

Négociations contractuelles entre Quality Pork Processors (QPP) et UFCW
Local 663 2025 Offre contractuelle globale du 02/07/2025

Examen par l'entreprise du statut des propositions initiales du syndicat

■ Proposition syndicale 1(A): Retiré par l'Union le 24/06/2025

■ Proposition syndicale 1(B): Retiré par l'Union le 01/07/2025

■ Proposition syndicale 1(C): Retiré par l'Union le 06/04/2025.

■ Proposition syndicale 1(D): Retiré par l'Union le 25/06/2025 à la suite de l'accord provisoire des parties sur les points suivants :

Pour le côté chaud et le côté froid, la société affichera (auprès des horloges de l'aire de coupe et d'abattage supérieure) le temps de travail quotidien, la vitesse moyenne de la chaîne et le nombre de porcs traités.

■ Proposition syndicale 1(D): Retiré par l'Union le 06/04/2025.

■ Proposition syndicale 2(A). Accord provisoire du 1er juillet 2025 visant à modifier l'article 14(b) du contrat comme suit :

L'entreprise mettra à la disposition du personnel de maintenance des chaussures à embout renforcé (ou similaires) à l'usine. Elle fournira des bottes de sécurité au personnel de maintenance selon les besoins, ou une indemnité 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 similaires) au personnel des couloirs de circulation du bétail, des enclos 1, 2 et 3, ainsi que de la salle des chariots. Chariot élévateur certifié/économiseur de travail les employés recevront une allocation de 83,00 \$ pour des bottes de sécurité selon les besoins, mais pas plus d'une fois par an ou au cas par cas.

■ Proposition syndicale 2(B).

NOUVEL article 14(d) La société doit fournir aux mécaniciens une indemnité d'outillage.

Réponse de l'entreprise (02/07/2025) : L'entreprise souhaite donner la priorité à l'âge augmenté au sujet de cette proposition économique et, par conséquent, a choisi de la rejeter.

■ Proposition syndicale 2(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.

Réponse de l'entreprise (02/07/2025) : L'entreprise souhaite donner la priorité à l'âge augmenté au sujet de cette proposition économique et, par conséquent, a choisi de la rejeter.

Négociations contractuelles entre Quality Pork Processors (QPP) et UFCW Local 663 2025 Offre contractuelle globale du 02/07/2025

~~■ Proposition syndicale 3(A).~~ Retiré par l'Union le 25/06/2025 à la suite de l'accord provisoire des parties visant à ajouter le nouveau libellé suivant à la fin de l'article 32 :

L'entreprise continuera de fournir un poste médical et infirmier et de s'assurer qu'il dispose du personnel nécessaire (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'ils se rendent au poste médical ou infirmier afin que celui-ci puisse informer l'infirmière de leur arrivée et que celle-ci 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).~~ Retiré par l'Union le 01/07/2025 à la suite de l'accord provisoire des parties visant à modifier l'article 16 existant 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. Les représentants syndicaux et les membres de l'unité de négociation de le comité de sécurité peut sélectionner des membres supplémentaires ou alternatifs du comité de sécurité tant que le nombre total le nombre d'employés de l'unité de négociation au sein 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. Les représentants syndicaux et les membres de l'unité de négociation de l'Ergonomie Le comité peut sélectionner des membres supplémentaires ou alternatifs du comité d'ergonomie à condition que le nombre total le nombre d'employés de l'unité de négociation au sein du comité d'ergonomie ne dépasse pas huit (8) par quart de travail.

Les Comités se réunissent à des heures déterminées, au minimum deux fois par mois pour le Comité de sécurité, 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.

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) :

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 masse salariale couverte en vigueur à compter du 91e jour calendaire pour une couverture maximale de 10 ans. Les employés actuels date de ratification~~ L'entreprise paiera la couverture et les employés paiera les impôts

2

200205131.7

Négociations contractuelles entre Quality Pork Processors (QPP) et UFCW
Local 663 2025 Offre contractuelle globale du 02/07/2025

associés à cette couverture. ~~Les employés embauchés après la ratification seront admissibles à cet avantage à l'embauche seulement et doit payer la prime et les taxes associées à l'invalidité de longue durée couverture.~~

Réponse de l'entreprise (02/07/2025) : L'entreprise souhaite donner la priorité à l'âge augmenté au sujet de cette proposition économique et, par conséquent, a choisi de la rejeter.

🏢 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) : Rejeter**

🏢 Proposition syndicale 4(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.

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

La proposition est inutile car :

- 🏢 Les employés sont déjà libérés de leurs tâches pendant les pauses et les repas, ce qui signifie qu'il n'est pas nécessaire d'avoir de nouvelles clauses contractuelles.
- 🏢 De plus, en ce qui concerne la référence du syndicat du 24/06/2025 aux EPI, l'article 36 du contrat reflète déjà la pratique et l'accord passés de longue date concernant la rémunération quotidienne totale associée à l'enfilage et au retrait des EPI.
- 🏢 Enfin, en ce qui concerne la préoccupation exprimée par le syndicat le 24/06/2025 au sujet du mardi de la sécurité, la société a discuté avec le syndicat le 25/06/2025 de son plan provisoire pour apaiser cette préoccupation.

🏢 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

vacanceséquivalent accumulépour qu'il a qualifié.

Réponse de l'entreprise (02/07/2025) : Parce qu'à l'avenir, l'entreprise propose de permettre aux employés de bénéficier d'un avantage de vacancesplusEn ce qui concerne l'octroi d'un avantage ESST distinct (voir la proposition n° 11 de la Société, page 8 ci-dessous) dans le cadre du prochain contrat de travail, la Société n'est pas intéressée par une nouvelle extension des avantages de vacances déjà généreux prévus dans le contrat. Par conséquent, la Société a choisi de rejeter cette proposition.

Négociations contractuelles entre Quality Pork Processors (QPP) et UFCW
Local 663 2025 Offre contractuelle globale du 02/07/2025

■ 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 àau proratapayer les vacanceséquivalent accumulépour lequel il était devenu éligibleEn cas de décès, cette indemnité sera versée à sa succession ou à la personne légalement habilitée.

Réponse de l'entreprise (02/07/2025) : Parce qu'à l'avenir, l'entreprise propose de permettre aux employés de bénéficier d'un avantage de vacancesplusEn ce qui concerne l'octroi d'un avantage ESST distinct (voir la proposition n° 11 de la Société, page 8 ci-dessous) dans le cadre du prochain contrat de travail, la Société n'est pas intéressée par une nouvelle extension des avantages de vacances déjà généreux prévus dans le contrat. Par conséquent, la Société a choisi de rejeter cette proposition.

■ Proposition de lettre d'accompagnement du syndicat le 24/06/2025. Les parties ont conclu un accord provisoire le 01/07/2025 pour la signature d'une lettre d'accompagnement stipulant ce qui suit :

1. La Société accepte que l'absence de tout employé qui a été détenu en raison d'une procédure de l'Immigration and Custom Enforcement (ICE) des États-Unis et qui est retourné au travail dans les quatorze (14) jours suivant le début de l'absence (ou dans un délai plus long que la Société peut approuver), ~~ou a demandé une prolongation de délai, d'une durée raisonnable, pour se présenter dans ce délai même période de quatorze (14) jours~~, sera considérée comme une absence excusée si l'employé Le statut d'autorisation de travail antérieur et actuel a été approuvé par l'ICE.
2. Les employés bénéficieront d'un maximum de dix (10) ~~sept (7)~~ jours d'absence sans solde pour assister aux procédures des services de citoyenneté et d'immigration des États-Unis (USCIS) si leur présence est requise pour tous dix (10) ~~sept (7)~~ jours. La Société examinera les congés non payés en plus des dix (10) ~~sept (7)~~ jours au cas par cas.
3. Les parties reconnaissent que le RRQ a pour pratique de longue date de déployer des efforts de bonne foi pour fournir des rappels périodiques aux employés dont l'autorisation de travail actuelle doit expirer dans le dans un avenir proche afin d'aider ces employés. Le RRQ confirme son intention de poursuivre sa pratique de faire des efforts de bonne foi pour fournir des rappels périodiques aux

~~employés dont le travail actuel l'autorisation devrait expirer dans un avenir proche. les parties reconnaissant que La Société doit aviser rapidement un délégué syndical et le syndicat si l'ICE fouille et/ou appréhende un employé dans afin que le syndicat puisse prendre des mesures pour protéger les droits de ses membres. De plus, afin de assurer le respect des réglementations fédérales et protéger les meilleurs intérêts de la Société et les employés concernés, la Société a mis en place un processus pour rappeler aux employés leurs obligations de maintenir à jour les documents d'autorisation de travail. Ce système sera destiné à employé dont l'autorisation de travail actuelle doit expirer dans un avenir proche et comprendra des rappels périodiques. Bien que l'entreprise assiste l'employé, il demeure de la seule responsabilité de l'employé de maintenir à jour les documents d'autorisation de travail.~~

4. La Société informera le syndicat dès que possible des noms et adresses des employés arrêtés à la suite d'une vérification de l'ICE.

Négociations contractuelles entre Quality Pork Processors (QPP) et UFCW
Local 663 2025 Offre contractuelle globale du 02/07/2025

Mises à jour de l'ensemble des propositions initiales numérotées de la société (02/07/2025)

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

Ajouter au sous-paragraphe (b)(4) que des déductions de rattrapage seront effectuées pendant une période maximale de trois mois. Réponse du syndicat (01/07/2025) : Le syndicat rejette.

Réponse de l'entreprise mise à jour le 02/07/2025

L'article 6(b)(4) du contrat existant stipule ce qui suit :

« Si un employé ne reçoit pas de chèque pendant une ou plusieurs périodes de paie, la Société déduira des retenues de rattrapage du premier chèque de paie suivant le retour de l'employé sur la liste de paie. »

La proposition initiale n° 1 de la Société vise à modifier le libellé de l'article 6(b)(4) afin de confirmer que les retenues de rattrapage sur les salaires des salariés ne pourront être appliquées que pendant trois (3) mois. La Société maintient sa proposition initiale n° 1.

Quant à les six points de discussion référencée dans la réponse du syndicat du 01/07/2025 à la proposition initiale n° 1 de la société, la position de la société est la suivante :

■ Par le passé, l'entreprise envoyait le relevé de versement des cotisations mensuelles au syndicat au format PDF. Elle est disposée à poursuivre cette pratique et à inclure également les mêmes informations au format Excel.

■ Jusqu'à l'été 2024, la Société a fourni un chèque physique (contenant les cotisations déduites des chèques de paie des employés) à un représentant syndical par le 5^{ème} de chaque mois. À l'été

2024, le syndicat a demandé que les fonds soient envoyés par ACH plutôt que par chèque, et la Société a accepté de le faire en guise de compromis. La Société est disposée à continuer de faire cet aménagement pour le syndicat, étant entendu que le 5^{ème} du mois est la date limite pour que la Société initier un paiement ACH (pas la date limite pour l'achèvement d'un transfert électronique de fonds puisque les week-ends et les jours fériés peuvent affecter ce délai).

■ Les listes d'ancienneté ne sont pas pertinentes pour le processus de déduction des cotisations, et l'article 6 n'aborde pas la question d'un congé ou d'une « liste LOA ».

■ Par le passé, l'entreprise fournissait chaque semaine, au format Excel, une feuille de calcul indiquant le nom de l'employé, son numéro d'identification, sa date d'embauche, sa date de réembauche, les quatre derniers chiffres de son numéro de sécurité sociale (pour préserver la confidentialité), les cotisations en cours et les cotisations cumulées depuis le début de l'année. L'entreprise est disposée à maintenir cette pratique. De plus, elle est également disposée à informer le syndicat lorsqu'elle apprend qu'un employé s'est vu attribuer un nouveau numéro de sécurité sociale par la Sécurité sociale.

■ L'entreprise prélève déjà des cotisations sur le chèque de paie d'un employé une fois que celui-ci est revenu d'un congé.

■ Lorsque le Syndicat informe la Société qu'un employé doit au Syndicat des frais d'adhésion, la Société déduit ces frais et les remet au Syndicat (sans aucun délai d'attente).

5

200205131.7

Négociations contractuelles entre Quality Pork Processors (QPP) et UFCW Local 663 2025 Offre contractuelle globale du 02/07/2025

■ 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 : Attendez.

■ Mise à jour de la proposition initiale 3 de la société du 02/07/2025 : Article 12

: Salaires Modifier l'article 12(a) du contrat pour qu'il stipule comme suit :

* * * * *

(a) Les taux de production horaires de base sont les suivants (les augmentations entreront

en vigueur lors de la première période de paie complète à compter des dates indiquées ci-dessous) :

Augmentation générale du taux de base 1er juillet 2025 1,00 \$ 20,80 \$ 1er juillet

2026 0,45 \$ 21,25 \$ 1er juillet 2027 0,45 \$ 21,70 \$ 1er juillet 2028 0,45 \$ 22,15 \$ * *

* * *

En outre, conserver le libellé actuel du contrat à l'article 12(c) du contrat, mais modifier les montants des notes comme suit :

BASE

Grade 1 + .05

Grade 2 + .20

Grade 3 + .45

Note 4 + .80

5e année +1,30

6e année +1,65

7e année +1,85

6

200205131.7

Négociations contractuelles entre Quality Pork Processors (QPP) et UFCW
Local 663 2025 Offre contractuelle globale du 02/07/2025

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

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. Supprimé par la Société le 01/07/2025.

 Mise à jour de la proposition initiale 3 de la société du 02/07/2025 :Article 28 :

Congé médical Modifier l'article 28 existant du contrat pour qu'il stipule comme suit :

ARTICLE 28 CONGÉ MÉDICAL

Les employés réguliers à temps plein peuvent demander un congé maladie après trois mois d'ancienneté. Une telle demande nécessite un rapport du médecin traitant précisant l'état de santé et la date approximative de retour au travail. Les demandes de prolongation de congé nécessitent également une attestation médicale.

À la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les congés payés du Minnesota, (a) tout congé auquel un employé peut avoir droit en vertu de tout article du présent contrat sera exécuté en même temps que tout congé couvert en vertu de cette loi, et (b) tout l'impôt sur les salaires prélevé par l'État du Minnesota associé à la participation au programme de congés payés du Minnesota ne doit pas entraîner des salaires plus élevés pour les employés de l'unité de négociation que pour les employés de la Société qui ne font pas partie de l'unité de négociation. En outre, à la discrétion de la Société, à tout moment pendant la durée du présent contrat, la Société peut choisir de satisfaire le mandat de la loi sur les congés payés du Minnesota en fournissant soit un régime auto-assuré, soit en participant à un régime d'assurance privé approuvé par l'État ; toutefois, dans les deux cas, tout coût de prime pour les employés participants sera pas plus que toute taxe associée à la participation au programme de congés payés du Minnesota géré par l'État du Minnesota.

 ~~Proposition initiale de l'entreprise 8:Article 35 : Procédure de réclamation et~~

d'arbitrage retirée par la société le 06/04/2025

 Mise à jour de la proposition initiale 9 de la société (02/07/2025) : Durée de

l'accord Nouveau contrat de 4 ans jusqu'au 30 juin 2029, correspondant à la nouvelle grille salariale.

 Proposition initiale de l'entreprise 10 :Ajouter un article : Tableaux d'affichage.Retiré par la Société le 25/06/2025.

 Mise à jour de la proposition initiale de la société 11 du 02/07/2025:Article

19. Vacances & Nouveau Article : Temps de maladie et de sécurité.

Plutôt que de proposer, sur une base prospective, de satisfaire au mandat de congés de maladie et de congés payés (ESST) de la loi Minn. Stat. 181.9445 en exigeant des employés qu'ils utilisent les congés payés accumulés en vertu de l'article 19 du contrat, la Société propose plutôt de créer dans le nouveau contrat un supplément payé quitter le véhicule pour les salariés en ajoutant une nouvelle disposition au contrat stipulant ce qui suit :

ETSST. Chaque employé cumule une (1) heure de congé payé utilisable en congé maladie et congé de sécurité pour chaque tranche de 30 heures effectivement travaillées, jusqu'à un maximum de 48 heures par année civile. Les heures de congé maladie et congé de sécurité non utilisées sont reportées sur l'année civile suivante, à condition que le solde total de ces heures ne dépasse pas 80 heures, ce montant étant le solde maximal cumulé autorisé à tout moment. Les heures de congé maladie et congé de sécurité accumulées conformément au présent paragraphe sont exclusivement utilisables par l'employé pour les événements couverts par la loi du Minnesota sur les congés maladie et congé de sécurité. Le solde de congé maladie et congé de sécurité non utilisé à la cessation d'emploi n'est pas versé.

Examen des nouvelles propositions économiques du syndicat du 01/07/2025 par la société

■ Union Economic 1A (taux de base). **Voir la proposition de l'entreprise 3 à**

la page 6 ci-dessus. ■ Union Economic 1B (échelles salariales). **Voir la**

proposition de l'entreprise 3 à la page 6 ci-dessus.

■ Union Economic 2A (primes d'assurance médicale) et Union Economic 2B (prestations de santé). **La Société analyse actuellement la conception du régime et la structure des coûts du programme d'assurance maladie pour le prochain contrat et présentera sa proposition sur ce programme lors de la prochaine séance de négociation.**

■ Union Economic 3A (vacances) et Union Economic 3B (renouvellement). **Parce qu'à l'avenir, la Société propose de permettre aux employés de bénéficier d'un avantage de vacances pmots. En ce qui concerne l'octroi d'un avantage ESST distinct (voir la proposition n° 11 de la Société, page 8 ci-dessous) dans le cadre du prochain contrat de travail, la Société n'est pas intéressée par une nouvelle extension des avantages de vacances déjà généreux prévus dans le contrat. Par conséquent, la Société a choisi de rejeter cette proposition.**

■ Union économique 4A et 4B (deux nouveaux jours fériés). **La Société souhaite donner la priorité à âge augmenté sur ces propositions économiques et, par conséquent, a**

choisi de les rejeter.

Union Economic 5 (temps de maladie et de sécurité). Voir la proposition de la société n° 11 à la page 8 ci-dessus.

Union économique 6 (401(k)). La Société est disposée à accepter uniquement le niveau de 15 ans proposé par le Syndicat. Plus précisément, elle est disposée à modifier l'article 33 afin de prévoir qu'après 15 ans de service, elle versera une contribution équivalente à 100 % jusqu'à concurrence de 3 250 \$.

Union Economic 7 (rémunération des délégués syndicaux). Rejeté. L'entreprise refuse de rémunérer les représentants syndicaux.

Union Economic 8 (rémunération de formation). La Société accepterait une version modifiée de la proposition du Syndicat. Plus précisément, elle accepterait d'adopter le montant proposé par le Syndicat (1,50 \$), à condition que le libellé de l'article 12(d) du contrat demeure inchangé.

Union économique 9 (partage des bénéfices). La Société souhaite donner la priorité à l'âge augmenté au sujet de cette proposition économique et, par conséquent, a choisi de la rejeter.

Union Economic 10A (ticket repas). La Société accepterait d'augmenter le montant du ticket repas à 7,00 \$.

Union Economic 10B (vente de viande). C'est Hormel, et non QPP, qui est propriétaire de la viande. Par conséquent, QPP ne peut pas offrir de rabais sur un produit qui ne lui appartient pas.

Union économique 10C (article 17, section 5(e)). La Société accepterait d'augmenter le montant actuel à 1,00 \$/heure à condition que le libellé du contrat existant reste en vigueur.

Union Economic 10D (vacances et jours fériés). La Société souhaite donner la priorité à l'âge augmenté au sujet de cette proposition économique et, par conséquent, a choisi de la rejeter.

Union Economic 10E (allocation de bottes). Voir TA sur la proposition syndicale 2(A).

