

Section locale 663 des TUAC et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, au Minnesota
Successeur de l'ACA 2025 - Propositions et discussion sur l'Union non économique
et la réponse syndicale aux propositions de l'entreprise

UNION 4 - 24 juin 2025 - 15:30

- **Proposition 1(A) de l'Union. LE SYNDICAT SE RETIRE 24/06/25 Les récents changements dans l'atelier ne sont plus une préoccupation**

Tous les délégués syndicaux, les délégués syndicaux 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 la chaîne et le personnel en équipage.

- **Proposition 1(B) de l'Union. UNION HOLD 24/06/25, des préoccupations et des discussions continues sont nécessaires pour trouver des solutions pratiques aux intérêts communs en matière de formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité**

Tous les délégués syndicaux désignés par le syndicat bénéficieront d'un congé payé pour la formation et seront en mesure de résoudre les problèmes directement avec la direction en temps réel. Ce temps libre payé pour la formation aura lieu chaque année, à compter des 6 mois suivant la ratification. La formation est dispensée conjointement par l'Union et l'entreprise et dispensée dans des langues que les travailleurs comprennent.

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

La proposition n'est pas nécessaire parce que :

- Le Programme amélioré de sécurité des travailleurs actuel détaille 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 qu'il peut comprendre.
- ~~Proposition 1(C) de l'Union. Retiré par l'Union le 04/06/2025.~~

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

- **Proposition 1(D) de l'Union. UNION HOLD 24/06/25, le syndicat a partagé des idées, continuez la discussion pour trouver une solution pratique - nous pensons que 1 compteur ajouté à l'uppercut par l'horloge est le plus pratique**

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, d'amender, de modifier ou de changer de toute autre manière ses propositions au cours des négociations. L'Union se réserve également le droit de faire des contre-propositions aux propositions de l'Entreprise. Toutes les ententes de principe entre les parties peuvent être ratifiées.

**Section locale 663 des TUAC et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, au Minnesota
Successeur de l'ACA 2025 - Propositions et discussion sur l'Union non économique
et la réponse syndicale aux propositions de l'entreprise**

UNION 4 - 24 juin 2025 - 15:30

L'entreprise affichera les normes de vitesse des lignes 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 les normes de dotation en personnel pour la vitesse de la ligne derrière une vitre dans le couloir principal.

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

L'entreprise avisera le syndicat avant de mettre en œuvre des changements à la vitesse de la chaîne ou à l'équipage.

- **Proposition 2 A) de l'Union.** UNION a mis à jour la proposition 24/06/25, Besoin de clarté : pour les bottes brunes - quand et qui chez Union a été informé concernant l'imputation des nouvelles embauches en utilisant le code D30 ? Veuillez fournir une liste de tous les EE avec des informations sur qui et quand facturé, qui et quand remboursé

Article 14(b) : La Société mettra à la disposition des employés d'entretien des chaussures et des bottes à bout résistant (ou quelque chose de similaire) à l'intention des employés d'entretien. L'entreprise fournira aux employés des chariots élévateurs à fourche latérale coupée et des conducteurs de sauveteurs de travail des bottes de sécurité au besoin, ou une indemnité de bottes de 180,00 \$ 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 des allées de conduite du bétail, des enclos des séries 1, 2, 3, des employés du chariot élévateur / du conducteur de l'économiseur de travail et de 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 stipuler ce qui suit :

L'entreprise mettra à la disposition des employés d'entretien des chaussures et des bottes à bout résistant (ou quelque chose de similaire) à l'usine de l'entreprise. 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 dans les allées de conduite du bétail, les enclos des séries 1, 2, 3, ainsi que la salle des chariots et le chariot élévateur/économiseur de travail.

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, d'amender, de modifier ou de changer de toute autre manière ses propositions au cours des négociations. L'Union se réserve également le droit de faire des contre-propositions aux propositions de l'Entreprise. Toutes les ententes de principe entre les parties peuvent être ratifiées.

Section locale 663 des TUAC et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, au Minnesota
Successeur de l'ACA 2025 - Propositions et discussion sur l'Union non économique
et la réponse syndicale aux propositions de l'entreprise

UNION 4 - 24 juin 2025 - 15:30

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

NOUVEAU Article 14(d) L'entreprise doit fournir aux mécaniciens une indemnité d'outillage.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Passons à l'économie.

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

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

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Passons à l'économie.

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

NOUVEL article : Santé et sécurité

a. Poste médical / infirmier - L'entreprise veillera à ce 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., pas du personnel des ressources humaines) aux employés qui demandent de l'aide à la traduction.

Voir les modifications de UNION 24/06/25 ci-dessous

b. Toute la formation doit être dispensée dans des langues que les travailleurs comprennent. **Voir les modifications de UNION 24/06/25 ci-dessous**

c. De l'aspirine et de l'ibuprofène seront disponibles et fournis aux employés de l'usine. **UNION HOLD 24/06/25, le syndicat a partagé des idées, poursuit la discussion pour trouver une solution pratique**

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

UNION 24/06/25 modifications ci-dessous

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)~~ pour toutes les heures où la production a lieu. Les employés doivent informer leur superviseur avant de quitter leur poste de travail **(sauf en cas d'urgence)** lorsqu'ils se rendent au poste médical ou infirmier afin que le superviseur puisse informer l'infirmière que l'employé se présente au poste afin que l'infirmière soit

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, d'amender, de modifier ou de changer de toute autre manière ses propositions au cours des négociations. L'Union se réserve également le droit de faire des contre-propositions aux propositions de l'Entreprise. Toutes les ententes de principe entre les parties peuvent être ratifiées.

Section locale 663 des TUAC et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, au Minnesota
Successeur de l'ACA 2025 - Propositions et discussion sur l'Union non économique
et la réponse syndicale aux propositions de l'entreprise

UNION 4 - 24 juin 2025 - 15:30

prête.

La Société offrira des options de traduction dans la mesure du possible aux employés qui demandent de l'aide à la traduction, et tout matériel de formation requis sera dans la langue principale des employés participants, dans la mesure du possible.

Proposition 3(B) de l'Union

Modifier l'article 16 pour ajouter : Tous les délégués désignés par le syndicat doivent recevoir une formation annuelle sur les premiers intervenants, l'OSHA 10 et l'ergonomie pendant les heures rémunérées. Cette formation sera dispensée conjointement par le syndicat et l'entreprise et dispensée dans des langues que les travailleurs comprennent.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Le libellé particulier proposé par le syndicat est rejeté comme étant inutile puisque le sujet est déjà couvert de manière adéquate par le programme amélioré de sécurité des travailleurs existant et l'article 16 du contrat. Toutefois, dans le but d'encourager et de renforcer la participation des salariés, la Société est disposée à accepter de modifier l'article 16 du contrat comme suit :

COMPTOIR SYNDICAL 24/06/25 -

- 1) Statut de l'État du Minnesota : les membres des comités de sécurité du personnel doivent être choisis par les employés, dans les 90 jours suivant la ratification. Le syndicat examinera et fournira une liste actualisée des membres du comité de sécurité.
- 2) Taille du comité - au moins 10 par quart de travail.
- 3) Au cours des réunions du comité de sécurité, l'entreprise et le syndicat aideront à identifier les sujets et les experts pour offrir des formations aux membres du comité.

ARTICLE 16 DU RAPPORT COMITÉ DE SÉCURITÉ

Il doit y avoir un comité de sécurité composé d'au moins trois (3) membres syndicaux et d'au moins deux (2) membres de la direction de l'entreprise, ainsi que du directeur de la sécurité de l'établissement. Le comité de sécurité doit être permanent afin de faire de l'usine un lieu de travail sûr. Les employés qui souhaitent participer au comité de sécurité doivent informer la Société, par écrit, de leur désir d'être considérés pour se joindre à ce comité. La Société, dans son jugement de bonne foi, compte tenu de la taille de l'effectif actuel des employés au sein du comité, déterminera si l'employé intéressé doit être ajouté au comité, tout en reconnaissant que

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, d'amender, de modifier ou de changer de toute autre manière ses propositions au cours des négociations. L'Union se réserve également le droit de faire des contre-propositions aux propositions de l'Entreprise. Toutes les ententes de principe entre les parties peuvent être ratifiées.

Section locale 663 des TUAC et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, au Minnesota
Successeur de l'ACA 2025 - Propositions et discussion sur l'Union non économique
et la réponse syndicale aux propositions de l'entreprise

UNION 4 - 24 juin 2025 - 15:30

tout employé qui ne participe plus activement peut être retiré de bonne foi selon le jugement de bonne foi de la Société.

Il doit y avoir 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. Une entreprise et un membre syndical seront membres du Comité de sécurité. Le comité d'ergonomie doit être permanent afin de faire de l'usine un lieu de travail sûr. Les employés intéressés à participer au comité d'ergonomie doivent informer l'entreprise, par écrit, de leur désir d'être considérés pour éventuellement se joindre à ce comité. La Société, dans son jugement de bonne foi, compte tenu de la taille de l'effectif actuel des employés au sein du comité, déterminera si l'employé intéressé doit être ajouté au comité, tout en reconnaissant que tout employé qui ne participe plus activement peut être retiré de bonne foi selon le jugement de bonne foi de la Société.

Les comités se réunissent 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 tous les sujets nécessaires pour assurer la sécurité de l'usine et des travailleurs.

Les comités de sécurité et d'ergonomie doivent se pencher sur l'heure et la date des réunions, le type de programmes de sécurité et d'ergonomie mis en place, les vérifications de la sécurité et de l'ergonomie et tous les autres sujets pertinents.

- **Proposition 3(C) de l'Union :**

EDIT Article 31 : Invalidité de longue durée. Pour la durée du contrat, la couverture d'invalidité de longue durée sera offerte par la société. ~~pour les employés actuels, à 50 % de la masse salariale couverte à compter du 91e jour civil pour une couverture pouvant aller jusqu'à 10 ans. Employés existants à la date de ratification L'entreprise paiera pour la couverture et les employés paieront les impôts associés à cette couverture. Les employés embauchés après la ratification seront admissibles à cet avantage au moment de leur embauche seulement et devront payer la prime et les taxes associées à l'assurance invalidité de longue durée.~~

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Passons à l'économie.

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

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)

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, d'amender, de modifier ou de changer de toute autre manière ses propositions au cours des négociations. L'Union se réserve également le droit de faire des contre-propositions aux propositions de l'Entreprise. Toutes les ententes de principe entre les parties peuvent être ratifiées.

Section locale 663 des TUAC et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, au Minnesota
Successeur de l'ACA 2025 - Propositions et discussion sur l'Union non économique
et la réponse syndicale aux propositions de l'entreprise

UNION 4 - 24 juin 2025 - 15:30

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Passons à l'économie.

- **Proposition syndicale 4(B) :** EMPRISE SYNDICALE 24/06/25, l'EPI et l'équipement de travail doivent être retirés avant le début du compte à rebours pour les pauses, Mardi de la sécurité - ne veut pas que la pause soit interrompue pour la réunion sur la sécurité et rend la salle à manger trop pleine pour que les travailleurs puissent s'asseoir

Les employés seront complètement 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) : Il faut plus de clarté sur ce que cela cherche à aborder, car l'entreprise continue de comprendre que les employés sont déjà relevés de leurs tâches 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. L'employé ~~admissible aux vacances~~ qui est mis à pied en raison de la réduction de son équipe a droit à une rémunération ~~calculée au prorata~~ de l'équivalent des vacances ~~accumulées pour lesquelles il a droit~~.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Passons à l'économie.

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

EDIT Article 19 Section 6. Résiliation ou décès. L'employé admissible aux vacances dont l'emploi prend fin pour quelque raison que ce soit, sauf le vol, a droit à une rémunération ~~calculée au prorata~~ de l'équivalent des vacances ~~accumulées auxquelles il est devenu admissible~~. En cas de décès, cette indemnité est versée à sa succession ou à la personne qui y a légalement droit.

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Passons à l'économie.

24/06/25 AJOUTER UNE LETTRE D'ACCOMPAGNEMENT D'IMMIGRATION, EXEMPLE CI-DESSOUS DE JBS

- **Quelles sont les politiques et les procédures opérationnelles actuelles du RRQ ?**

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, d'amender, de modifier ou de changer de toute autre manière ses propositions au cours des négociations. L'Union se réserve également le droit de faire des contre-propositions aux propositions de l'Entreprise. Toutes les ententes de principe entre les parties peuvent être ratifiées.

**Section locale 663 des TUAC et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, au Minnesota
Successeur de l'ACA 2025 - Propositions et discussion sur l'Union non économique
et la réponse syndicale aux propositions de l'entreprise**

UNION 4 - 24 juin 2025 - 15:30

LETTERS OF UNDERSTANDING

The following various understandings have been agreed upon by the parties and are hereby incorporated into the Agreement:

1. The Company agrees that the absence of any employee who has been detained due to U.S. Immigration and Custom Enforcement (ICE) proceedings and who has returned to work within fourteen (14) days of the start of the absence, or has requested an extension of time, of reasonable duration, to report within that same fourteen (14) day period, shall be treated as an excused absence if the employees prior and current work authorization status has been cleared by ICE.
2. Employees will be granted up to seven (7) days absence without pay for the purpose of attending U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS) proceedings if their attendance is required for all seven (7) days. The Company will review unpaid time off in addition to the seven (7) days on a case-by-case basis.
3. The Company shall promptly notify a steward and the Union if the ICE searches and/or apprehends an employee in order that the Union can take steps to protect the rights of its members. In addition, in order to assure compliance with federal regulations and to protect the best interest of both the Company and the affected employees, the Company has implemented a process to remind employees of their obligations to maintain current work authorization documentation. This system will be directed at an employee whose current work authorization is set to expire in the near future and will include periodic reminders. While the Company will assist the employee, it remains the employee's sole responsibility to maintain current work authorization documents.
4. The Company will notify the union as soon as possible of the names and addresses of employees arrested as a result of an ICE audit.

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, d'amender, de modifier ou de changer de toute autre manière ses propositions au cours des négociations. L'Union se réserve également le droit de faire des contre-propositions aux propositions de l'Entreprise. Toutes les ententes de principe entre les parties peuvent être ratifiées.

Section locale 663 des TUAC et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, au Minnesota
Successeur de l'ACA 2025 - Propositions et discussion sur l'Union non économique
et la réponse syndicale aux propositions de l'entreprise

UNION 4 - 24 juin 2025 - 15:30

Entreprise 24/06/2025 Réponse à la transmission des propositions initiales de l'entreprise par le syndicat le 04/06/2025

- **Proposition initiale de l'entreprise 1 : Article 6 : Prélèvement de sécurité de l'Union**

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

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

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

24/06/25 - Avant de rédiger le texte, avec qui notre spécialiste des adhésions peut-il travailler pour trouver une solution pratique ?

- **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 la totalité de son horaire horaire et de 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 tout son horaire et son horaire hebdomadaire assigné et avoir également travaillé le samedi de cette semaine, lorsqu'il y a du travail, sauf interdiction contraire de la loi. »

Réponse syndicale : Le syndicat rejette cette décision

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Suspendre, mais accepter de laisser ouvertes les discussions économiques en cours.

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

Ouvrir.

Réponse du syndicat : Le syndicat aura une proposition lorsque nous discuterons d'économie

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Accepter de laisser en suspens les discussions économiques.

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

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, d'amender, de modifier ou de changer de toute autre manière ses propositions au cours des négociations. L'Union se réserve également le droit de faire des contre-propositions aux propositions de l'Entreprise. Toutes les ententes de principe entre les parties peuvent être ratifiées.

**Section locale 663 des TUAC et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, au Minnesota
Successeur de l'ACA 2025 - Propositions et discussion sur l'Union non économique
et la réponse syndicale aux propositions de l'entreprise**

UNION 4 - 24 juin 2025 - 15:30

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

Réponse syndicale : Le syndicat rejette cette décision

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

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

Supprimer la sous-partie 3a).

Réponse syndicale : Le syndicat rejette cette décision

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

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

Section A : Ajouter le libellé 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 précédant le jour férié, réduisant ainsi la garantie de 36 heures d'un (1) jour pour cette semaine. »

UNION HOLD 24/06/25 *Réponse du syndicat* : L'intention de l'entreprise pour la proposition est de traiter la veille de Noël tombant un lundi - Le syndicat propose une modification de l'article 21 : Veille de Noël

Le syndicat s'est penché sur les préoccupations de l'entreprise concernant Noël - qu'est-ce que l'entreprise essaie de faire d'autre ?

Le jour de la veille de Noël, la Société ne doit pas prévoir plus de cinq heures et demie dans un département de production. Conformément à la disposition de garantie de 36 heures, la garantie sera réduite de deux heures et demie pour la veille de Noël.

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

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Maintenir la proposition originale de l'entreprise ci-dessus, mais ajouter également ce qui suit à l'article 21 : Si la veille de Noël tombe un lundi, l'entreprise sera autorisée à fermer l'usine. La ligne rouge complète est indiquée ci-dessous :

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, d'amender, de modifier ou de changer de toute autre manière ses propositions au cours des négociations. L'Union se réserve également le droit de faire des contre-propositions aux propositions de l'Entreprise. Toutes les ententes de principe entre les parties peuvent être ratifiées.

Section locale 663 des TUAC et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, au Minnesota
Successeur de l'ACA 2025 - Propositions et discussion sur l'Union non économique
et la réponse syndicale aux propositions de l'entreprise

UNION 4 - 24 juin 2025 - 15:30

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

Toutefois, la Compagnie et le Syndicat doivent se rencontrer avant le début de chaque année civile pour déterminer quels jours fériés doivent être observés par les employés d'entretien concernant les jours fériés tombant un dimanche, comme Pâques. Nonobstant toute disposition contenue à 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 fonctionner le lundi précédant le jour férié, réduisant la garantie de 36 heures d'un (1) jour pour cette semaine

B. Pour être éligibles au pécule de vacances, les employés doivent être sur la liste de paie active et travailler les jours ouvrables avant et après le jour férié, à moins que l'employé ne présente une preuve médicale acceptable pour l'entreprise ou qu'il ne soit en congé volontaire. (Le congé volontaire est un congé approuvé par l'entreprise de quatre (4) jours ouvrables ou moins.) l'employé peut présenter une preuve médicale acceptable pour l'entreprise ou est en congé volontaire, l'employé ne doit pas manquer plus de cinq (5) jours de travail adjacents au jour férié afin d'être admissible à l'indemnité de jour férié. 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 que l'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 une journée partielle immédiatement avant ou après le jour férié peuvent toujours recevoir une indemnité de jour férié, mais leur indemnité de congé sera réduite du temps de réunion qu'ils ont manqué, à moins qu'ils ne présentent une preuve médicale acceptable pour l'entreprise, auquel cas ils seront payés pour la totalité du congé.

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, d'amender, de modifier ou de changer de toute autre manière ses propositions au cours des négociations. L'Union se réserve également le droit de faire des contre-propositions aux propositions de l'Entreprise. Toutes les ententes de principe entre les parties peuvent être ratifiées.

Section locale 663 des TUAC et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, au Minnesota
Successeur de l'ACA 2025 - Propositions et discussion sur l'Union non économique
et la réponse syndicale aux propositions de l'entreprise

UNION 4 - 24 juin 2025 - 15:30

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'exonère personne de toute mesure disciplinaire en vertu de la politique d'absentéisme.

L'employé qui est sans emploi en raison d'une invalidité de courte durée est admissible et reçoit une indemnité de jour férié pour le premier jour férié qui survient pendant son invalidité si celui-ci survient dans les 30 premiers jours de son invalidité. Ce jour-là, il ne sera pas considéré comme étant en invalidité de courte durée et ne recevra pas d'indemnité d'invalidité.

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

- D. Les jours fériés tombant un samedi sont indemnisés au même taux que les jours fériés tombant les autres jours de la semaine.
- E. Si l'un des jours fériés énumérés tombe un dimanche, il doit être observé le lundi suivant.

ARTICLE 21 DU MANUEL
RÉVEILLON

Le jour de la veille de Noël, la Société ne doit pas prévoir plus de cinq heures et demie dans un département de production. Conformément à la disposition de garantie de 36 heures, la garantie sera réduite de deux heures et demie pour la veille de Noël. Si la veille de Noël tombe un lundi, la société est autorisée à fermer l'usine.

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

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

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

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, d'amender, de modifier ou de changer de toute autre manière ses propositions au cours des négociations. L'Union se réserve également le droit de faire des contre-propositions aux propositions de l'Entreprise. Toutes les ententes de principe entre les parties peuvent être ratifiées.

Section locale 663 des TUAC et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, au Minnesota
Successeur de l'ACA 2025 - Propositions et discussion sur l'Union non économique
et la réponse syndicale aux propositions de l'entreprise

UNION 4 - 24 juin 2025 - 15:30

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Passera à 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 9 de l'entreprise : Article 39 : Durée de l'accord**

Ouvrir.

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

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Accepter de laisser en suspens les discussions économiques.

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

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

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 dans l'usine.

CLARIFICATION SYNDICALE 24/06/25 - Pourquoi l'entreprise insiste-t-elle constamment pour retirer aux travailleurs leurs droits en vertu de la loi ?

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

- **Proposition initiale de l'entreprise 11 : Article 19. Vacances et nouvel article : Sick & Safe Time.**

Ajouter un 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 garantie spécifique de congé de maladie et de sécurité.

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, d'amender, de modifier ou de changer de toute autre manière ses propositions au cours des négociations. L'Union se réserve également le droit de faire des contre-propositions aux propositions de l'Entreprise. Toutes les ententes de principe entre les parties peuvent être ratifiées.

**Section locale 663 des TUAC et Quality Pork Processors (QPP) à Austin, au Minnesota
Successeur de l'ACA 2025 - Propositions et discussion sur l'Union non économique
et la réponse syndicale aux propositions de l'entreprise**

UNION 4 - 24 juin 2025 - 15:30

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

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Passera à l'économie.

Le syndicat se réserve le droit d'ajouter, de supprimer, d'amender, de modifier ou de changer de toute autre manière ses propositions au cours des négociations. L'Union se réserve également le droit de faire des contre-propositions aux propositions de l'Entreprise. Toutes les ententes de principe entre les parties peuvent être ratifiées.