado para sa lingguhang garantiya ang matutukoy bilang hindi eligible ibang pagkakataon, dahil sa muling pag-restructure o pagsasara ng department o iba pang bagay na nagpapababa sa kabuuang bilang ng mga empleyado. [2024]

Kung ang isang empleyadong may karapatan sa garantisadong linggo ng trabaho ay tinawag para magtrabaho sa loob ng linggo, sila ay may karapatan na tumanggap ng suweldo na hindi bababa sa sumusunod na batayan bawat taon:

~~Ika-1 ng Enero hanggang Ika-31 ng Mayo ay tatanggap ng tatlumpong (30) oras na suweldo bawat linggo; Ika-1 ng Hunyo hanggang Ika-31 ng Disyembre — tatlumpu't anim (36) na oras na suweldo bawat linggo; hindi alintana na ang naturang empleyado ay maaaring hindi magtrabaho nang ganoon karaming oras.~~

Gawa ng Kalikasan - Ang garantiyang ito ay dapat bawasan ng oras na nakaliban sa anumang dahilan para sa walong (8) oras bawat buong araw kung saan ang planta ay hindi maaaring mag-opera dahil sa sunog, pagsabog, pagkawala ng kuryente, bagyo, supply ng ibon, welga o boycott ng isang labor union o iba pang katulad na grupo.

Epektibo Ika-1 ng Abril, 2013, la-average ang mga garantisadong oras sa isang dalawang (2) linggong period ng pagbabayad. Kapag ang mga oras ng pagtatrabaho ng isang empleyado ay mas mababa sa minimum na garantiya, sila ay bibilangin at babayaran sa isang proporsyonal na batayan bilang animnapu't apat (64) na oras ng suweldo sa kanilang regular na rate sa bawat payroll period o bayad bilang kapalit ng trabaho para sa panahon ng Enero 1 hanggang Mayo 31 at pitumpu't dalawang (72) na oras ng suweldo sa kanilang regular na rate sa bawat panahon ng payroll ng panahon o bayad sa kabila ng trabaho sa ika-1 ng Hunyo hanggang Ika-31 ng Disyembre. Mag-a-apply ang mga sumusunod na probisyon dito:

Mag-a-apply ang mga sumusunod na probisyon dito:

- (a) Aayusin ng Kompanya ang mga empleyado ayon sa proporsyon sa trabahong magiging available o inaasahang maging available. Upang mabigyan ang naturang mga regular na empleyado ng mga garantisadong oras ng trabaho, dapat maging malaya ang Kompanya na ipamahagi ito sa loob ng mga department at ilipat ang mga empleyado mula sa isang department patungo sa isa pa, ang makatwirang pagsasaalang-alang ay ibinibigay sa seniority, kakayahan, at sa anumang matinding pagbabago sa pisikal na kondisyon sa pagtatrabaho.
- (b) Inaasahan ng Kompanya na ang lahat ng mga empleyado ay gaganap nang matapat; anumang gawain ang maaaring italaga sa kanila sa kani-kanilang departamento. Kung tumanggi ang sinumang empleyado na gawin ang gawaing itinalaga sa kanila, aalisin ang Kompanya sa anumang garantiya tungkol sa trabahong ginawa sa linggong iyon.
- (c) Dapat na pareho ang garantiya para sa mga linggo kung saan ang isa (1) sa labing-isang (11) Statutory Holiday ay nangyayari tulad ng sa ibang mga linggo, ang bayad na natanggap para sa nasabing Statutory Holiday ay dapat ituring bilang bahagi ng garantiya.

- (d) Ang empleyadong nakaliban sa trabaho pagkatapos magsimulang magtrabaho sa linggo na magbibigay sa kanila ng karapatang makatanggap ng garantisadong linggo ng trabaho, ay dapat mabawasan ang garantiya ayon sa panahong nawala.
 - (e) Hindi eligible ang sinumang empleyado na ma-lay off ng higit sa isang (1) buwan oara sa garantisadong linggo ng trabahong probisyon sa linggo ng recall.
 - (f) Kung saan nagtatrabaho ng overtime o iba pang mga oras na binabayaran ng Premium, sila ay bibilangin bilang, isang (1) oras na trabaho ay isang (1) oras ng garantiya lamang. **[2024]**
-

Artikulo 11.6 – Sinang-ayunan Pebrero 10, 2025

Amyendahan ng Kompanya ang Programa sa Pangangalaga sa Kalusugan sa pagdadagdag ng benepisyo sa vision. Mag-aalok ang vision na benepisyo ng ~~limangdaang (\$500.00)~~ dalawang daang (\$200.00) dolyar ng pagsagot kada dalawampu't apat (24) na buwan epektibo sa una (1st) ng buwan kasunod ang ratipikasyon. **Sa pagpapatibay** ng kasunduan ang saklaw ng vision ay tataas sa ~~dalawang daan at limampu (\$250.00)~~ **tatlong daan (\$300.00)** dolyar bawat dalawampu't apat (24) na buwan. **[2024]**

Artikulo 12.3 – Sinang-ayunan Setyembre 16, 2024

Magkakaroon ng Pamamahala ng Unyon **Workplace Joint Health and Safety Committee (JHSC)**, **buubuo ng hindi bababa sa** ~~na itinalaga at dapat buubuo ng dalawa (2)~~ **tatlong (3)** mga kinatawan na hinirang ng Unyon at ~~dalawa (2)~~ **tatlong (3)** kinatawan na itinalaga ng Management. **Puwedeng itaas ang numerong ito sa mutwal na pagkakasundo ng mga partido. Ang pangunahing tungkulin ng komite ay tukuyin ang mga isyu/panganib sa kalusugan at kaligtasan sa lugar ng trabaho at makipagtulungan sa employer upang makahanap ng mga solusyon upang mapanatiling ligtas ang lugar ng trabaho. Ang mga pangalan ng mga miyembro ng JHSC ay ipo-post sa H&S communication board.**

Ang komite ng JHSC ay magkakaroon ng dalawang (2) co-chair na paiikutin nang salit-salit:

- **Pipiliin ng Unyon ang co-chair ng manggagawa mula sa mga kinatawan ng empleyado.**
- **Pipiliin ng Kompanya ang co-chair ng employer mula sa mga kinatawan ng kompanya.**
- **Responsable ang tagapangulo ng pagpupulong sa pagpapasa ng agenda tatlong (3) araw bago ang pagpupulong.**
- **Kukunin ng isang kinatawan ng employer ang minutes.**

Dapat matugunan ng JHSC ang mga kinakailangan ng bahagi 13 ng Alberta Occupational Health and Safety Code.

Ang JHSC ay magpupulong buwan-buwan, sa oras ng kompanya. Ang Komite ay magiging responsable para sa pagbuo ng isang termino ng sanggunian para sundin ng mga miyembro ng komite para sa kanilang mga pagpupulong.

Isang kinatawan ng unyon na miyembro ng JHSC ang sasali sa Safety Manager (o itinalaga) isang beses bawat buwan upang magsagawa ng inspeksiyon sa kaligtasan. Bayad ang oras na ito.

Sumasang-ayon ang mga Partido na ang taunang pagsasanay ay ipagkakaloob sa mga miyembro ng komite sa kaligtasan na kinabibilangan ng pagsasanay sa kaligtasan bilang bahagi ng mga pagpupulong.

Dapat maengganyo ang parehong partido na magtalaga ng mga miyembro ng Komite na magiging pinakamahusay sa pagsulong ng kaligtasan sa buong Planta. Gaganapin ang regular na mga pagpupulong ng Komite ng Kaligtasan kada buwan. Papanatiliing nakapasikil sa bulletin board ng lunch room ang isang listahan ng mga pangalan ng miyembro ng Komite ng Kaligtasan.

Artikulo 12.5 – Sinang-ayunan Pebrero 11, 2025

Walang empleyado ang kakailanganing magtrabaho mag-isa sa anumang oras sa planta bilang isinasaad sa Artikulo 3.3

Kung kinakailangan ang empleyado na magtrabahong mag-isa, dapat silang sumunod sa "Mga Procedure ng Pagtatrabaho nang Mag-isa" Gagawin ng Employer ang makakaya nito upang iwasan ang pangangailangang magtrabaho nang mag-isa ang sinuman, sasanayin ang empleyado at gawing maalam sa mga procedure upang siguraduhing ligtas sila. [2024]

Artikulo 13.3 – Sinang-ayunan Mayo 29, 2024

Sumasang-ayon ang mga partido na ilipat ang 13.3, 13.6, 13.7, 13.9, 13.10 at 13.15 sa Artikulo 2 ng Collective Bargaining Agreement. [2024]

Artikulo 13.3 – Sinang-ayunan Mayo 28, 2024

Sumasang-ayon ang Kompanya na ang Unyon ay magkakaroon ng karapatang gamitin ang bulletin board, na gagamitin para sa pag-post ng mga abiso ng opisyal na negosyo ng Unyon nang eksklusibo, at hindi gagamitin para sa diskriminasyong pampulitika na propaganda. Ang lahat ng naturang abiso ay dapat isumite sa isang opisyal ng Kumpanya para sa pag-apruba bago i-post.

Magbibigay ang Unyon ng apat (4) na naka-lock na bulletin board na ilalagay ng Employer sa apat (4) na kapansin-pansin, pinagkasunduang lokasyon sa planta. Ang Kinatawan ng Unyon at ang (mga) shop steward ay magkakaroon ng tanging mga susi, ngunit nauunawaan na ang mga materyal na sinanction ng Unyon lamang ang ipapaskil.

Ang bulletin board ay para sa pagpapaskil ng Unyon ng opisyal na impormasyon ng hakbang ng Unyon lamang at hindi gagamitin para sa diskriminasyon at pampulitikang propaganda. Ang lahat ng naturang abiso ay dapat isumite sa Manager ng Planta o kanilang itinalaga para sa pag-apruba bago i-post. Ang Unyon ang mananagot para sa pagpapanatili at pagpapapaayos ng bulletin board. [2024]

Artikulo 13.5 – Allowance sa Bota – Sinang-ayunan Pebrero 10, 2025

...

Sa pagkumpleto ng anim (6) na buwang serbisyo, ang mga empleyado na kinakailangang magsuot ng sapatos na pangkaligtasan/**bota sa labas ng rubber boots na naka-supply** ay tatanggap ng isang daan (\$100.00) dolyar para sa pagbili ng isang bagong pares ng sapatos na pangkaligtasan at pagkatapos nito ay dapat na limitado sa isang daan (\$100.00) na dolyar bawat anim (6) na buwan o dalawang daan (\$200.00) **dalawang daan at limampu (\$200.00) (\$250.00)** dolyar bawat labindalawang (12) buwan. Ang mga insoles, sintas ng sapatos, at ~~pagpapadala~~ ay saklaw ng allowance sa bota. Upang maging walipikado para sa pag-reimburse ang lumang pares ng sapatos na pangkaligtasan/**bota** ay dapat ibigay sa oras ng pagpapalit. [2024]

Artikulo 13.6 – Union Labor Relations Officer na tumatawag sa Plant - Sinang-ayunan Mayo 28, 2025

Ang sinumang awtorisadong Union Labor Relations Officer ay maaari, kapag nakatanggap ng permiso mula sa Kompanya, na pumasok sa Planta, ngunit gayunpaman, ang nasabing kinatawan ay hindi dapat labis na mag-okupa sa oras ng mga empleyado sa oras ng trabaho.

Kung sa tingin ng Kompanya ay kailangang makipagkita sa isang empleyadong malayo sa kanilang workstation, sasamahan ang empleyado ng isang Shop Steward.

Kapag ini-interbyu ang isang empleyado kung saan ang naturang panayam ay maaaring humantong sa aksiyong pandisiplina, o pagbibigay ng disiplina, o pagsuspende o pagtanggap, sila ay may karapatan sa isang Shop Steward. Sumasang-ayon ang mga Partido na kung mayroong isang urgent na isyu na kailangang matugunan kaagad o ang isang sitwasyon ay lumala ang steward na pinaka-available ay gagamitin upang paluwagin at mapadali ang isang talakayan. Kapag napunta ang pulong sa isang pormal na pagpupulong, tatanungin ang empleyado kung sinong Steward ang naroroon sa shift na gusto nilang kumatawan sa kanila. Sisiguraduhin ng Kumpanya na tatawagin ang Steward para kumatawan sa empleyadong iyon na napapailalim sa mga kinakailangan sa pagpapatakbo.

Hindi dapat umalis ang Shop Steward sa kanilang trabaho upang iproseso o harapin ang anumang bagay nang hindi muna nagpapayo at tumatanggap ng pag-apruba mula sa kanilang agarang Supervisor. Dapat gamitin ng Kompanya ang pagiging makatwiran sa kanilang paghawak sa mga naturang kahilingan.

Artikulo 13.13 – Mga Error sa Payroll – Sinang-ayunan Mayo 28, 2024

Anumang mga pagkakamali sa mga kita sa payroll na isang daang dolyar (\$100.00) o higit pa, ay itatama sa loob ng dalawang (2) araw ng pagtatrabaho pagkatapos mapatunayan ng electronic funds deposit. Ang mga error sa payroll na mas mababa sa isang daan (\$100.00) ay dapat itama ng susunod na payroll. [2024]

Artikulo 15.1 – Sinang-ayunan Mayo 28, 2024

15.1 Walang empleyado ang dapat ilipat, tanggalin, o makatanggap diskriminasyon sa anumang paraan para sa anumang aktibidad ng Unyon, o para sa paglilingkod sa isang Komite ng Unyon sa labas ng oras ng pagtatrabaho, o para sa pag-uulat sa Unyon ng anumang paglabag sa mga probisyon ng Kasunduang ito.

Walang dapat na diskriminasyon laban sa sinumang empleyado para sa pagtangi na tumawid sa isang legal na picket line o pagsunod sa isang legal na utos ng Unyon. ~~Sumasang-ayon din ang Kompanya na walang magiging diskriminasyon alinsunod sa Alberta Human Rights Act.~~

Ang Kompanya at Unyon ay hindi magbibigay ng diskriminasyon sa sinumang empleyado o aplikante para sa trabaho dahil sa lahi, kulay, sex, oryentasyong sekswal, kasarian, pagkakakilanlan ng kasarian, pagpapahayag ng kasarian, kapansanan sa pag-iisip, pinagmumulan ng kita, kapansanan sa katawan, edad, mga paniniwala sa relihiyon, ninuno, lugar ng pinagmulan, katayuan sa pag-aasawa, o anumang iba pang batayan na ipinagbabawal ng anumang naaangkop na batas. [2024]

Artikulo 15.3 & 15.4 – Sinang-ayunan Mayo 28, 2024

15.3 BAGO - Kinikilala ng Employer at ng Unyon ang mahalagang papel na ginagampanan ng mga empleyado sa tagumpay ng negosyo. Sumasang-ayon ang Employer at Union na ang lahat ng empleyado ay dapat tratuhin nang may katarungan, dignidad, at paggalang sa lahat ng pagkakataon. [2024]

15.4 BAGONG - Hindi kukunsintihin ng Kompanya at ng Unyon ang mga paghihiganti laban sa mga taong, sa mabuting loob, ay nagbibigay ng impormasyon o lumahok sa isang imbestigasyon o nagrereklamo laban sa Kompanya. [2024]

17.3 – BAGO – Sinang-ayunan Pebrero 11, 2025

Maaaring gumamit ang Kompanya ng mga awtomatikong system sa pangangalap ng impormasyon at pagsusuri ng data. Anumang pinal na desisyon hinggil sa mga aksyong pandisiplina ng empleyado, kabilang ang mga babala, suspensiyon at terminasyon, ay pagpapasiyahan ng mga nakatalagang miyembro ng Management.
[2024]

Artikulo 20 – Terminasyon at Pag-renew

Magkakabisa ang Kasunduang ito mula Abril 1, ~~2019~~ **2024** hanggang Marso 31, ~~2024~~ **2028** at mananatiling may bisa pagkatapos noon sa bawat taon, ngunit ang alinmang partido ay maaaring hindi kukulangin sa animnapung (60) araw bago ang petsa ng pag-expire o pag-renew ng naturang kasunduan, na magbigay ng nakasulat na abiso sa kabilang partido na itigil ang Kasunduang iyon o makipagkasundo sa isang rebisyon.

Article 21.1 – Mga Live Haul Driver

Ang mga oras ng trabaho, kabilang ang mga panahon ng pahinga, para sa mga Live Haul Driver ay naka-schedule ng Kompanya upang kompletuhin ang kanilang mga biyahe, na napapailalim sa batas na nagre-regulate sa pagmamaneho.

Ang pangunahing **araw ng trabaho** ay maaaring iba-iba ang mga oras ng pagsisimula at pagtigil, at ang pangunahing linggo ng trabaho ay kasama ang Linggo hanggang Huwebes.

Sa unang araw ng trabaho ng linggo, o sa **weekday** kasunod ng general na holiday, babayaram ang maagang magsisimula bago ang tanghali 12:00 p.m. sa rate na isa at kalahati (1 1/2X) ng rate ng biyahe at maagang magsisimula sa pagitan ng 12:00 p.m. at 2:00 p.m. ay binabayaran sa rate na isa at isang-kapat (1 1/4X) beses sa rate ng biyahe.

Babayaran ang overtime sa rate na isa't kalahati (1 1/2X) ng rate ng regular na rate kada oras para sa lahat ng oras na higit sa walong (8) oras kada araw, kung ang Live Haul Driver ay nakakakompleto ng regular na tungkulin ng kada oras na rate.

Babayaran ang lahat ng trabahong ginawa sa mga araw ng pahinga sa rate na isa't kalahati (1 1/2X) ng regular na rate kada oras kung ang Live Haul Driver ay nakakakompleto ng regular na tungkulin ng rate kada oras at nabayaran ng rate na isa't kalahati (1 1/2X) ng rate ng biyahe kung nakompleto ng Live Haul Driver ang biyahe

Tinutukoy ang regular na rate kada oras na tungkulin bilang: mga oras ng paghihinyau, pag-scale, pagpapaayos ng truck, pagbreakdown, mga itinalagang down time, at pag-load (kapag lang higit ang pag-load sa isa't kalahati (1 1/2X) ng oras/load). Nauunawaan ng mga Partido na maaaring may mga katulad na uri ng sitwasyon na hindi sakop sa listahan. Ang mga Partido ay tutugunan at lutasin ang mga isyung iyon, na naaayon sa kasalukuyang kasanayan.

Kung ang isang Live Haul Driver ay hihilingin na manatili ng magdamag upang ilipat ang mga load, walong (8) oras ng regular na oras-oras na rate bawat gabi ang babayaran.

Pagrekord ng oras: Sumasang-ayon ang Kompanya na magbigay ng elektronikong device na pang-log para elektronikong irekord ang oras ng pagtatrabaho.

Bibilangin ang statutory pay sa kabuuang kita, bawas ang overtime, sa nakaraang taon ng kalendaryo at idi-divide sa dalawanlibot' walumpung (2080) oras at ia-apply sa isang walong (8) oras na araw. Kakalkulahin ang Statutory Pay sa ika-31 ng Enero ng bawat taon at matutukoy sa mga Live Haul Driver, sa kahilingan ng mga empleyado.

Ang Bayad sa Bakasyon para sa bawat linggo ng bakasyon ay kinukuwenta bilang dalawang (2%) porsiyento ng kabuuang kita ng mga empleyado sa nakaraang taon ng anibersaryo. Ang Vacation Pay ay kakalkulahin sa buwan kasunod ng petsa ng pag-hire at matutukoy sa mga Live Haul Driver, sa kahilingan ng mga empleyado.

Bibilangin ang Sick pay sa kabuuang kita, bawas ang overtime, sa nakaraang taon ng kalendaryo at idi-divide sa dalawanlibot' walumpung (2080) oras at ia-apply sa isang walong (8) oras na araw.

le-enroll sa parehong mga benepisyo ang mga Live Haul Driver tulad ng ibang mga empleyado sa ilalim ng Artikulo 11.

~~Itatala ang anumang mga rate ng biyahe para sa mga bagong ruta ayon sa pormula sa Appendix "B".~~

Matatagpuan ang mga rate ng sahod sa Appendix "A"-[2024]

Artikulo 22.1 – Mga Long-Haul Driver

Ang mga oras ng trabaho, kabilang ang mga panahon ng pahinga, para sa mga Long Haul Driver ay naka-schedule ng Kompanya upang kompletuhin ang kanilang mga biyahe, na napapailalim sa batas na nagre-regulate sa pagmamaneho.

Ang pangunahing linggo ng pagtatrabaho ay inklusibo sa Lunes hanggang Biyernes. Babayaran ang overtime sa rate na isa't kalahati (1 1/2X) ng rate ng regular na rate kada oras para sa lahat ng oras na higit sa walong (8) oras kada araw, kung ang **Long-Haul Driver** ay nakakakompleto ng regular na tungkulin ng kada oras na rate.

Para sa mga **Long-Haul Driver** na nagtatrabaho sa isang Naka-compress na Linggo ng Pagtatrabaho ang kanilang oras ng trabaho ay nasa apatnapung (40) oras kada linggo, na naglalaman ng apat (4) na araw na may sampung (10) oras bawat isa. Babayaran ang overtime na higit sa schedule ng linggo ng pagtatrabaho sa rate na isa't kalahati (1 1/2X) ng rate ng regular na rate kada oras, kung ang **Long-Haul Driver** ay nakakakompleto ng regular na tungkulin ng kada oras na rate.

Babayaran ang lahat ng trabahong ginawa sa mga araw ng pahinga sa rate na isa't kalahati (1 1/2X) ng regular na rate kada oras kung ang Long Haul Driver ay nakakakompleto ng regular na tungkulin ng rate kada oras at nabayaran ng rate na isa't kalahati (1 1/2X) ng rate ng biyahe kung nakompleto ng Long Haul Driver ang biyahe

Tinutukoy ang regular na rate kada oras na tungkulin bilang: mga oras ng paghinyau, pag-scale, pagpapaayos ng truck, pagbreakdown, mga itinalagang down time, at pag-load. Nauunawaan ng mga Partido na maaaring may mga katulad na uri ng sitwasyon na hindi sakop sa listahan. Ang mga Partido ay tutugunan at lulutasin ang mga isyung iyon, na naaayon sa kasalukuyang kasanayan.

Pagrekord ng oras: Sumasang-ayon ang Kompanya na magbigay ng elektronikong device na pang-log para elektronikong irekord ang oras ng pagtatrabaho.

Bibilangin ang statutory pay sa kabuuang kita, bawas ang overtime, sa nakaraang taon ng kalendaryo at idi-divide sa dalawanlibot' walumpung (2080) oras at ia-apply sa isang walong (8) oras na araw. Kakalkulahin ang Statutory Pay sa ika-31 ng Enero ng bawat taon at matutukoy sa mga Long Haul Driver, sa kahilingan ng mga empleyado.

Ang Bayad sa Bakasyon para sa bawat linggo ng bakasyon ay kinukuwenta bilang dalawang (2%) porsiyento ng kabuuang kita ng mga empleyado sa nakaraang taon ng anibersaryo. Ang Vacation Pay ay kakalkulahin sa buwan kasunod ng petsa ng pag-hire at matutukoy sa mga Live Haul Driver, sa kahilingan ng mga empleyado.

Bibilangin ang Sick pay sa kabuuang kita, bawas ang overtime, sa nakaraang taon ng kalendaryo at idi-divide sa dalawanlibot' walumpung (2080) oras at ia-apply sa isang walong (8) oras na araw.

Ie-enroll sa parehong mga benepisyo ang mga Long Haul Driver tulad ng ibang mga empleyado sa ilalim ng Artikulo 11.

~~Itatala ang anumang mga rate ng biyahe para sa mga bagong ruta ayon sa pormula sa Appendix "C".~~

Matatagpuan ang mga rate ng sahod sa Appendix "A"-[2024]

UP 28 / CP 21 – APPENDIX A – MGA SAHOD

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
Truck 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 (After 6 mos.)	\$ 22.83	\$ 23.58	\$ 24.13	\$ 24.73	\$ 25.23	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
Live Hangers (After 6 mos.)	\$ 23.90	\$ 24.65	\$ 25.20	\$ 25.80	\$ 26.30	\$ 0.75	\$ 0.55	\$ 0.60	\$ 0.50
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.									

***Sumasang-ayon ang mga partido na ang mga rate na nakapaloob sa iskedyul ng pagpapanatili ay mga minimum na rate.**

***Ang taong nag-aalaga na may hawak ng dalawa o higit pang kinakailangang tiket ay makakatanggap ng dobleng premium ng tiket na \$1.00 kada oras bawat tiket. Hindi dapat ituring ang premium na ito bilang bahagi ng mga pangunahing rate ng mga empleyado at sa anumang kaso ay hindi magkakaroon ng pagdoble o pyramiding ng overtime o anumang iba pang premium na kabayaran.**

***Makakatanggap ang mga Lead hand ng \$1.00 kada oras kada premium. Hindi dapat ituring ang premium na ito bilang bahagi ng mga pangunahing rate ng mga empleyado at sa anumang kaso ay hindi magkakaroon ng pagdoble o pyramiding ng overtime o anumang iba pang premium na kabayaran.**

***Makakatanggap ang mga Long-haul driver na nagtatrabaho sa isang extended length trailer (pup o b-train) ng premium na \$0.05 sentimo kada km ayon sa mga km rate sa Appendix "B". Hindi dapat ituring ang premium na ito bilang bahagi ng mga pangunahing rate ng mga empleyado at sa anumang kaso ay hindi magkakaroon ng pagdoble o pyramiding ng overtime o anumang iba pang premium na kabayaran.**

***Nakasaad ang mga Live Haul rate kada km sa Appendix "B".**

***Paglinis ng Truck – Inaasahang linisan ang mga truck isang beses kada linggo at babayaran ang isang allowance na \$30.00 (KADA LINGGO). Ang driver ay may pananagutan sa pagpapaalam sa kanilang superbisor at/o pag-uulat sa kanilang mga time sheet sa araw at lokasyon kung saan hinugasan ang truck upang matanggap ang allowance. [2024]**

***Long-Haul Trailer hook up \$10/trailer**

MGA KLASIPIKASYON NG SAHOD P1, P2, P3 Ang mga posisyon na ito ay hindi mangangailangan ng isang empleyado na magbuhat ng higit sa tatlumpu't limang (35) pounds sa anumang oras sa panahon ng pagganap ng kanilang mga tungkulin.

Ang isang empleyadong gumaganap na Job Trainer ay babayaran ng ~~limampung (\$0.50)~~ **animnapung (\$0.60)** sentimo kada oras na premium para sa mga oras ng pagsasanay sa trabaho na itinalaga ng Kompanya. **[2024]**

Ang isang empleyadong gumaganap ng Relief ay babayaran ng limampung (\$0.50) sentimo kada oras na premium para sa mga oras ng relief na itinalaga ng Kompanya.

Ang sinumang empleyado na nakatapos ng higit sa anim (6) na buwang serbisyo at nakatalaga sa isang classified na posisyon, ay dapat makatanggap ng classified rate of pay para sa lahat ng oras na nagtrabaho sa Job.

APPENDIX "B"

MGA LIVEHAUL KMs RATE PARA SA TURKEY AT FOWL		
PRODYUSER	Lokasyon	KM (pabalik)
Abbotsford, BC (mula Edmonton)	Abbotsford	2394
ARALYN		280
ARCO	LINDEN	568
ARENDS, Ben	Devon	89
BAGEMAN	Innsfail	408
BAERG, Kerry	Linden	250
BARKMAN		1788
Blue River, BC (mula Edmonton)	Blue River, BC	1522
BRANT COLONY	Brant	842
Calgary (mula Edmonton)	Calgary	640
CALLICOON	Hague, SK	1080
CARLSON	Maleb	1234
CHINOOKRIDGE	Linden	567
CIRCLE H	Dalmeny, SK	1092
CLEARSPRINGS - (HEPBURN)	Hepburn, SK	1050
CLOVER FOUR	Ponoka	184
GREG KRUIKSHANK	Thorhild	193
DEL & DALE	Linden	568
FEATHER FANTASY	Wetaskiwin	270
FEATHERCREST/Cullum, Dwight	Three Hills	540
GILCHIRIST Farms	Wainwright, AB	456
HAPPY VALLEY	Ferintosh	250
HOFMAN	LINDEN	568
HOMELAND	Fahler	855
IJTSMA, Klaas	Airdrie	583
IJTSMA, Willem	Rochester	205
JENSEN, Larry	Morrin	570
JUMBO VALLEY	Ft. McLeod	978

K&C FARMS (Penner)	Ardrossan	79
KAMLAH	Didsbury	520
Kamlah - Fowl - (Western)	Three Hills	540
KOFO (DeKONING)	Ardrossan	85
LEBLANC - (HILLCREST)	Bruno, SK	1248
LED - Doell	Hobbema	274
Lloydminster (mula Edmonton)	Lloydminster	504
MacMILLAN COLONY	Cayley	842
MALDA, Jim & Ruth	Ridge Valley	195
MAPLE DALE - 10 hr layover	Saltcoats, SK	1806
MENT 2B	Devon	87
MIALTA COLONY	Vulcan	903
MUNTZ, Gary	Vegreville	244
NANNINGA, Mark	Neerlandia	287
North Battleford	N. Battleford	789
NYMEYER	Coaldale	1113
OLSON, Duane	Drumheller	588
OLSON, Garry	Hobbema	274
PENNER - HUTCHENSON	Ardrossan	80
PILLARSTONE	Tofield	175
PINEPARK	Opal	122
POLAK	Rochester	218
PINE VALLEY (MENT 2B)	Devon	87
RAEYSON	Gibbons	78
RANGE 12	Ardrossan	80
MACMILLAN COLONY	Red Willow	406
RIETVELD	Tofield	130
RIVERBEND	Waldheim, SK	1056
Saskatoon (mula Edmonton)	Saskatoon, SK	1060
SILVER SPRING		576
SILVERCREEK COLONY	New Norway	256
SONRISE	Linden	568
SPRINGSIDE COLONY	Brooks	875
CLEARSPRING - (Sprucehill)	Hepburn, SK	1056
STONEHILL	, SK	1050

TIEMSTRA	Neerlandia	285
TWILIGHT COLONY	Fahler	855
VANDERRIJT	Bowden	370
VEBO	Thorhild	170
VELDHUIZEN (SPRINGSIDE)	Legal	85
WIERSMA	Cudworth, SK	1296
WILLOW CREEK	Monarch	1143
WOODEND	Linden, AB	221
WYNYARD	Wynyard, SK	1458
CALLICOON	Hague, SK	1080
CENTRAL PRAIRIE FARMS	Walheim, SK	1056
GREG KRUIKSHANK	Thorhild, AB	193
HILLVALE COLONY	Cut Knife, SK	672
MAPLE DALE	Saltcoats, SK	1806
MENT 2B	Devon, AB	122
PILLARSTONE	Tofield, AB	130

*Kasalukuyang milage ng mga grower at sakahan. Ia-update kasama ang mga bagong sakahan bago ang pagpi-print ng CBA.

MGA LETTER OF UNDERSTANDING

LOU #1	I-renew
LOU #2	I-renew
LOU #3	I-renew ayon inamyendahan sa ibaba
LOU #4	I-delete
LOU #5	I-delete
LOU #6	I-delete

Letter of Understanding #3 – Pansamantalang Dayuhang Manggagawa – Sinang-ayunan Pebrero 10, 2025

Tungkol sa: Pansamantalang Dayuhang Manggagawa

1. Kung sa hinaharap ang Sofina Food Inc. (Lilydale Division) North Plant (ang "Kompanya") ay naging interesado sa isang Programa sa Pansamantalang Dayuhang Manggagawa (ang "Programa"), sumasang-ayon itong gawin ang sumusunod:

- (a) Magsumite ng aplikasyon, at gawin ang lahat ng iba pang kinakailangang hakbang, para makakuha ng Labor Market Impact Assessment ("LMIA") sa ngalan ng mga Pansamantalang Dayuhang Manggagawa o Temporary Foreign Workers ("TFWs").

- (i) Kaugnay nito, sumasang-ayon ang Unyon na hindi nito hindi makatwirang ipagkait ang kanilang pahintulot sa anumang aplikasyon para sa isang LMIA.
- (b) Kapag nagre-recruit ng mga TFW mula sa labas ng Canada bilang bahagi ng recruitment program, ang Kompanya ay:
 - (i) Aayusin at babayaran ang paglalakbay ng mga TFW mula sa kanilang lugar ng permanenteng paninirahan patungo sa lokasyon ng trabaho ng Kompanya sa Canada at pabalik na transportasyon kung sakaling mag-expire ang kanilang permit sa trabaho, o ang kanilang aplikasyon para sa permanenteng paninirahan ay tanggihan ayon sa mga kinakailangan ng Employment and Social Development Canada;
 - (ii) Tulungan ang mga TFW na makakuha ng coverage ng Alberta Health Care;
 - (iii) Bigyan ang mga TFW ng, at magbayad para sa, pribadong pangkalusugang insurance habang naghihintay ang TFW para sa coverage ng Alberta Health Care. Kung kinakailangan, kumuha o mag-prepay para sa mga serbisyong medikal na nagpapahintulot sa pagkaltas sa tseke ng mga empleyado para sa mga serbisyong medikal;
 - (iv) Ayusin ang paunang abot-kayang pabahay para sa mga TFW (na may upa na nasa loob ng mga alituntunin ng pamahalaan at kasama ang mga kagamitan maliban sa cable at telepono);
 - (v) Suriin ang kasanayan sa wika ng mga TFW at, kung kinakailangan, magbigay ng edukasyong ESL (alinsunod sa mga kinakailangan ng AINP); at
 - (vi) Ipaliwanag sa mga TFW ang lahat ng mga kaltas (Mga Buwis, CPP, EI, Unyon Dues, atbp.), mga rate ng pagtaas ng suweldo at mga kinakailangan sa imigrasyon bago ang kontrata sa pagtatrabaho ay pirmahan ng manggagawa.
- (c) ~~Para sa mga TFW na nagtatrabaho sa Kompanyamula Ika-8 ng Agosto, 2012 at mga TFW na na-hire pagkatapos ng Ika-8 ng Agosto, 2012~~ na nasa Canada na may wastong work permit sa oras ng aplikasyon, ang Kompanya ay may mabuting loob at sa sandaling maging kwalipikado ang mga TFW, ngunit hindi lalampas sa siyam (9) na buwan pagtapos magsimula ang trabaho sa Alberta bilang TFW, isusumite ang mga TFW sa Alberta Immigrant Nominee Program (“AINP”), o sa katulad na programa na maaaring palitan ang AINP sa hinaharap, na may kopya ang Unyon.
 - (i) Ipapaliwanag din ng Kompanya sa mga TFW ang proseso sa ilalim ng AINP at para sa pag-a-apply ng permanenteng paninirahan.
 - (ii) Tutulungan din ng Kompanya ang TFW sa pag-schedule ng lahat ng interbyu na kinakailangan ng AINP.
- (d) Kung amyendahan ng pamahalaan ang Programa o ang AINP, nangangako ang Kompanya sa pagsunod sa lahat ng mga pag-amyenda na pinasimulan ng gobyerno at ang Letter of Understanding na ito ay dapat na bukas para sa pagsusuri. Ang mga

sahod, benepisyo, kondisyon sa pagtatrabaho, atbp, ay dapat alinsunod sa Kolektibong Kasunduan.

- (e) Kukuha ng mga TFW ang Kompanya nang isinaalang-alang ang pagiging angkop at sa pamantayan ng AINP. Magsisikap ang Kompanya na kumuha lang ng mga TFW na may tunay na interes sa planta.
- (f) Sumasang-ayon ang Kompanya at Unyon na ang anumang mga hindi pagkakaunawaan tungkol sa interpretasyon, pagpapatupad, o di-umano'y paglabag sa LOU na ito ay irefer sa mga pulong ng Joint Labor Management at kung hindi mareresolba, grievance arbitration o pamamagitan ng hinaing.

BAGO – Letter of Understanding #XX – Programa sa Pagsasanay ng Apprentice (Apprenticeship Training Program)

Kinikilala ng Kompanya at ng UFCW, Local 401 ang halaga ng mga empleyadong may mataas na kasanayan. Sumang-ayon ang mga partido sa gayon na pagyamanin ang pagpapahusay ng pagpapaunlad ng kasanayan ng kanilang mga empleyado at miyembro sa pamamagitan ng pagsulong at pagpapatupad ng isang Apprenticeship Program.

Samakatuwid, sumasang-ayon ang mga Partido na:

Ang bawat empleyado na papasok sa Apprenticeship Program ay kukumpletuhin ang Training Program sa kabuuan nito at mananatili sa trabaho ng Sofina Foods Inc., sa loob ng minimum na panahon na dalawang taon pagkatapos makumpleto ang Program. Ang mabigong matupad ang alinman o parehong mga kondisyon ay magresulta sa isang pangangailangan para sa empleyado na bayaran ang Sofina Foods ng mga gastos sa pagtuturo ng Programa na binayaran sa ngalan ng empleyado. Kung ang isang empleyado ay bahagyang nakumpleto ang Programa o nabigong manatili sa pagtatrabaho sa Sofina Foods sa loob ng isang buong dalawang taon pagkatapos makumpleto ang programa, ang halaga ng matrikula na babayaran ay dapat i-pro-rate nang naaayon. Dapat kumpletuhin ng isang apprentice ang programa sa loob ng anim (6) na taon.

Ang mga gastos sa matrikula ay maaaring mabawi mula sa isang empleyado na nabigong matugunan ang mga kondisyong ito sa pamamagitan ng pagbabawas ng halaga mula sa bakasyon o iba pang mga perang ibabayad sa empleyado sa oras ng pagtatapos ng trabaho. Kung ang perang ito ay hindi sapat upang mabayaran ang utang na babayaran ng empleyado, bago ang pagwawakas, ang pagkakaiba sa pagitan ng halagang sakop ng mga perang ibabayad sa empleyado at ng utang. Dagdag pa, kung hindi makumpleto ng empleyado ang programa ang mga pera ay babayaran sa loob ng isang (1) buwan ng huling module ng pagsasanay o sesyon ng Programa ng empleyado. Ang pangangailangang ito para sa matrikula ay ipapawalang-bisa sakaling mapagdesisyunan ng empleyado na kailangang umalis sa Programa para sa layuning medikal na mga kadahilanan.

Ang apprentice ay dapat magbigay ng nakasulat na dokumentasyon mula sa tagapag-ugnay ng programa na matagumpay nilang natapos ang kani-kanilang termino sa paaralan at nakaabot sa susunod na pinakamataas na taon ng pag-aaral sa loob ng programa.

Ang isang kasalukuyang empleyado na may interes sa pagsailalim sa isang apprenticeship at may mga kakayahan at mga kinakailangan upang makumpleto ang edukasyon ay madadala ang kanilang kasalukuyang rate ng suweldo hanggang sa simulan nila ang kanilang apprenticeship program sa puntong iyon, ay sasali sa sukat na nakabalangkas sa ibaba:

Unang Taon 80 % ng Rate ng Klasipikasyon

Ikalawang Taon 85 % ng Rate ng Klasipikasyon

Ika-3 na Taon 90 % ng Rate ng Klasipikasyon

Ika-4 na Taon 95 % ng Rate ng Klasipikasyon

Ika-5 na Taon 100 % ng Rate ng Klasipikasyon

Bago simulan ang Apprenticeship Program ang bawat empleyado ng Sofina na papasok sa Apprenticeship Training Program ay pipirma sa Letter of Commitment na sumasang-ayon sa pagbawi ng matrikula gaya ng itinakda sa talata (a) ng memorandum na ito at nagpapahintulot sa pagbabawas ng naturang tuition mula sa vacation pay o iba pang perang inutang gaya ng nakasaad sa talata (b) sa itaas.

Sumasang-ayon din ang mga Partido sa mga sumusunod:

- a) Ang mga alituntunin sa apprenticeship ay gagawin kasama ang Alberta Skilled Trades and Apprenticeship Training Division.
- b) Ang halaga ng limampung porsyento (50%) ng matrikula ay babayaran ng Sofina Foods habang ang lahat ng iba pang gastos ay magiging responsibilidad ng apprentice. Sa matagumpay na pagkumpleto ng Programa, babayaran ng Sofina ang apprentice para sa natitirang limampung porsyento (50%) ng mga gastos sa matrikula.
- c) Dapat handang pumirma ang mga apprentice sa isang pangako na nagsasaad na pagkatapos makumpleto ang Apprenticeship Program, ang Apprentice ay mangangako na magtrabaho para sa Sofina Foods nang hindi bababa sa dalawang taon, kung hindi ay ibabalik ng Apprentice ang mga perang ibinayad ng Sofina Foods para sa mga gastos na natamo sa panahon ng programa.
- d) Ang pagkumpleto ng isang Apprenticeship Program ay hindi awtomatikong magresulta sa appointment sa Journeyperson na status. Dapat mayroong bakante at normal na proseso ng pag-post at kompetisyon ang mag-a-apply.
- e) Ang mga apprentice ay dapat mag-apply para sa Employment Insurance kapag dumalo sa modular na pagsasanay. [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