



COMMUNIQUÉ

Montréal, le 19 janvier 2026

NO 3

AUX AGENTES ET AGENTS
DE PROTECTION DE LA FAUNE

« Pour affichage »

OBJET : Compte rendu de la négociation janvier 2026

Bonjour à toutes et à tous,

Pour faire suite à notre rencontre de négociation du 13 janvier dernier, voici un état de situation ainsi qu'un bon résumé.

Tout d'abord, nous avons constaté que l'employeur a effectué une tentative plus que douteuse et illégale afin de nuire à l'avancement de la ronde de négociation en envoyant une note le vendredi 9 janvier à 15 h (voir pièce jointe). Bien que le jour de la semaine (vendredi) et l'heure (15 h) ne soient qu'une coutume, lorsque l'on ne veut pas faire face à la musique, celle-ci n'est pas demeurée sans réponse bien longtemps. Au cours de la fin de semaine, je me suis assuré d'adresser des commentaires et d'indiquer aux personnes concernées qu'une fois de plus, elles faisaient le contraire de ce qui avait été convenu et violaient le comité paritaire, soit le comité de négociation. Par la suite, j'ai personnellement interpellé les autorités concernées afin d'avoir des discussions et des échanges pour démontrer la mauvaise foi de certaines personnes.

Pour mieux vous expliquer la situation illégale, il est important de comprendre qu'en juillet 2025, la partie patronale a déposé une dénonciation, laquelle consiste à informer l'une des parties (dans ce cas-ci, l'employeur a informé le syndicat) que certaines applications différentes du texte de la convention collective, certaines pratiques passées ainsi que certaines ententes paritaires devront cesser. Lorsque l'employeur nous a déposé une liste de 12 articles de la convention collective qui seraient touchés, il a clairement été précisé et convenu entre toutes les parties (SAPFQ, SCT, PFQ, MELCCFP) que l'ensemble des articles visés par cette dénonciation entrerait en vigueur **UNIQUEMENT AU MOMENT DU RENOUELEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE**. En d'autres mots, certaines pratiques passées, certaines ententes paritaires et certaines applications différentes du texte de la convention collective ne peuvent être touchées et/ou modifiées

... 2

pour le moment. Toutefois, au renouvellement de la convention collective, s'il n'y a pas de nouvelle interprétation négociée entre les parties, c'est le texte intégral de la convention collective qui s'appliquera.

Ceci dit, votre comité de négociation s'était tout de même très bien préparé à « la tempête » et, dès les premières minutes de notre journée de négociation, nous avons annoncé très clairement nos couleurs et nos intentions. Dans un contexte de récidives, dans l'objectif que TOUTES les personnes présentes au comité de négociation puissent respecter les discussions et les ententes prises à cette table, et dans une volonté syndicale d'accélérer le rythme de nos discussions de négociation, nous avons simplement exigé de la partie patronale (PFQ et MELCCFP) qu'elle retire la note des trois DGA concernant les « nouvelles modalités » d'application d'un CH coïncidant avec une journée de cours. Vous comprendrez que cette note est illégale et nulle de nullité, puisque, dans sa dénonciation, l'employeur a inclus l'article 8-30.05, lequel réfère à l'article 8-33.02 concernant le CH lors d'une journée de cours. Il est donc interdit de changer l'application, laquelle, comme nous le savons « presque » tous, date des années 1990.

Il s'agissait d'une action simple et rapide à poser afin de commencer à négocier, mais cela s'est soldé par un refus complet de la partie patronale (PFQ et MELCCFP). Nous avons passé tout l'avant-midi et une partie de l'après-midi à attendre, attendre et encore attendre. À un certain moment, j'ai interpellé ma vis-à-vis du SCT, qui m'a confirmé qu'au retour du dîner, nous allions être en mesure de nous rasseoir, coûte que coûte.

Dans un objectif syndical de bonne foi et afin de démontrer une fois de plus notre volonté de négocier sérieusement, nous avons pris la décision de nous asseoir uniquement avec les représentants du SCT, puisque l'employeur refusait toujours de retirer sa note, et ce, même en sachant qu'elle était « illégale ».

Aux alentours de 14 h 15, nous avons négocié et mis la table pour la suite de la négociation. Le SCT a ainsi été en mesure de constater notre sérieux et notre bonne foi, bien que certaines personnes aient nui à une journée qui s'annonçait prometteuse.

En fin de journée, nous avons convenu de la date du 28 janvier pour la prochaine rencontre de négociation et nous vous assurons que la situation survenue mardi dernier aura marqué un tournant dans la ronde de négociation actuelle.

En terminant, nous avons l'intention de tenir une visioconférence provinciale au cours du mois de février. Il nous fera plaisir d'échanger avec vous concernant la situation et l'avancement de la ronde de négociation.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter.

Je profite de l'occasion pour réitérer la position syndicale concernant les modalités d'un CH coïncidant avec une journée de cours : TOUT LE MONDE PEUT QUITTER LE TRAVAIL À LA FIN D'UNE JOURNÉE DE COURS QUI COÏNCIDE AVEC UN CONGÉ HEBDOMADAIRE. Votre syndicat sera là pour vous défendre, que ce soit en cas

/3

de coupure salariale ou si une mesure administrative ou disciplinaire vous est imposée. De plus, vous trouverez en pièce jointe la dénonciation de l'employeur. Si un gestionnaire tente de déroger à l'application actuelle ou passée, de contourner les discussions paritaires ou d'imposer une nouvelle application, vous devez nous en informer rapidement.

Je vous remercie et vous souhaite une très bonne journée!

Martin Perreault
Président provincial

DESTINATAIRE : Tous les gestionnaires de la Protection de la faune du Québec

DATE : Le 9 janvier 2026

OBJET : **Application des conditions de travail – Déplacement du congé hebdomadaire (CH) lors d'une comparution en cour**

Bonjour,

Comme vous le savez, à titre de gestionnaires, nous avons la responsabilité d'appliquer les conditions de travail des employés dans le respect du cadre légal et de la convention collective.

Conséquemment, nous vous réitérons que lorsqu'un agent est appelé à témoigner à la cour et que cette journée coïncide avec une journée de congé hebdomadaire (CH), son CH est déplacé dans les 60 jours suivants la journée d'audience. Considérant que le CH est remis ultérieurement, l'agent doit effectuer son quart de travail en totalité (journée complète de travail).

N'hésitez pas à contacter vos commandants dans l'éventualité où vous auriez des questionnements.

Merci de veiller à ce que ces directives soient respectées.

Meilleures salutations,

Les directeurs généraux adjoints,



Caroline Lacasse
DGASM



Pascale Lortie
DGAST-SS



Yvon Boilard
DGAST-SN

Annexe

Convention collective 2020-2023 DÉNONCIATION Application claire de certaines dispositions de la convention collective dès la signature de la nouvelle convention collective	
1-2.02 (al. 1) L'employé appelé par le sous-ministre à exercer les attributions d'un supérieur immédiat, soit par désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire, pour une période prévisible minimale de dix (10) jours ouvrables consécutifs, est exclu de l'unité de négociation pour la période de désignation à titre provisoire ou de remplacement temporaire.	
2-6.02 Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur ces tableaux: a) tout avis de convocation d'assemblée du syndicat signé par un représentant autorisé du syndicat et qui aura, préalablement à l'affichage, été remis à la personne désignée à cette fin par le sous-ministre; b) tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat à la condition qu'il ne soit pas de nature libelleuse pour l'employeur ou ses représentants et qu'une copie soit remise au sous-ministre.	
2-8.05 Le permis d'absence pour activités syndicales est accordé lorsque toutes les conditions prévues aux paragraphes a), b), c) et d) sont remplies, à l'employé dont la présence n'est pas essentielle à la bonne marche du service ou à l'employé dont les fonctions sont essentielles à la bonne marche du service s'il peut être remplacé pendant toute la durée de l'absence: a) la demande doit être présentée par écrit au sous-ministre, au moyen du formulaire prévu à cet effet, au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence; b) la demande doit contenir tous les renseignements requis par le formulaire; c) dans sa demande, l'employé doit préciser la durée de son absence; la détermination des jours d'absence prévus aux articles 2-8.03 et 2-8.06 doit être faite conformément au tableau prévu à l'annexe A de la convention; d) la demande doit être signée par l'employé et contresignée par un représentant autorisé du syndicat, attestant que l'employé est officiellement mandaté ou délégué pour l'activité faisant l'objet de sa demande.	
2-8.12 L'employé ne doit pas s'absenter sans avoir avisé le sous-ministre au moyen du formulaire d'absence prévu à cet effet.	
3-12.05 S'il s'agit d'un grief individuel, le formulaire de grief doit être signé par l'employé. L'employé soumet son grief à son supérieur immédiat et en transmet une copie au directeur aux griefs du syndicat.	

Convention collective 2020-2023

DÉNONCIATION

Application claire de certaines dispositions de la convention collective dès la signature de la nouvelle convention collective

Dans le cas où le grief origine de plusieurs employés relevant d'un même supérieur immédiat ou de plus d'un supérieur immédiat, la procédure prévue pour le grief individuel s'applique sous réserve des particularités suivantes :

- le grief doit indiquer le nom des employés concernés par le grief et inclure leur signature;
- le grief est soumis par un représentant spécialement désigné par le syndicat au supérieur immédiat, si tous les employés concernés par le grief relèvent du même supérieur immédiat, ou au sous-ministre, si les employés concernés par le grief relèvent de plus d'un supérieur immédiat; dans ce dernier cas, le reste de la procédure s'applique en faisant les adaptations nécessaires;
- si une partie demande qu'il y ait rencontre pour discuter du grief, un seul des employés concernés par le grief peut y assister.

S'il s'agit d'un grief qui affecte le syndicat comme tel, celui-ci soumet le grief à l'employeur par l'entremise de la Direction des relations professionnelles et de la négociation du Secrétariat du Conseil du trésor.

3-12.18 Les délais prévus à la présente section ainsi que tous les délais prévus dans la présente convention en matière de procédure de règlement de griefs ou d'appels de classement sont calculés en jours. Chacun de ces délais est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre l'employeur et le syndicat ou leurs représentants.

5-21.08

a) Lorsqu'un employé participe à un programme de développement des ressources humaines, la distribution des heures de cours et d'activités inhérentes à ce programme et leur durée constituent les heures de travail de cet employé, les dispositions de la section 8-30.00 ne s'appliquant pas dans un tel cas sauf si la durée du programme correspond à la moitié ou moins des heures prévues à son horaire normal de travail.

À l'occasion d'une activité de développement, les heures qu'un employé doit exécuter en effectuant un déplacement, en sus de la journée normale de travail prévue à la section 8-30.00, sont considérées comme des heures supplémentaires.

7-28.04 (al. 1) Pour chaque jour ou partie de jour, une allocation quotidienne est accordée à l'employé qui, à la demande expresse du sous-ministre, doit travailler sans uniforme. La somme des allocations accordées à l'employé ne peut excéder le montant maximal fixé pour la période concernée.

8-30.05 Les jours de travail et de congé de l'employé sont déterminés en application des calendriers des jours de travail et de congé apparaissant à l'annexe D.

Convention collective 2020-2023

DÉNONCIATION

Application claire de certaines dispositions de la convention collective dès la signature de la nouvelle convention collective

Chaque modification du calendrier des jours de travail et de congé de l'employé doit être affichée ou transmise à ce dernier au moins vingt-quatre (24) jours avant son entrée en vigueur.

Malgré l'alinéa précédent, lorsqu'un congé hebdomadaire coïncide avec :

- un jour où une formation est tenue,
- un jour précédant ou suivant une formation tenue au centre de formation, afin de permettre le déplacement de l'employé,
- un jour où a lieu une rencontre ou une activité à laquelle doit participer un employé à titre de membre d'un comité de santé et de sécurité au travail conformément à la section 7-27.00,
- un jour où l'employé est appelé à comparaître à la cour conformément à l'article 8-33.02,
- un jour où l'employé est appelé à siéger comme membre d'un comité de sélection d'un concours de promotion conformément à la section 5-20.00,
- un jour où l'employé, conformément à la section 2-8.00, est appelé à participer au comité paritaire ou à une rencontre d'un comité mixte prévu à la présente convention ou constitué au cours de la durée de la convention,
- un jour où l'employé est appelé à participer à une opération de démantèlement, ainsi que la journée précédant et suivant ce jour. Un (1) seul congé hebdomadaire par employé pourra être déplacé par opération de démantèlement, son calendrier des jours de travail et de congés peut en tout temps être modifié.

Lorsqu'un jour férié prévu à l'annexe B coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, ce dernier est automatiquement déplacé conformément aux alinéas suivants.

Le temps de travail effectué suivant le calendrier des jours de travail et de congé modifié conformément au présent article est considéré comme temps normal de travail.

Les congés hebdomadaires déplacés doivent être pris, après approbation du sous-ministre, dans les deux mois précédant ou suivant la date initialement prévue pour leur prise d'effet. À défaut pour le sous-ministre de remplacer ledit congé hebdomadaire dans le délai prévu, l'employé reçoit en compensation un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du taux de traitement de sa journée normale de travail. Cependant, dans les circonstances prévues aux articles 2-8.11, 5-20.07, 5-21.08 b), 8-33.02 ou au deuxième alinéa de l'article 7-27.01 a), ce sont les dispositions prévues à ces derniers qui s'appliquent.

Si le congé hebdomadaire déplacé correspond à un jour de fin de semaine, l'employé peut requérir qu'il puisse être repris un jour de fin de semaine, à la condition cependant que le nombre de fins de semaines impliquant la reprise de congé(s) ne soit pas supérieur à celui pour laquelle ou lesquelles il y a eu modification.

Convention collective 2020-2023

DÉNONCIATION

Application claire de certaines dispositions de la convention collective dès la signature de la nouvelle convention collective

8-30.07 L'horaire quotidien de travail de l'employé visé à l'article 8-30.01 doit faire en sorte qu'à l'intérieur d'un bloc de jours travaillés consécutifs prévu à son calendrier des jours de travail et de congés, l'heure du début de la journée de travail est la même pour chaque jour.

Cet horaire doit lui être communiqué quatorze (14) jours à l'avance. À défaut, le début de la journée de travail est fixé à 8 h 00.

Malgré le premier alinéa, le sous-ministre déplace l'heure du début de la journée normale de travail de l'employé de façon à intégrer, à sa journée normale de travail, le temps requis pour:

- sa participation à une formation;
- sa participation à une rencontre ou une activité à titre de membre d'un comité de santé et de sécurité;
- sa participation à une rencontre d'un comité mixte;
- sa participation à un concours de promotion en tant que membre de comité de sélection.

De plus, le sous-ministre peut en tout temps sous condition d'un avis préalable à l'employé avant son départ en congé hebdomadaire, un maximum de quatre (4) fois chaque année financière, déplacer l'heure de début de la journée normale de travail d'un employé pour toute autre raison.

Le temps de travail effectué suivant l'horaire des heures quotidiennes modifié conformément à l'alinéa précédent est considéré comme temps normal de travail.

Régimes particuliers

A. Séjour sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation

8-30.10 Malgré les dispositions du régime général de prestations de travail, le sous-ministre peut requérir d'un employé qu'il séjourne sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation pour une durée maximale de quinze (15) jours consécutifs de travail. Dans ce cas, le sous-ministre avise l'employé, par écrit, avant son départ en congé hebdomadaire ou, à défaut, au moins cinq (5) jours à l'avance.

Lors de ces séjours, les heures normales de travail sont de dix (10) heures par jour incluant deux (2) périodes d'une demi-heure (1/2) considérées comme temps travaillé pour prendre leur repas et, pour le reste de la journée, une période de service sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation.

Est reconnu, aux fins de l'application du présent article, tout séjour hors du port d'attache nécessitant de coucher sous la tente, dans une tente-roulotte, une roulotte, un chalet, un camp ou autre équipement assimilable.

Malgré l'alinéa précédent, les séjours hors du port d'attache impliquant de coucher dans un autre type d'établissement, tels que pourvoirie, hôtel, etc., peuvent

Convention collective 2020-2023

DÉNONCIATION

Application claire de certaines dispositions de la convention collective dès la signature de la nouvelle convention collective

également être reconnus aux fins de l'application du présent article, s'il est requis par le sous-ministre, compte tenu des besoins du service, que l'employé demeure en service sur les lieux immédiats de surveillance et d'exploitation en dehors de ses heures de travail pour le reste de la journée.

Lors de ces séjours, le sous-ministre accorde:

a) pour chaque jour de travail coïncidant avec un jour de travail d'une durée de huit (8) heures prévues à son calendrier des jours de travail et de congés :

- le maintien du traitement quotidien;
- un congé équivalent à une réclamation de quatre (4) heures en heures supplémentaires.

b) pour chaque jour de travail coïncidant avec un jour de travail d'une durée de neuf (9) heures prévues au calendrier des jours de travail et de congé:

- le maintien du traitement quotidien;
- un congé équivalent à une réclamation de trois (3) heures en heures supplémentaires.

c) pour chaque jour de travail coïncidant avec un jour de congé hebdomadaire prévu au calendrier des jours de travail et de congé :

- un jour de congé hebdomadaire en remplacement dudit jour de congé hebdomadaire et ce, selon l'entente intervenue entre l'employé et le sous-ministre ou à défaut, dans les trente (30) jours suivant la période de séjour;
- un congé équivalent à une réclamation de six heures et vingt minutes (6 h 20) en heures supplémentaires.

Les congés accumulés en vertu du présent article sont utilisés ou remboursés en la manière prévue à la section 10-42.00 concernant les heures supplémentaires.

Lors de ces séjours, l'heure du début de la journée de travail peut être déterminé par le sous-ministre et, dans un tel cas, les heures normales de travail sont consécutives.

10-45.02 c) Séjour sous la tente

Lorsque, à la demande du sous-ministre, un employé est requis de séjourner sous la tente, il reçoit pour chaque coucher une allocation de: (...) 15,54 \$/coucher).