

**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 5 - 25 juin 2025 - 12h

- ~~Proposition syndicale 1(A).~~ Retiré par l'Union le 24/06/2025

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.

- Proposition syndicale 1(B). 6/25/25 Le syndicat peut se retirer avec la création d'un programme pilote de formation utilisant l'approche « Test auditif » / « Centraide » et la société accepte la contre-attaque du syndicat 3B

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.

Réponse de l'entreprise (25/06/2025) : Rejeter.

La proposition est inutile car :

- L'existant Programme amélioré de sécurité des travailleurs détaille déjà les attentes et les obligations en matière de formation.
- Cela comprend la formation des nouveaux employés, la formation aux nouvelles tâches et la formation annuelle de chaque employé dans une langue que le travailleur peut comprendre.
- Conformément à l'objectif commun des parties de garantir que les employés reçoivent une formation dans une langue qu'ils comprennent, la société souhaite discuter du concept d'un programme pilote pour des groupes de formation ciblés calqués sur l'approche efficace du test auditif, qui est également similaire à l'approche de Centraide.
- ~~Proposition syndicale 1(C).~~ Retiré par l'Union le 06/04/2025.

Toutes les lignes seront équipées de ceintures avec un espacement clairement marqué et des compteurs ajoutés.

- Proposition syndicale 1(D).

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

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 5 - 25 juin 2025 - 12h

Réponse de l'entreprise (25/06/2025) : 25/06/25 Comptoir syndical Pour le côté chaud comme pour le côté froid, la Société poste (parle tempshorlogesdans l'étage supérieur de coupe et d'abattage) le quotidien temps de travail, vitesse moyenne de la chaîne et nombre de porcs traités.

- ~~Proposition syndicale 1(ET)~~. Retiré par l'Union le 06/04/2025.

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

- Proposition syndicale 2(A).

MODIFIER Article 14(b) L'entreprise mettra à la disposition du personnel d'entretien des chaussures à embout renforcé (ou des équipements similaires) à l'usine. Elle fournira des bottes de sécurité à ces employés selon leurs besoins, ou une allocation de 180 \$ pour ces bottes, selon les besoins, mais pas plus d'une fois par an ou au cas par cas. L'entreprise fournira des bottes jaunes (ou des équipements similaires) aux employés des couloirs de circulation du bétail, des enclos des séries 1, 2 et 3. et la salle des chariots. Fcamion de travail/économiseur de travailles employés recevront une allocation égale au prix des bottes jaunes.

Réponse de la société (24/06/2025) : La société accepte de modifier le dernier paragraphe de l'article 14(b) du contrat pour indiquer ce qui suit :

L'entreprise mettra à la disposition du personnel d'entretien des chaussures à embout renforcé (ou des équipements similaires) à l'usine. Elle fournira des bottes de sécurité à ces employés selon leurs besoins, ou une allocation de 180 \$ pour ces bottes, selon les besoins, mais pas plus d'une fois par an ou au cas par cas. L'entreprise fournira des bottes jaunes (ou des équipements similaires) aux employés des couloirs de circulation du bétail, des enclos des séries 1, 2 et 3. et la salle des chariots et chariot élévateur/économiseur de travail.

- Proposition syndicale 2(B).

NOUVEL article 14(d) La société doit fournir aux mécaniciens une indemnité d'outillage. Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Passer à l'économie.

- Proposition syndicale 2(C).

**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 5 - 25 juin 2025 - 12h

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.

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

- Proposition syndicale 3(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. Toute formation doit être 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.

UNION TA 25/06/25 avec compréhension de la nécessité de parvenir à une résolution pour rendre l'aspirine et l'ibuprofène accessibles aux employés de l'usine
Réponse de l'entreprise (25/06/2025) : L'entreprise est disposée à accepter une version modifiée de la proposition du syndicat comme suit :

L'entreprise continuera de fournir un poste médical et infirmier et de veiller à ce qu'il soit doté d'un personnel suffisant (selon son jugement de bonne foi) pendant toutes les heures de production. Les employés doivent informer leur superviseur avant de quitter leur poste de travail. (sauf en cas d'urgence) lorsqu'il se rend au poste médical/infirmier afin que le superviseur puisse informer l'infirmière que l'employé arrive au poste afin que l'infirmière soit prête.

La Société fournira des options de traduction dans la mesure du possible aux employés qui demandent une assistance en matière de traduction, et tout matériel de formation requis sera dans la langue principale des employés participants dans la mesure du possible.

- Proposition syndicale 3(B)

MODIFICATION Article 16 : Ajouter : Tous les délégués syndicaux désignés par le syndicat recevront une formation annuelle rémunérée de secouriste, d'OSHA 10 et

**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 5 - 25 juin 2025 - 12h

d'ergonomie. Cette formation sera dispensée conjointement par le syndicat et l'entreprise et proposée dans des langues que les travailleurs comprennent.

Réponse de l'entreprise (25/06/2025) : Le langage particulier proposé par le syndicat est rejeté comme étant inutile puisque le sujet est déjà couvert de manière adéquate par la législation existante. Amélioré Programme de sécurité des travailleurs et l'article 16 du contrat. Toutefois, afin d'encourager et de renforcer la participation des salariés, la Société est disposée à modifier l'article 16 du contrat comme suit :

**ARTICLE 16
COMITÉ DE SÉCURITÉ**

Un comité de sécurité sera constitué, composé d'au moins trois (3) membres du syndicat, d'au moins deux (2) membres de la direction de l'entreprise et du directeur de la sécurité de l'usine. Ce comité sera permanent et veillera à la sécurité de l'usine. L'Union représentants et les membres de l'unité de négociation du comité de sécurité peuvent sélectionner des ou des membres suppléants du comité de sécurité tant que le nombre total de membres de l'unité de négociation employés du comité de sécurité ne dépasse pas huit (8) par quart de travail.

Un comité d'ergonomie sera constitué, 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 seront issus du comité de sécurité. Ce comité d'ergonomie sera permanent et aura pour objectif de faire de l'usine un lieu de travail sécuritaire. L'Union représentants et les membres de l'unité de négociation du comité d'ergonomie peuvent choisir membres supplémentaires ou suppléants du Comité d'ergonomie tant que le nombre total de employés de l'unité de négociation siégeant au comité d'ergonomie ne dépasse pas huit (8) par quart de travail.

Les comités se réuniront à des heures précises, au moins deux fois par mois pour la sécurité. Comité, et au minimum une fois par mois pour le Comité d'ergonomie, dans le but d'aborder tous les sujets nécessaires pour assurer la sécurité de l'usine et des employés.

Deux (2) fois par année, des délégués syndicaux désignés participeront aux réunions du Comité de sécurité et aux réunions du Comité d'ergonomie pour une formation administrée conjointement.

Les heures et dates des réunions, le type de programmes de sécurité et d'ergonomie mis en place, les audits de sécurité et d'ergonomie à réaliser et tous les autres sujets pertinents seront abordés par les comités de sécurité et d'ergonomie.

- Proposition syndicale 3(C) :

**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 5 - 25 juin 2025 - 12h

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 existants à 50 % de la couverture paie effective au 91^e jour calendaire pour une couverture maximale de 10 ans. employés à la date de ratification~~ L'entreprise paiera la couverture et les employés paiera les taxes associées à cette couverture. ~~Employés embauchés après ratification sera éligible à cet avantage lors de l'embauche uniquement et devra payer la prime et taxes associées à la couverture d'invalidité de longue durée.~~

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

- Proposition syndicale 4(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)

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

- Proposition syndicale 4(B) :

MODIFICATION à ajouter à l'article 9 : Tous les temps mentionnés dans cet article excluent le temps payé en vertu de l'article 35 Enfilage et retrait.

Réponse de l'entreprise (25/06/2025) : **Rejeter.**

La proposition est inutile car :

- Les employés sont déjà soulagés de leurs tâches de travail pendant les pauses et les repas ce qui signifie qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un nouveau libellé contractuel.
- En outre, en ce qui concerne la référence de l'Union le 24/06/2025 à l'EPI, l'article 36 de la Le contrat reflète déjà la pratique et l'accord passés de longue date concernant la rémunération quotidienne totale associée à l'enfilage et au retrait de l'EPI.
- Enfin, en ce qui concerne la préoccupation exprimée par le syndicat le 24/06/2025 concernant la sécurité Mardi, la société discutera de son plan provisoire pour apaiser cette inquiétude.

- Proposition syndicale 5(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.~~

**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 5 - 25 juin 2025 - 12h

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

- Proposition syndicale 5(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 à ~~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.

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

24/06/25 AJOUTER UNE LETTRE D'IMMIGRATION

- **Autres exemples d'entreprises fournis**

**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 5 - 25 juin 2025 - 12h

Propositions initiales de l'entreprise

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

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

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

Réponse de l'entreprise (25/06/2025) : En attente d'un e-mail du syndicat contenant les préoccupations spécifiques concernant le versement des cotisations perçues par la Société sur les chèques de paie des employés à envoyé à l'Union.

- Proposition initiale de l'entreprise 2 : Article 8 : Horaires 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. »

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

Réponse de l'entreprise (24/06/2025) : Attendre, mais accepter de laisser ouvert en attendant les discussions économiques.

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

Ouvrir.

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

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

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

**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 5 - 25 juin 2025 - 12h

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

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

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

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

Supprimer le sous-paragraphe 3(a).

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

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

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

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'un (1) jour pour cette semaine. »

Réponse du syndicat : L'intention de la société dans sa proposition est de traiter 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.

Ajout : 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.

Réponse de l'entreprise (25/06/2025) : **Accepter une version modifiée de l'article 21 comme suit :**

**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. En outre, nonobstant toute autre disposition du présent Contrat, si la veille de Noël tombe un lundi, la Société sera autorisée à fermer l'usine, et si la Société choisit de le faire, alors la garantie de 36 heures sera réduite d'un jour cette semaine.

**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 5 - 25 juin 2025 - 12h

25/06/25 Le syndicat peut effectuer une TA à condition que la société donne aux employés un préavis d'une semaine.

- Proposition initiale de l'entreprise 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.

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

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

- Proposition initiale de l'entreprise 8 : ~~Article 35 : Procédure de réclamation et d'arbitrage~~ Retiré par la société le 06/04/2025
- Proposition initiale de l'entreprise 9 : Article 39 : Durée de l'accord

Ouvrir.

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

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

- Proposition initiale de l'entreprise 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. »

Réponse du syndicat : 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

25/06/25 DANS L'UNION N'EST PAS INTÉRESSÉ À NÉGOCIER SUR CE SUJET, DEMANDANT À NOUVEAU À L'ENTREPRISE DE SE RETIRER

Réponse de l'entreprise (25/06/2025) : Étant donné que les parties comprennent où se situe l'Union existante, les panneaux d'affichage sont, et avec la précision que la Société ne propose pas d'interdire soit la sollicitation (à condition qu'elle n'ait pas lieu pendant le

**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 5 - 25 juin 2025 - 12h

temps de travail) soit la distribution (à condition qu'elle ne se produit pas dans les zones de travail), cette proposition peut être retirée.

- Proposition initiale de l'entreprise 11 : Article 19. Vacances Nouvel article : Temps de maladie et de sécurité.

Ajouter un article pour aborder expressément les conditions du MN ESST et modifier le calendrier des vacances de l'article 19 à la lumière de l'ajout de cet avantage spécifique en matière de congés de maladie et de congés de sécurité.

Réponse du syndicat : Le syndicat est ouvert à la discussion, mais a besoin

de détails sur la proposition de l'entreprise. **Réponse de l'entreprise**

(24/06/2025) : Passer à l'économie.