

Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663
des TUAC en 2025

Réponse de l'entreprise 24/06/2025 à la « Proposition syndicale #3 » du 04/06/2025

La réponse de l'entreprise aux propositions non économiques du syndicat

● ***Proposition 1 A) de l'Union.***

Tous les délégués nommés par le syndicat, les délégués syndicaux principaux 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 sécuritaire des lignes et des équipes.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Rejet.

La proposition n'est pas nécessaire parce que :

- Le syndicat et l'entreprise se sont déjà entendus sur le Programme amélioré de sécurité des travailleurs (le document détaillé de 5 pages) pour la sécurité, la santé et l'ergonomie.
- Les représentants syndicaux Matt et Claudia vérifient les vitesses de ligne au début de chaque quart de travail.
- Si Matt et Claudia souhaitent vérifier à d'autres moments ou examiner d'autres zones, ils peuvent faire une telle demande et être escortés vers ces autres zones.
- De plus, si un service nomme des gestionnaires et constate un problème avec la vitesse de la ligne, il est libre de le signaler à son superviseur.

● ***Proposition 1 B de l'Union.***

Tous les commissaires nommés par le syndicat bénéficieront d'un congé payé pour la formation et seront formés pour résoudre les problèmes directement avec la direction en temps réel. Ce temps libre rémunéré pour la formation aura lieu chaque année, à compter de 6 mois après la ratification. La formation sera dispensée conjointement par le syndicat et l'entreprise et sera offerte dans des langues que les travailleurs comprennent.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Rejet.

La proposition n'est pas nécessaire parce que :

- Le Programme amélioré de sécurité des travailleurs énonce déjà les attentes et les obligations en matière de formation.
- Cela comprend la formation des nouveaux travailleurs, la formation aux nouvelles tâches et la formation annuelle de chaque employé dans une langue que le travailleur peut comprendre.

Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663
des TUAC en 2025

Réponse de l'entreprise 24/06/2025 à la « Proposition syndicale #3 » du 04/06/2025

- ~~Proposition 1 C de l'Union.~~ Retiré par Unión le 04/06/2025.

Toutes les lignes auront des courroies avec des espacements clairement marqués et des pions ajoutés.

- **Proposition 1 D de l'Union.**

L'entreprise affichera les normes de vitesse de ligne dans des endroits accessibles pour que les membres puissent les consulter et les surveiller.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : L'entreprise acceptera d'afficher des normes de vitesse pour le personnel sur la ligne derrière une vitre dans le couloir principal.

- ~~Proposition 1 D de l'Union.~~ Retiré par Unión le 04/06/2025.

L'entreprise avisera le syndicat avant de mettre en œuvre tout changement de vitesse de ligne ou d'équipage.

- **Proposition 2 A) de l'Union.**

Article 14(b) La Société doit mettre à la disposition des employés de l'usine des chaussures ou des bottes à bout dur (ou quelque chose de similaire) à l'intention des préposés à l'entretien. L'entreprise fournira aux employés d'entretien **et aux chariots élévateurs (par exemple, cela inclut les conducteurs économiseurs de main-d'œuvre)** des bottes de sécurité au besoin, ou une indemnité de 180,00 \$ pour le coffre au besoin, mais pas plus d'une fois par an ou au cas par cas. L'entreprise fournira des bottes jaunes (ou quelque chose de similaire) aux employés dans les allées de conduite du bétail, les enclos des séries 1, 2, 3 et la salle des chariots.

Réponse de la Société (24/06/2025) : La Société accepte de modifier le dernier paragraphe de l'article 14(b) du contrat pour qu'il se lise comme suit :

L'entreprise mettra à la disposition des employés d'entretien des chaussures et des bottes à bout dur (ou quelque chose de similaire) à l'usine de l'installation. L'entreprise fournira aux employés d'entretien des bottes de sécurité au besoin, ou une indemnité de bottes de 180,00 \$ au besoin, mais pas plus d'une fois par année ou au cas par cas. L'entreprise fournira des bottes jaunes (ou quelque chose de similaire) aux employés

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663
des TUAC en 2025**

Réponse de l'entreprise 24/06/2025 à la « Proposition syndicale #3 » du 04/06/2025

dans les allées des sentiers de bétail, les enclos des séries 1, 2 ~~et 3~~ et la salle des charrettes et le garde des chariots élévateurs/de travail.

- **Proposition n° 2 B de l'Union.**

NOUVEAU Article 14(d) L'entreprise doit fournir aux mécaniciens une allocation d'outils.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Cela se déplacera vers l'économie.

- **Proposition 2 C de l'Union.**

NOUVEAU Article 14(e) Si les lunettes de prescription de l'employé sont endommagées au travail, l'entreprise remboursera tout dommage causé aux verres et aux montures.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Cela se déplacera vers l'économie.

- **Proposition 3A) de l'Union**

NOUVEL article : Santé et sécurité

À. Poste médical/infirmier : L'entreprise s'assurera que le poste médical/infirmier dispose d'un personnel adéquat pour toutes les heures de production et fournira des services de traduction par des tiers (p. ex., personnel non membre des RH) aux employés qui demandent de l'aide à la traduction.

b. Toute la formation sera dispensée dans des langues que les travailleurs comprennent.

c. De l'aspirine et de l'ibuprofène seront disponibles et fournis aux employés de l'usine.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : L'entreprise est disposée à accepter une version amendée de la proposition du syndicat comme suit :

La Société continuera de fournir un poste médical et infirmier et veillera à ce qu'il dispose d'un personnel adéquat (selon le jugement de bonne foi de la Société) pendant toutes les heures où la production a lieu. Les employés doivent informer leur superviseur avant de quitter leur poste de travail lorsqu'ils se rendent au poste de médecine ou de soins infirmiers afin que le superviseur puisse informer l'infirmière que l'employé se présente au poste de travail afin que l'infirmière puisse être prête.

La Société offrira des options de traduction autant que possible aux employés qui

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663
des TUAC en 2025**

Réponse de l'entreprise 24/06/2025 à la « Proposition syndicale #3 » du 04/06/2025

demandent de l'aide à la traduction, et le matériel de formation requis sera dans les langues principales des employés participants dans la mesure du possible.

Proposition 3b de l'Union

Modifier l'article 16 pour ajouter : Tous les délégués syndicaux désignés par le syndicat recevront une formation annuelle sur les premiers secours, l'OSHA 10 et l'ergonomie sur une base rémunérée. Cette formation est dispensée conjointement par l'Union et l'entreprise dans des langues que les travailleurs comprennent.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Le libellé particulier proposé par le syndicat est rejeté comme inutile, car la question est déjà couverte de manière adéquate par le programme renforcé de sécurité des travailleurs existant et l'article 16 du contrat. Toutefois, dans le but d'encourager et d'accroître la participation des employés, la Société est disposée à accepter de modifier l'article 16 du contrat comme suit :

**ARTICLE 16 DU RAPPORT
COMITÉ DE SÉCURITÉ**

Il y aura un comité de sécurité composé d'au moins trois (3) membres du syndicat et d'au moins deux (2) membres de la direction de l'entreprise, ainsi que du directeur de la sécurité de l'usine. Le comité de sécurité doit être permanent afin de faire de l'usine un lieu de travail sûr.

Il y aura un comité d'ergonomie composé d'au moins trois (3) membres du syndicat et d'au moins deux (2) membres de la direction de l'entreprise, ainsi que du directeur de l'ergonomie de l'usine. Un membre de l'entreprise et un membre du syndicat font partie du comité de sécurité. Le comité d'ergonomie sera permanent afin de faire de l'usine un lieu de travail sécuritaire.

Les comités se réuniront à des moments précis, au moins deux fois par mois pour le comité de sécurité et au moins une fois par mois pour le comité d'ergonomie, afin d'aborder toutes les questions nécessaires pour assurer la sécurité de l'usine et des employés.

Les comités de sécurité et d'ergonomie devraient se pencher sur les heures et les dates des réunions, le type de programmes de sécurité et d'ergonomie mis en place, les vérifications de la sécurité et de l'ergonomie à effectuer et toutes les autres questions pertinentes.

● **Proposition 3 C de l'Union :**

Article 31 : Invalidité de longue durée. Pendant la durée du contrat, la société offrira une couverture d'invalidité de longue durée. ~~Pour les employés actuels, à 50 % de la masse salariale couverte, à compter du 91^e jour civil pour un maximum de 10 ans de couverture. Employés existants à la date de ratification :~~ L'entreprise paiera pour la

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663
des TUAC en 2025**

Réponse de l'entreprise 24/06/2025 à la « Proposition syndicale #3 » du 04/06/2025

couverture et les employés paieront les impôts associés à cette couverture. ~~Les employés embauchés après la ratification ne seront admissibles à cet avantage qu'au moment de leur embauche et devront payer la prime et les impôts associés à la couverture d'invalidité de longue durée.~~

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Cela se déplacera vers l'économie.

- **Proposition 4 A de l'Union :**

Augmenter les périodes de repos à 20 minutes (au lieu de 15 minutes) et les périodes de repas à 35 minutes (au lieu de 30 minutes)

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Cela se déplacera vers l'économie.

- **Proposition 4 B de l'Union :**

Les employés seront entièrement libérés de toutes leurs tâches et libres de s'occuper de leurs besoins personnels pendant toutes les périodes de repos et de repas.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Vous avez besoin de plus de clarté sur ce que cela cherche à résoudre, car l'entreprise continue de comprendre que les employés sont déjà relevés de leurs fonctions pendant les pauses et les pauses-repas, ce qui signifie qu'il n'est pas nécessaire d'utiliser un nouveau langage.

- **Proposition 5 A de l'Union :**

EDIT Article 19 Section 5. Licenciement. Un employé ~~admissible aux vacances~~ qui est mis à pied en raison de la réduction de son équipe aura droit à une ~~rémunération~~ calculée au prorata de l'équivalent ~~des vacances accumulées auxquelles il a droit.~~

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Cela se déplacera vers l'économie.

- **Proposition 5 B de l'Union :**

EDIT Article 19 Section 6. Résiliation ou décès. Un employé admissible aux vacances dont l'emploi a pris fin pour quelque raison que ce soit, à l'exception du vol, aura droit à un ~~salaire rétroactif~~ pour l'équivalent ~~des vacances accumulées auxquelles il était devenu admissible.~~ En cas de décès, ce paiement est versé à sa succession ou à la personne qui y a légalement droit.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Cela se déplacera vers l'économie.

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663
des TUAC en 2025**

Réponse de l'entreprise 24/06/2025 à la « Proposition syndicale #3 » du 04/06/2025

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663
des TUAC en 2025**

Réponse de l'entreprise 24/06/2025 à la « Proposition syndicale #3 » du 04/06/2025

**Réponse de l'entreprise du 04/06/2025 à la transmission par le syndicat des propositions
initiales de l'entreprise du 04/06/2025**

● **Proposition initiale de l'entreprise 1 : Article 6 : Contrôle de sécurité de l'Union**

Ajouter à la sous-partie (b)(4) que les déductions de récupération seront effectuées pendant un maximum de trois mois.

Réponse du syndicat : Le syndicat aura une contre-proposition – il devrait vérifier auprès du service des membres

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : En attente de la réponse du syndicat, sinon, retenir.

● **Proposition initiale de l'entreprise 2 : Article 8 : Durée du travail**

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

Ajouter ce qui suit à la sous-partie b) : « Pour être admissible à ce taux majoré, l'employé doit avoir travaillé tout son horaire et son horaire hebdomadaire assigné et doit travailler des jours consécutifs, à moins que la loi ne l'interdise. »

Ajouter ce qui suit à la sous-partie c) : « Pour être admissible à ce taux majoré, l'employé doit avoir travaillé toute la durée de son horaire et de son horaire hebdomadaire assigné et avoir également travaillé le samedi de cette semaine, lorsqu'il y a du travail, à moins que la loi ne l'interdise. »

Réponse syndicale : Le syndicat rejette et considère cet aspect comme important

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Attendez, mais acceptez de laisser les discussions économiques en suspens ouvertes.

● **Proposition initiale de l'entreprise 3 : Article 12 : Salaires**

Ouvrir.

Réponse de l'Union : L'Union aura une proposition lorsque nous discuterons de l'économie

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Ils acceptent de laisser les discussions économiques en cours ouvertes.

● **Proposition initiale 4 de l'entreprise : Article 17 : Ancienneté**

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

Réponse syndicale : Le syndicat rejette et considère cet aspect comme important

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663
des TUAC en 2025**

Réponse de l'entreprise 24/06/2025 à la « Proposition syndicale #3 » du 04/06/2025

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Attendez.

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663
des TUAC en 2025**

Réponse de l'entreprise 24/06/2025 à la « Proposition syndicale #3 » du 04/06/2025

- **Proposition initiale de l'entreprise 5 : Article 17 : Ancienneté**

Supprimer la sous-partie 3a).

Réponse syndicale : Le syndicat rejette et considère cet aspect comme important

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Attendez.

- **Proposition initiale 6 de l'entreprise : Article 20 : Jours fériés**

Section A : Ajouter le texte suivant : « Nonobstant tout libellé de l'article VIII ou de toute autre disposition du présent accord, si un jour férié tombe un mardi, la société a la possibilité de ne pas fonctionner le lundi suivant le jour férié, ce qui réduit la garantie de 36 heures d'un (1) jour pour cette semaine. »

Réponse du syndicat : L'intention de l'entreprise pour la proposition est de traiter la veille de Noël qui tombe un lundi - Le syndicat propose l'édition de l'article 21 : Veille de Noël

La veille de Noël, la Société ne peut pas programmer plus de cinq heures et demie dans un département de production. Selon la disposition de garantie de 36 heures, la garantie sera réduite de deux heures et demie d'ici la veille de Noël.

Ajouter : Si la veille de Noël tombe un lundi, l'entreprise peut fermer l'usine pour offrir aux employés une fin de semaine de 4 jours.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Suspendre la proposition initiale de l'entreprise précédente, mais également ajouter ce qui suit à l'article 21 : lundiLa ligne rouge complète est indiquée ci-dessous :

**ARTICLE 20 DU MANUEL
VACANCES**

A. Les employés réguliers à temps plein auront droit aux jours fériés payés suivants :

Jour de l'An
Lundi de Pâques
Jour commémoratif
4 juillet
Fête du Travail
Journée des anciens combattants
Action de grâce
Jour de Noël
1er lundi d'août

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663
des TUAC en 2025**

Réponse de l'entreprise 24/06/2025 à la « Proposition syndicale #3 » du 04/06/2025

Toutefois, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront avant le début de chaque année civile pour déterminer les jours fériés que les employés d'entretien observeront à l'égard des jours fériés qui tombent un dimanche, comme Pâques. lundi

- B. Pour être admissibles à l'indemnité de vacances, les employés doivent être en service et travailler les jours ouvrables précédant et suivant les vacances, à moins qu'ils ne présentent une preuve médicale acceptable pour l'entreprise ou qu'ils ne soient en congé volontaire. (Le congé volontaire est un congé approuvé par l'entreprise de quatre (4) jours ouvrables ou moins.) Si l'employé présente une preuve médicale acceptable pour l'entreprise ou s'il est en congé volontaire, il ne doit pas manquer plus de cinq (5) jours ouvrables adjacents au jour férié pour être admissible à l'indemnité de vacances. L'employé dont l'invalidité de courte durée prend fin la veille d'un jour férié et qui travaille le lendemain du jour férié, ainsi qu'un employé dont l'invalidité de courte durée commence le lendemain du jour férié et qui a travaillé la veille du jour férié seront admissibles à la rémunération de ce jour férié. Les employés qui travaillent à temps partiel immédiatement avant ou après les vacances peuvent toujours recevoir une indemnité de vacances, mais leur indemnité de vacances sera réduite pour le temps qu'ils ont perdu, à moins qu'ils ne présentent une preuve médicale acceptable pour l'entreprise, auquel cas ils seront payés pour la totalité des vacances.

Aux fins du présent paragraphe B, la paie active comprend les vacances, la fonction de juré, les congés volontaires et les congés funéraires, mais n'inclut pas une période au cours de laquelle un employé reçoit une indemnité d'invalidité de courte durée ou est en congé de courte durée. La fourniture d'une preuve médicale en vertu de ce paragraphe n'exemptera personne de mesures disciplinaires en vertu de la politique d'absence.

Un employé qui est sans emploi en raison d'une invalidité de courte durée sera admissible et recevra une indemnité de vacances pour les premières vacances qui surviennent pendant son invalidité si elles surviennent dans les 30 premiers jours de son invalidité. Pendant un tel congé, vous ne serez pas considéré comme ayant une invalidité de courte durée et ne recevrez pas de prestation d'invalidité.

Il est convenu que les employés qui travaillent en équipe du mardi au samedi auront le mardi comme jour férié.

- D. Les jours fériés qui tombent un samedi seront compensés dans la même proportion que les jours fériés qui tombent sur d'autres jours de la semaine.
- E. Si l'un des jours fériés énumérés tombe un dimanche, il sera observé le lundi suivant.

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663
des TUAC en 2025**

Réponse de l'entreprise 24/06/2025 à la « Proposition syndicale #3 » du 04/06/2025

**ARTICLE 21 DU MANUEL
RÉVEILLON**

La veille de Noël, la Société ne peut pas programmer plus de cinq heures et demie dans un département de production. Selon la disposition de garantie de 36 heures, la garantie sera réduite de deux heures et demie d'ici la veille de Noël. lundi

- **Proposition initiale de l'entreprise n° 7 : Article 28 : Congé médical**

Modifier pour intégrer la conformité aux congés familiaux et médicaux payés du Minnesota avec des détails sur les cotisations et l'interaction de ce congé avec l'invalidité de courte durée à discuter dans le cadre de l'économie.

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

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Cela se déplacera vers l'économie.

- ~~**Proposition initiale 8 de l'entreprise : Article 35 : Procédure de grief et d'arbitrage**~~

Retiré par l'entreprise le 04/06/2025

- **Proposition initiale de l'entreprise 9 : Article 39 : Durée de l'accord**

Ouvrir.

Réponse syndicale : Le syndicat est ouvert à la discussion, sur la base d'un accord complet

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Ils acceptent de laisser les discussions économiques en cours ouvertes.

- **Proposition initiale de l'entreprise 10 : Ajouter un élément : Tableaux d'affichage.**

« L'employeur convient de fournir un espace désigné où le syndicat peut afficher un tableau d'affichage pour la publication des communications du syndicat, à condition que cette information ne perturbe pas les activités et que la direction reçoive une copie de tout document avant la publication. »

Réponse syndicale : 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 à l'usine

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663
des TUAC en 2025**

Réponse de l'entreprise 24/06/2025 à la « Proposition syndicale #3 » du 04/06/2025

Réponse de la Société (24/06/2025) : Pour clarifier la position de la Société, la Société est ouverte à l'idée de fournir un espace supplémentaire sur les tableaux d'affichage au Syndicat aux emplacements existants des tableaux d'affichage, étant entendu que ces tableaux d'affichage sont la seule propriété de la Société qui peut être utilisée pour les affichages du Syndicat.

- **Proposition initiale de l'entreprise 11 : Article 19. Vacances et nouvel article : Congé de maladie et sécurité.**

Ajouter l'article pour traiter expressément des conditions de MN ESST et modifier le calendrier des vacances de l'article 19 à la lumière de l'ajout de cette prestation spécifique de congé de maladie et de sécurité.

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

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Cela se déplacera vers l'économie.