

**Section locale 663 de l'UFCW et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, Minnesota
Successeur de l'accord de partenariat économique (ABC) de 2025 : propositions et
discussions**

**& Réponse du syndicat aux propositions de l'entreprise
UNION 3 - 4 juin 2025 - 15h30**

1. VITESSE DE LA LIGNE

- A. Tous les délégués syndicaux désignés, les délégués en chef et les représentants syndicaux auront accès à toutes les zones de l'usine pendant les heures de travail pour surveiller et faire respecter la vitesse de ligne et l'équipage sécuritaires.
- B. Tous les délégués syndicaux désignés par le syndicat bénéficieront de congés payés pour se former et seront habilités à résoudre les problèmes directement avec la direction en temps réel. Ces congés payés pour se former auront lieu chaque année, dans les six mois suivant la ratification. La formation sera dispensée conjointement par le syndicat et l'entreprise et proposée dans des langues compréhensibles par les travailleurs.
- C. LE SYNDICAT SE RETIRE LE 06/04/25, en attente du suivi de l'entreprise concernant les exemples évoqués par le comité syndical (par exemple, cryovac, ventre, tour à jambon, écorcheur de pique-nique, fesses, alignement du pied avant) Toutes les lignes seront équipées de tapis avec un espacement clairement marqué et de compteurs ajoutés. [Pour information : les ouvriers signalent des accumulations de viande, marquages pour un espacement adéquat entre les pièces.]
- D. L'entreprise affichera les normes de vitesse de ligne dans des endroits accessibles pour que les membres puissent les consulter et les surveiller. 6/4/25 L'entreprise a accepté le concept et fournira le langage pour le côté chaud, proposition du syndicat - en pratique, cela signifie que le compteur sera ajouté au-dessus de l'horloge de pointage qui indique la vitesse de la ligne sur l'aire de coupe supérieure.
- E. LE SYNDICAT SE RETIRE LE 06/04/2025 L'entreprise informera le syndicat avant de mettre en œuvre tout changement de vitesse de la ligne ou d'équipage.

Discussion et informations de l'entreprise nécessaires :

- Examiner ensemble le document « Programme amélioré de sécurité des travailleurs »

2. ÉQUIPEMENT, OUTILS ET EPI

- A. MODIFIER Article 14(b) L'entreprise mettra à la disposition du personnel de maintenance des chaussures/bottes à embout renforcé (ou un équipement similaire) à l'usine. L'entreprise assurera la maintenance. **et chariot élévateur (par exemple, cela inclut les conducteurs économiseurs de travail)** Les employés recevront des bottes de sécurité selon les besoins, ou une allocation de 180 \$ pour les bottes selon les besoins, mais pas plus d'une fois par an ou au cas par cas. L'entreprise fournira des bottes jaunes (ou similaires) aux employés des couloirs de transhumance, des enclos 1, 2 et 3 et de la salle des chariots. 6/4/25 L'entreprise a accepté de fournir des bottes jaunes (ou

L'Union se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier, d'altérer ou de changer ses propositions au cours de l'exercice. Négociations. Le Syndicat se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions de la Société. Tout accord de principe entre les parties est soumis à ratification.

**Section locale 663 de l'UFCW et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, Minnesota
Successeur de l'accord de partenariat économique (ABC) de 2025 : propositions et discussions**

**& Réponse du syndicat aux propositions de l'entreprise
UNION 3 - 4 juin 2025 - 15h30**

quelque chose de similaire) au chariot élévateur, le syndicat attend la ligne rouge de l'entreprise - l'entreprise est-elle ouverte à offrir une option pour une indemnité ?

- B. NOUVEL article 14(d) L'entreprise versera aux mécaniciens une indemnité d'outillage. [Le syndicat est ouvert à la discussion sur le montant et la fréquence.]
- C. NOUVEL article 14(e) Si les lunettes de vue d'un employé sont endommagées au travail, l'entreprise remboursera tout dommage aux verres et à la monture.

Discussion et informations de l'entreprise nécessaires :

- Les nouvelles recrues sont facturées pour Boots, même remboursée, constitue une violation de la convention collective. Solution : garantir l'indemnisation de tous les employés concernés et cesser de facturer les nouveaux employés. Devrions-nous déposer un recours collectif ou l'entreprise s'engagera-t-elle à indemniser les employés et à respecter la convention collective à l'avenir ? Le syndicat attend des informations de la part de l'entreprise - il a demandé la liste de tous les noms et dates des travailleurs facturés et remboursés

3. POSTE MÉDICAL / INFIRMIER

A. NOUVEL article : Santé et sécurité

- a. Poste médical/infirmier - L'entreprise veillera à ce que le poste médical/infirmier soit doté d'un personnel suffisant pendant toutes les heures de production et fournira une traduction par un tiers (par exemple, un personnel autre que le personnel des RH) aux employés qui demandent une assistance en matière de traduction.
- b. Toutes les formations doivent être dispensées dans des langues que les travailleurs comprennent.
 - Les travailleurs signalent que les formations sont dispensées en anglais/espagnol, mais pas en karen, en karenni, en français ou dans d'autres langues de travail plus courantes.
- c. De l'aspirine et de l'ibuprofène seront disponibles et fournis aux employés de l'usine.

- B. MODIFICATION Article 16 : Ajouter : Tous les délégués syndicaux désignés par le syndicat recevront une formation annuelle rémunérée de secouriste, d'OSHA 10 et d'ergonomie. Cette formation sera dispensée conjointement par le syndicat et l'entreprise et proposée dans des langues que les travailleurs comprennent.
- Seule Claudia parmi les 15 personnes présentes dans la salle a déjà reçu ces formations, mais c'était il y a 7 ans

L'Union se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier, d'altérer ou de changer ses propositions au cours de l'exercice. Négociations. Le Syndicat se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions de la Société. Tout accord de principe entre les parties est soumis à ratification.

**Section locale 663 de l'UFCW et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, Minnesota
Successeur de l'accord de partenariat économique (ABC) de 2025 : propositions et
discussions**

**& Réponse du syndicat aux propositions de l'entreprise
UNION 3 - 4 juin 2025 - 15h30**

- Comment sont choisis les membres du comité de sécurité et d'ergonomie ?

C. MODIFIER Article 31 : Invalidité de longue durée. Pendant toute la durée du Contrat, la Compagnie offrira une couverture d'invalidité de longue durée. ~~Pour les employés en poste, à 50 % de la masse salariale couverte, à compter du 91^e jour calendaire, pour une couverture maximale de 10 ans. Employés en poste à la date de ratification. L'entreprise paiera la couverture et les employés paiera les taxes associées à cette couverture. Les employés embauchés après la ratification seront admissibles à cet avantage dès leur embauche seulement et devront payer la prime et les taxes associées à la couverture d'invalidité de longue durée.~~

Discussion et informations de l'entreprise nécessaires :

- Nous aimerions un processus clair à expliquer aux membres - Veuillez fournir la politique écrite et les instructions aux travailleurs au cas où ils seraient blessés au travail ou auraient besoin de se rendre au poste médical/infirmier. Le syndicat attend des informations de la part de l'entreprise et demande des affiches utilisées dans l'usine

4. PAUSES ET CAFÉTÉRIAS

- A. Augmenter les périodes de repos à 20 min (au lieu de 15 min) et les périodes de repas à 35 min (au lieu de 30 min)
- B. Les employés seront entièrement libérés de toutes leurs tâches professionnelles et libres de s'occuper de leurs besoins personnels pendant toutes les périodes de repos et de repas.

Discussion et informations de l'entreprise nécessaires :

- Les micro-ondes ne fonctionnent pas tous : quels sont les délais pour les réparer et en ajouter d'autres ?
- Calendrier pour plus de places assises pour les travailleurs à la cafétéria - L'entreprise a déclaré qu'elle ajusterait les temps de pause, en se concentrant spécifiquement sur le cryovac et le multivac à côtes, les travailleurs disent qu'il faudrait également se pencher sur la conversion supérieure - mais la ligne principale a tellement de monde qu'il faut plus d'espace

5. PLANIFICATION DES CONGÉS ET DES PRÉSENCES

L'Union se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier, d'altérer ou de changer ses propositions au cours de l'exercice. Négociations. Le Syndicat se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions de la Société. Tout accord de principe entre les parties est soumis à ratification.

**Section locale 663 de l'UFCW et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, Minnesota
Successeur de l'accord de partenariat économique (ABC) de 2025 : propositions et
discussions**

& Réponse du syndicat aux propositions de l'entreprise

UNION 3 - 4 juin 2025 - 15h30

- A. MODIFIER Article 19 Section 5. Licenciement. Un employé ~~admissible aux vacances~~ qui est licencié en raison d'une réduction de son équipe sera autorisé ~~au prorata~~ payer les vacances ~~équivalent accumulé pour lequel il s'est qualifié~~.
- B. MODIFIER Article 19 Section 6. Cessation d'emploi ou décès. Un employé admissible à des vacances dont l'emploi est licencié pour toute raison autre que le vol, aura droit ~~au prorata~~ payer les vacances ~~équivalent accumulé pour lequel il était devenu éligible~~. En cas de décès, cette indemnité sera versée à sa succession ou à la personne légalement habilitée.

Discussion et informations de l'entreprise nécessaires :

- Nous aimerions qu'une procédure claire soit expliquée aux membres : comment les travailleurs peuvent-ils demander et obtenir l'autorisation de se rendre à des rendez-vous médicaux ou autres sans devoir faire le tri entre leur superviseur, les RH et le service médical ? Existe-t-il une procédure écrite que nous pourrions recommander aux membres de suivre ?
- MN EATS
 - Quels sont les détails de la proposition de la société 11 ?
 - Les travailleurs signalent qu'ils reçoivent un point même lorsqu'ils présentent un certificat médical. Comment souhaitez-vous vous adresser pour rencontrer MN ESST ?

6. PAUSES TOILETTES

- Les travailleurs signalent des problèmes de propreté et d'odeurs - mieux, mais le côté mortel reste un problème
- Les stalles ne se ferment pas et ne se verrouillent pas - côté mort
- Stations de lavage des mains - côté coupé - quel est le délai de réparation ?
- Impossible de trouver un superviseur à qui dire d'utiliser les toilettes en dehors des pauses - la ligne de coupure principale est très problématique car vous ne pouvez pas quitter votre place, vous devez donc attendre longtemps avant que le superviseur ne s'approche suffisamment pour que le travailleur vous avertisse.

7. RESPECT

- Les travailleurs signalent des cris, des mauvais traitements et des interactions inappropriées de la part de leurs supérieurs. Quel est le processus mis en place par l'entreprise pour y remédier ?
 - Lorsque les chefs d'intendance soulèvent des problèmes concernant un personnel de supervision spécifique, ils souhaitent recevoir un rapport indiquant que le problème/superviseur a été traité.

L'Union se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier, d'altérer ou de changer ses propositions au cours de l'exercice. Négociations. Le Syndicat se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions de la Société. Tout accord de principe entre les parties est soumis à ratification.

**Section locale 663 de l'UFCW et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, Minnesota
Successeur de l'accord de partenariat économique (ABC) de 2025 : propositions et
discussions**

**& Réponse du syndicat aux propositions de l'entreprise
UNION 3 - 4 juin 2025 - 15h30**

- Noms des équipes de direction/supervision dont nous entendons parler le plus fréquemment :

- CQ [REDACTED] surveillance répétée des travailleurs
- [REDACTED] - superviseur pork pack : bloque physiquement la sortie / l'escalier des travailleurs partant en pause
- [REDACTED] - superviseur de coupe
- [REDACTED] - superviseur de l'emballage du porc : a crié sur le travailleur - Claudia et Matt ont déjà parlé à Claude
- [REDACTED] - superviseur général
- [REDACTED] - côté coupé du superviseur
- [REDACTED] - Surintendant du côté coupé
- [REDACTED] - superviseur de coupe 2e quart

RÉPONSE DU SYNDICAT AUX PROPOSITIONS DE L'ENTREPRISE

1. Article 6 :Sécurité syndicale - Prélèvement

Ajoutez au sous-paragraphe (b)(4) que des déductions de rattrapage seront effectuées pendant une période pouvant aller jusqu'à trois mois.

Le syndicat aura une contre-proposition - il faut vérifier auprès du service des adhésions

2. Article 8 :Heures de travail

Heures supplémentaires quotidiennes et hebdomadaires, sous-parties (b) et (c) :

Ajouter ce qui suit au sous-paragraphe (b) : « Pour avoir droit à ce taux majoré, l'employé doit avoir travaillé la totalité de son horaire hebdomadaire prévu et assigné et doit travailler des jours consécutifs, sauf interdiction contraire de la loi. »

Ajouter ce qui suit au sous-paragraphe (c) : « Pour avoir droit à ce taux majoré, l'employé doit avoir travaillé la totalité de son horaire hebdomadaire prévu et assigné et avoir également travaillé le samedi de cette semaine, lorsque du travail est disponible, sauf interdiction contraire de la loi. »

Le syndicat rejette cette proposition et considère qu'il s'agit d'un plat à emporter

3. Article 12 :Salaires

Ouvrir.

L'Union se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier, d'altérer ou de changer ses propositions au cours de l'exercice. Négociations. Le Syndicat se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions de la Société. Tout accord de principe entre les parties est soumis à ratification.

**Section locale 663 de l'UFCW et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, Minnesota
Successeur de l'accord de partenariat économique (ABC) de 2025 : propositions et
discussions
& Réponse du syndicat aux propositions de l'entreprise
UNION 3 - 4 juin 2025 - 15h30**

L'Union fera une proposition lorsque nous discuterons d'économie

4. Article 17 : Ancienneté

Article 5, sous-partie (f) : Supprimer « six (6) mois consécutifs » et remplacer par « trois (3) mois consécutifs ».

Le syndicat rejette cette proposition et considère qu'il s'agit d'un plat à emporter

5. Article 17 : Ancienneté

Supprimer le sous-paragraphe 3(a).

Le syndicat rejette cette proposition et considère qu'il s'agit d'un plat à emporter

6. Article 20 : Vacances

Section A : Ajouter le texte suivant : « Nonobstant toute disposition contenue dans l'article VIII ou toute autre disposition du présent accord, si un jour férié tombe un mardi, la Société a la possibilité de ne pas opérer le lundi précédant le jour férié, réduisant ainsi la garantie de 36 heures d'une (1) jour pour cette semaine. »

L'intention de la société dans sa proposition est de traiter la question de la veille de Noël qui tombe un lundi - Le syndicat propose une modification de l'article 21 : la veille de Noël

Le jour de Noël, la Société ne prévoira pas plus de cinq heures et demie de travail par service de production. Conformément à la garantie de 36 heures, cette garantie sera réduite de deux heures et demie pour le réveillon de Noël.

Ajouter: **Si la veille de Noël tombe un lundi, la Société sera autorisée à fermer l'usine pour offrir aux employés un week-end de 4 jours.**

7. Article 28 : Congé médical

Modifier pour intégrer la conformité avec le congé familial et médical payé du Minnesota avec les détails des contributions et l'interaction de ce congé avec l'invalidité de courte durée à discuter dans le cadre de l'économie.

Le syndicat est ouvert à la discussion, mais a besoin de détails sur la proposition de l'entreprise

8. RETRAIT DE LA SOCIÉTÉ LE 04/06/2025 Article 35 : Procédure de réclamation et d'arbitrage

L'Union se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier, d'altérer ou de changer ses propositions au cours de l'exercice. Négociations. Le Syndicat se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions de la Société. Tout accord de principe entre les parties est soumis à ratification.

**Section locale 663 de l'UFCW et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, Minnesota
Successeur de l'accord de partenariat économique (ABC) de 2025 : propositions et
discussions**

**& Réponse du syndicat aux propositions de l'entreprise
UNION 3 - 4 juin 2025 - 15h30**

Sélection de l'arbitre. Supprimer la dernière clause de la première phrase qui se lit comme suit : « Les parties doivent chacune rayer trois (3) noms alternativement, puis tirer au sort pour déterminer qui doit rayer en premier. » Ajouter une nouvelle deuxième phrase ainsi libellée : « Le syndicat et la société procèdent à la sélection après réception du panel, soit d'un commun accord, soit par rayage de noms, le syndicat rayant d'abord les trois (3) premiers noms, puis la société rayant trois (3) noms. »

Le syndicat rejette la proposition, aucun problème avec la pratique actuelle

9. Article 39 : Durée de l'accord

Ouvrir.

Le syndicat est ouvert à la discussion, sur la base d'un accord total

10. Ajouter un article : Tableaux d'affichage.

« L'employeur s'engage à fournir un espace désigné dans lequel le syndicat peut placer un tableau d'affichage pour l'affichage des communications du syndicat, à condition que ces informations ne perturbent pas les opérations et que la direction reçoive une copie de tout document avant l'affichage..»

Le syndicat n'est pas intéressé à limiter les droits des travailleurs en vertu de la NLRA, c'est déjà une pratique courante, le syndicat a déjà des panneaux d'affichage dans l'usine

11. Article 19. Vacances & Nouvel article : Temps de maladie et de sécurité. Ajouter un article pour répondre expressément Conditions du MN ESST et modification du calendrier des vacances de l'article 19 à la lumière de l'ajout de cet prestation spécifique de congé de maladie et de congé de maladie.

Le syndicat est ouvert à la discussion, mais a besoin de détails sur la proposition de l'entreprise

L'Union se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier, d'altérer ou de changer ses propositions au cours de l'exercice. Négociations. Le Syndicat se réserve également le droit de formuler des contre-propositions aux propositions de la Société. Tout accord de principe entre les parties est soumis à ratification.