

Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663 des
TUAC en 2025
Entreprise 22/07/2025 Offre de contrat global

Examen par l'entreprise de l'état des propositions initiales du syndicat

- ***Proposition 1 A) de l'Union. Retiré par l'Union le 24/06/2025***
- ***Proposition 1 B) de l'Union. Retiré par l'Union le 01/07/2025***
- ***Proposition 1 C) de l'Union. Retiré par l'Union le 04/06/2025.***
- ***Proposition 1 D) de l'Union. Retiré par l'Union le 25/06/2025 à la suite de l'accord de principe des parties sur ce qui suit***

Pour le côté chaud et le côté froid, l'entreprise affichera (à l'aide des horloges à l'étage supérieur de coupe et d'abattage) le temps quotidien de l'équipe, la vitesse moyenne de la chaîne et le nombre de porcs transformés.

- ***Proposition 1 D) de l'Union. Retiré par l'Union le 04/06/2025.***
- **Proposition 2 A) de l'Union. Accord de principe le 01/07/2025 pour modifier l'article 14(b) existant du contrat afin d'énoncer 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 collecte du bétail, les enclos des séries 1, 2, 3 et la salle des chariots. [Les employés certifiés de chariot élévateur à fourche ou d'économiseur de travail recevront une indemnité de bottes de sécurité de 83,00 \\$ au besoin, mais pas plus d'une fois par an ou au cas par cas.](#)

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

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

Réponse de l'entreprise (02/07/2025) L'entreprise souhaite donner la priorité aux augmentations salariales plutôt qu'à cette proposition économique et, par conséquent, a choisi de rejeter cette proposition.

- **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.

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

Entreprise 22/07/2025 Offre de contrat global

Réponse de l'entreprise (02/07/2025) L'entreprise souhaite donner la priorité aux augmentations salariales plutôt qu'à cette proposition économique et, par conséquent, a choisi de rejeter cette proposition.

- **Proposition 3(A) de l'Union.**—Retiré par l'Union le 25/06/2025 à la suite de l'accord de principe des parties d'ajouter le nouveau libellé suivant à la fin de l'article 32

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 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.**—Retiré par l'Union le 01/07/2025 à la suite de l'accord de principe des parties visant à modifier l'article 16 existant du contrat comme suit :

**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 représentants syndicaux et les membres de l'unité de négociation du Comité de sécurité peuvent choisir des membres supplémentaires ou suppléants du Comité de sécurité, à condition que le nombre total d'employés de l'unité de négociation siégeant au Comité de sécurité ne dépasse pas huit (8) par quart de travail.

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 représentants syndicaux et les membres de l'unité de négociation du Comité de l'ergonomie peuvent choisir des membres supplémentaires ou suppléants du Comité de l'ergonomie, à condition que le nombre total d'employés de l'unité de négociation siégeant au Comité de l'ergonomie ne dépasse pas huit (8) par poste.

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

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663 des
TUAC en 2025
Entreprise 22/07/2025 Offre de contrat global**

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 (02/07/2025) L'entreprise souhaite donner la priorité aux augmentations salariales plutôt qu'à cette proposition économique et, par conséquent, a choisi de rejeter cette proposition.

- **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)

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

- **Proposition 4(B) de l'Union**

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 (25/06/2025) : Rejeter.

La proposition n'est pas nécessaire parce 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'adopter une nouvelle clause contractuelle.
- En outre, en ce qui concerne la référence faite par l'Union le 24/06/2025 aux EPI, l'article 36 du contrat reflète déjà la pratique et l'accord passés de longue date concernant la rémunération journalière totale associée à l'enfilage et au retrait des EPI.
- Enfin, en ce qui concerne les préoccupations exprimées par le syndicat le 24/06/2025 au sujet du mardi de la sécurité, l'entreprise a discuté avec le syndicat le 25/06/2025 de son plan provisoire pour atténuer cette préoccupation.

- **Proposition 5(A) de l'Union**

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663 des
TUAC en 2025
Entreprise 22/07/2025 Offre de contrat global**

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 (02/07/2025) Étant donné qu'à l'avenir, l'entreprise propose de permettre aux employés de bénéficier d'une prestation de vacances et d'une prestation ESST distincte (voir la proposition de l'entreprise n° 11 à la page 8 ci-dessous) dans le cadre du prochain contrat de travail, la société n'est pas intéressée à élargir davantage les avantages de vacances déjà généreux du contrat. En conséquence, la Société a choisi de rejeter cette proposition.

- **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 (02/07/2025) Étant donné qu'à l'avenir, l'entreprise propose de permettre aux employés de bénéficier d'une prestation de vacances et d'une prestation ESST distincte (voir la proposition de l'entreprise n° 11 à la page 8 ci-dessous) dans le cadre du prochain contrat de travail, la société n'est pas intéressée à élargir davantage les avantages de vacances déjà généreux du contrat. En conséquence, la Société a choisi de rejeter cette proposition.

- **Union 24/06/2025 Proposition de lettre d'accompagnement. Les parties sont parvenues à un accord de principe le 01/07/2025 pour conclure une lettre d'accompagnement stipulant ce qui suit :**

1. La Société convient 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), ~~or has requested an extension of time, of reasonable duration, to report within that same fourteen (14) day period~~, est considérée comme une absence excusée si l'employé a été approuvée par l'ICE.
2. Les employés se verront accorder jusqu'à dix (10) seven (7) jours d'absence non rémunérée pour assister à des procédures des services de citoyenneté et d'immigration des États-Unis (USCIS) si leur présence est requise pour tous les dix (10) seven (7) Jours. La Société examinera les congés non rémunérés en plus des dix (10) seven (7) jours au cas par cas.
3. Les parties reconnaissent que le RRQ a l'habitude de longue date de s'efforcer de bonne foi de fournir des rappels périodiques aux employés dont l'autorisation de travail actuelle est sur le point d'expirer dans un avenir rapproché dans le but d'aider ces employés. Le RRQ confirme son

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663 des
TUAC en 2025
Entreprise 22/07/2025 Offre de contrat global**

intention de poursuivre ses efforts de bonne foi afin de fournir des rappels périodiques aux employés dont l'autorisation de travail actuelle est sur le point d'expirer dans un avenir rapproché, les parties reconnaissant que ~~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,~~ Il incombe à l'employé de tenir à jour les documents d'autorisation de travail.

4. L'entreprise informera le syndicat dès que possible des noms et adresses des employés arrêtés à la suite d'un audit de l'ICE.

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663 des
TUAC en 2025
Entreprise 22/07/2025 Offre de contrat global**

**Entreprise 02/07/2025 Mises à jour de l'ensemble des propositions initiales numérotées de
l'entreprise**

- **Entreprise Proposition initiale 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 syndicale (01/07/2025) Les syndicats rejettent.

Société Mise à jour 02/07/2025 Réponse

L'article 6, sous b), point 4, du contrat existant dispose ce qui suit :

« Si un employé ne reçoit pas de chèque au cours d'une ou de plusieurs périodes de paie, la société déduira les déductions de rattrapage du premier chèque de paie suivant le retour des employés sur la liste de paie. »

La proposition initiale n° 1 de l'entreprise consiste à modifier le libellé de l'article 6(b)(4) pour confirmer que la déduction des « déductions de rattrapage » sur les chèques de paie d'un employé ne durera pas plus de trois (3) mois. La Société conserve la Proposition Initiale N° 1 de la Société.

En ce qui concerne **les six points de discussion** mentionnés dans la réponse du syndicat du 7/1/2025 à la proposition initiale n° 1 de l'entreprise, la position de l'entreprise est la suivante :

- La pratique antérieure veut que l'entreprise envoie la feuille de remise des cotisations mensuelles au syndicat en format PDF. La Société est disposée à poursuivre cette pratique et à inclure les mêmes informations au format Excel.
- Jusqu'à l'été 2024, l'entreprise fournissait un chèque physique (contenant les cotisations déduites des chèques de paie des employés) à un représentant syndical avant le 5 de chaque mois. À l'été 2024, le syndicat a demandé que les fonds soient envoyés par ACH plutôt que par chèque physique, et la société a accepté de le faire à titre d'accommodement pour le syndicat. L'entreprise est disposée à continuer de prendre des mesures d'adaptation pour le syndicat, étant entendu que le 5 du mois est la date limite pour que l'entreprise initie un paiement ACH (et non la date limite pour l'exécution d'un transfert électronique de fonds, car les fins de semaine et les jours fériés peuvent affecter ce calendrier).
- Les listes d'ancienneté ne sont pas pertinentes pour le processus de déduction des cotisations, et l'article 6 n'aborde pas le sujet d'un congé ou d'une « liste de LOA ».
- La pratique passée consiste pour l'entreprise à fournir au format Excel une feuille hebdomadaire répertoriant le nom de l'employé, le numéro d'identification de l'employé, la date d'embauche, la date de réembauche, les 4 derniers chiffres du numéro de sécurité sociale (pour protéger la vie privée), les déductions de cotisations actuelles et les déductions de cotisations YTD. La Société est disposée à poursuivre cette pratique. De plus, l'entreprise est également disposée à poursuivre sa pratique passée d'informer le syndicat lorsqu'elle

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663 des
TUAC en 2025
Entreprise 22/07/2025 Offre de contrat global**

apprend qu'un employé s'est vu attribuer un nouveau numéro de sécurité sociale par l'administration de la sécurité sociale.

- L'entreprise perçoit déjà des cotisations sur le chèque de paie d'un employé une fois que l'employé est revenu d'un congé.
- Lorsque le syndicat informe l'entreprise qu'un employé doit des frais d'adhésion au syndicat, l'entreprise déduit ces frais et les remet au syndicat (sans délai d'attente).
- **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 et de son horaire hebdomadaire assigné et doit travailler des jours consécutifs, sauf si la loi l'interdit. »

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

Réponse syndicale : le syndicat rejette cette décision

Maintien de la réponse de l'entreprise.

- **Entreprise 02/07/2025 Mise à jour de la proposition initiale de l'entreprise 3 Article 12 Salaires**

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

* * * * *

a) Les taux horaires de production de base sont les suivants (les augmentations entreront en vigueur à la première période de paie complète à compter des dates indiquées ci-dessous)

| <u>base</u> | <u>Augmentation générale</u> | <u>Taux de</u> |
|------------------|------------------------------|----------------|
| 1 juillet 2025 | 1,00 \$ | 20,80 \$ |
| 1er juillet 2026 | 0,45 \$ | 21,25 \$ |
| 1 juillet 2027 | 0,45 \$ | 21,70 \$ |
| 1 juillet 2028 | 0,45 \$ | 22,15 \$ |

* * * * *

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

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663 des
TUAC en 2025
Entreprise 22/07/2025 Offre de contrat global**

| | |
|-----------|-------|
| BASE | |
| 1re année | + .05 |
| 2e année | + .20 |
| 3e année | + .45 |
| 4e année | + .80 |
| 5e année | +1.30 |
| 6e année | +1.65 |
| 7e année | +1.85 |

- **Entreprise Proposition initiale 4 Article 17 Ancienneté**

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

Réponse syndicale : le syndicat rejette cette décision

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

- **Entreprise Proposition initiale 5 Article 17 Ancienneté**

Supprimer la sous-partie 3a).

Réponse syndicale : le syndicat rejette cette décision

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

- ~~**Proposition initiale de l'entreprise 6 Article 20 Jours fériés.**~~ Retiré par la société le 01/07/2025.

- **Entreprise 02/07/2025 Mise à jour de la proposition initiale de l'entreprise 3 Article 28 Congé médical**

Modifier l'article 28 existant du contrat pour qu'il se lise comme suit

ARTICLE 28 CONGÉ DE MALADIE

Les employés réguliers à temps plein après trois mois d'emploi peuvent demander un congé de maladie. De telles demandes nécessitent un rapport du médecin traitant, indiquant l'état de santé et la date approximative de retour au travail. Les demandes de prolongation de congé nécessitent également une déclaration du médecin.

Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663 des
TUAC en 2025
Entreprise 22/07/2025 Offre de contrat global

À la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur les congés payés MN, (a) tout congé auquel un employé peut avoir droit en vertu d'un article du présent contrat se déroulera en même temps que tout congé couvert en vertu de cette loi, et (b) tout impôt sur la masse salariale prélevé par l'État du MN associé à la participation au programme de congés payés MN n'aura pas pour conséquence que les employés de l'unité de négociation paient plus que les employés de l'unité non syndicale de la Société. De plus, au choix de la Société à tout moment pendant la durée du présent contrat, la Société peut choisir de satisfaire au mandat de la loi sur les congés payés du Minnesota en fournissant un régime auto-assuré ou en participant à un régime d'assurance privée approuvé par l'État ; Cependant, dans les deux cas, le coût de la prime pour les employés participants ne sera pas supérieur à l'impôt associé à la participation au programme de congés payés MN géré par l'État du MN.

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

Retiré par l'entreprise le 04/06/2025

• **Entreprise 02/07/2025 Mise à jour de la proposition initiale de l'entreprise 9 Durée de l'entente**

Nouveau contrat de 4 ans qui courra jusqu'au 30 juin 2029 et qui coïncidera avec le nouveau barème salarial.

• ~~**Proposition initiale de l'entreprise 10**~~ Ajouter un article **Tableaux d'affichage**. *Retiré par la société le 25/06/2025.*

• **Entreprise 02/07/2025 Mise à jour de la proposition initiale de l'entreprise 11** Article 19. **Vacances et nouvel article Sick & Safe Time.**

Plutôt que de proposer, sur une base prospective, de satisfaire au mandat de congé de maladie et de sécurité acquis (ESST) de la Minn. Stat. 181.9445 en exigeant des employés qu'ils utilisent les vacances accumulées en vertu de l'article 19 du contrat, la société propose plutôt de créer dans le nouveau contrat un véhicule de congé payé supplémentaire pour les employés en ajoutant une nouvelle disposition au contrat stipulant ce qui suit :

ESST. Chaque employé accumulera une (1) heure de congé payé utilisable pour des périodes de maladie et de sécurité pour chaque 30 heures effectivement travaillées, jusqu'à un maximum de 48 heures par année civile. Toutes les heures ESST non utilisées seront reportées à l'année civile suivante tant que le solde total des heures de maladie et de sécurité non utilisées ne dépasse pas 80 heures au total, puisque 80 heures est le solde total accumulé maximal autorisé à tout moment. Les heures ESST accumulées en vertu du présent paragraphe sont les heures exclusives utilisables par un employé pour des

Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663 des
TUAC en 2025
Entreprise 22/07/2025 Offre de contrat global

événements couverts par la loi MN ESST. Tout solde inutilisé de l'ESST à la cessation d'emploi n'est pas versé.

Examen par l'entreprise des nouvelles propositions économiques de l'Union au 7/1/2025

- Union économique 1A (taux de base). Voir la proposition de l'entreprise 3 à la page 6 ci-dessus.
- Union économique 1B (échelons salariaux). Voir la proposition de l'entreprise 3 à la page 6 ci-dessus.
- Union économique 2A (primes d'assurance maladie)

Réponse de l'entreprise (7.22.25) Modifier l'article 29 comme suit : Augmentation de cinq pour cent (5 %) par année civile à compter du

1er janvier 2026
1er janvier 2027
1er janvier 2028

- Union économique 2B (prestations de santé).

Réponse de l'entreprise (7.22.25)

- Augmentation du plafond des soins dentaires à 2 500 \$
- Augmentation du maximum d'orthodontie à 1 500 \$
- Amélioration de la vision
 - Augmentation du nombre de montures et de verres à 225 \$
 - Augmentation du nombre de lentilles cornéennes à 175 \$
- Toutes les augmentations ci-dessus à compter du 1er janvier 2026
- Union économique 3A (vacances) et Union économique 3B (report). Étant donné qu'à l'avenir, la Société propose de permettre aux employés de bénéficier d'une prestation de vacances et d'une prestation ESST distincte (voir la proposition de la Société n° 11 à la page 8 ci-dessous) en vertu du prochain contrat de travail, la Société n'est pas intéressée à élargir davantage les avantages de vacances déjà généreux dans le contrat. En conséquence, la Société a choisi de rejeter cette proposition.
- Union économique 4A et 4B (deux nouveaux jours fériés). La Société souhaite privilégier les augmentations salariales plutôt que ces propositions économiques et, par conséquent, a choisi

**Négociations contractuelles de Quality Pork Processors (QPP) et de la section locale 663 des
TUAC en 2025
Entreprise 22/07/2025 Offre de contrat global**

de rejeter ces propositions.

- Union économique 5 (temps de maladie et de sécurité). Voir la proposition de l'entreprise n° 11 à la page 8 ci-dessus.
- Union économique 6 (401(k)). L'entreprise n'est disposée à accepter que le niveau de 15 ans de la proposition de l'Union. Plus précisément, la Société est disposée à modifier l'article 33 pour indiquer qu' après 15 ans de service, la Société verra une contribution de contrepartie de 100 % jusqu'à concurrence de 3 250 \$.
- Union économique 7 (payer aux stewards). Rejeté. L'entreprise n'est pas intéressée à rémunérer les représentants syndicaux.
- Union économique 8 (prime de formation). La Société accepterait une version *modifiée* de la proposition du syndicat. Plus précisément, la Société accepterait d'adopter le montant en dollars proposé par le syndicat (1,50 \$) à condition que le libellé du contrat de l'article 12(d) demeure le même.
- Union économique 9 (participation aux bénéfices). La Société souhaite privilégier les augmentations salariales plutôt que cette proposition économique et, par conséquent, a choisi de rejeter cette proposition.
- Union Economique 10A (ticket repas). La Société accepterait d'augmenter le montant du billet-repas à 7,00 \$.
- Union économique 10B (vente de viande). C'est Hormel, et non QPP, qui possède la viande. Par conséquent, le RRQ n'est pas en mesure d'offrir un rabais sur quelque chose qu'il ne possède pas.
- Union économique 10C (article 17, section 5, point e)). La Société accepterait d'augmenter le montant actuel à 1,00 \$ / heure, à condition que le libellé actuel du contrat reste en place.
- Union économique 10D (vacances et jours fériés). La Société souhaite privilégier les augmentations salariales plutôt que cette proposition économique et, par conséquent, a choisi de rejeter cette proposition.
- Union économique 10E (indemnité de bottes). Voir l'AT sur la proposition 2 A) de l'Union.