



# Proposition d'entente de principe

Membres de la Sépaq - Juin 2025

# Table des matières

Majoration des taux de traitement pour une convention collective de 5 ans	5
Structure salariale au 31 décembre 2023 (en vigueur depuis le 1 <sup>er</sup> mai 2023)	6
Structure salariale au 1 <sup>er</sup> janvier 2024	6
Structure salariale au 1 <sup>er</sup> mai 2024*	7
Structure salariale au 1 <sup>er</sup> janvier 2025	7
Structure salariale au 1 <sup>er</sup> avril 2025	8
Structure salariale au 1 <sup>er</sup> janvier 2026**	8
Structure salariale au 1 <sup>er</sup> janvier 2027*	9
Structure salariale au 1 <sup>er</sup> janvier 2028	9
Lettre d'engagement – Maintien de l'écart de 3\$/h par rapport au salaire minimum	10
Versement des sommes rétroactives	11
Primes de fidélisation	11
Remboursement des congés de maladie	11
Indemnité de repas	12
Prime de soutien au déplacement durable	12
Mesures et primes ciblées	13
Classification	14
Intégration	19
Montant forfaitaire	19
Bilan des gains à valeur monétaire	20
Télétravail	21
Favoriser la stabilité d'emploi et augmenter la durée des contrats	21
Acquérir une flexibilité interaccréditation	22
Acquisition du droit de rappel automatique	22
Prime de délégation de responsabilité	22
Modification de la période d'évaluation	23
Élimination du maximum de congés de maladies et d'affaires personnelles à prendre par année	23
Retraite progressive	24
Remboursement des formations et des requalifications requises	26
Retrait de l'article 24,16 du Gîte du Mont-Albert	26
Abolition de poste	26
Facilitation du mécanisme de mutation	27

Procédure de grief	27
Bonification des congés pour décès	28
Introduction d'un mécanisme permettant d'agir comme proche aidant	29
Formation	29
Clarification des paies	30
Officialiser le projet pilote d'étalement des heures	30
Fusion d'accréditations	30
Tableau des lettres d'entente, d'intention et annexes	31
Période de tournée et de vote	37
Coordonnées des équipes régionales	38

Consœurs, confrères,

Après plus de 18 mois de pourparlers, votre comité de négociation est fier d'être parvenu à une entente de principe. Ceci, au prix de longues heures de travail et près de 80 rencontres avec la Société des établissements de plein air du Québec (Sépaq) et le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT). À titre de responsable de cette négociation, j'ai la certitude que cette entente est un grand pas vers l'avant dans la revendication de meilleures conditions de travail. Je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont appuyé, de près ou de loin, dans ce long processus. Sans vous, cette entente n'aurait pas été possible.

Aucun effort n'a été ménagé pour expliquer et convaincre l'employeur de la justesse de nos demandes et revendications ; or, jusqu'au dernier instant, il a fait la sourde oreille à toutes celles-ci. Rappelons-nous son premier dépôt (présenté le 27 février 2025) : la Sépaq vous offrait seulement 9,4 % d'augmentation sur 5 ans. Elle disait aussi intégrer la Rémunération additionnelle temporaire (RAT) dans le salaire, le tout, en répartissant inégalement un montant dérisoire dans une nouvelle structure salariale. D'autres dépôts ont par la suite été soumis par l'employeur, mais immédiatement rejetés par le SFPQ, car ils ne vous permettaient aucun gain satisfaisant.

En mai 2025, à la demande de l'employeur, un conciliateur s'est joint à la table pour faire progresser les négociations. Malgré une certaine intensification des discussions, l'employeur n'a proposé aucune avancée concrète, sauf une offre salariale de 12,4 %.

C'est finalement après un autre blitz de rencontres qu'une entente de principe a été conclue dans la soirée du 18 juin. Dès le lendemain, cette entente a été présentée à votre conseil de négociation. Ce dernier a pris la décision de vous la présenter. Simultanément, les membres de votre conseil de négociation ont décidé de suspendre la grève prévue le 20 juin.

**Patrick Audy**  
Vice-président du SFPQ

# Majoration des taux de traitement pour une convention collective de 5 ans

Augmentations 2024-2028 : 25,1%\*

Indexation rétroactive au 1er janvier 2024 : 2,5%

Indexation rétroactive au 1er janvier 2025 : 2,25%

Majoration rétroactive au 1er avril 2025 : 2,28\$/h (10,5% de la masse salariale)

Indexation au 1er janvier 2026\* : 2,5%

Indexation au 1er janvier 2027\* : 2,5%

Indexation au 1er janvier 2028\* : 2,5%

\*Ce pourcentage prend en considération l'effet multiplicateur.

Par exemple, une personne qui gagnait 20\$/heure au 31 décembre 2023 bénéficierait d'une augmentation de 25,15 % sur cinq années de convention collective. Pour celles et ceux qui auront droit aux autres volets monétaires, comme les primes de fidélité et les résultats à obtenir par les travaux de classification, ces sommes viendront s'ajouter à ces augmentations. De plus, les membres recevront une rétroactivité salariale à partir du 1er janvier 2024.

## Exemples de rétro salariale

\*Dans le cas d'une signature au 1er août 2025, pour une moyenne de neuf cent (900) heures travaillées annuellement.

Classes d'emplois	
Guide animalier - Mammifères marins 1er avril 2025 - Échelon 1 - 23,96\$/H	Rangement 12
<b>Rétro de 2 218\$</b>	
Préposé aux opérations terrain 1er avril 2025 - Échelon 4 - 22,31\$/H	Rangement 7
<b>Rétro de 2 088\$</b>	
Préposé aux activités - classe nominale 1er avril 2025 - Échelon 6 - 24,25\$/H	Rangement 7
<b>Rétro de 1 926\$</b>	
Garde-parc/Patrouilleur 1er avril 2025 - Échelon 8 - 26,40\$/H	Rangement 7
<b>Rétro de 2 084\$</b>	

# Structure salariale au 31 décembre 2023 (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023)

Taux au 31 décembre 2023

Rang	Échelon							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	15,85 \$	15,90 \$	15,95 \$	16,00 \$	16,32 \$	16,69 \$	17,07 \$	
2	15,95 \$	16,00 \$	16,05 \$	16,24 \$	16,64 \$	17,07 \$	17,49 \$	17,93 \$
3	16,05 \$	16,10 \$	16,25 \$	16,74 \$	17,24 \$	17,77 \$	18,30 \$	18,86 \$
4	16,15 \$	16,20 \$	16,68 \$	17,26 \$	17,87 \$	18,49 \$	19,14 \$	19,81 \$
5	16,25 \$	16,45 \$	17,11 \$	17,80 \$	18,50 \$	19,24 \$	20,02 \$	20,82 \$
6	16,35 \$	16,81 \$	17,56 \$	18,36 \$	19,18 \$	20,05 \$	20,95 \$	21,89 \$
7	16,62 \$	17,41 \$	18,25 \$	19,11 \$	20,02 \$	20,97 \$	21,96 \$	23,01 \$
8	17,19 \$	18,04 \$	18,95 \$	19,89 \$	20,89 \$	21,93 \$	23,03 \$	24,17 \$
9	17,93 \$	18,86 \$	19,81 \$	20,82 \$	21,89 \$	23,01 \$	24,17 \$	25,40 \$
10	18,65 \$	19,64 \$	20,67 \$	21,77 \$	22,89 \$	24,09 \$	25,36 \$	26,69 \$
11	19,55 \$	20,58 \$	21,67 \$	22,82 \$	24,03 \$	25,30 \$	26,65 \$	28,06 \$
12	20,68 \$	21,77 \$	22,88 \$	24,07 \$	25,32 \$	26,64 \$	28,03 \$	29,48 \$
13	21,89 \$	23,01 \$	24,17 \$	25,40 \$	26,69 \$	28,06 \$	29,48 \$	30,99 \$
14	23,31 \$	24,45 \$	25,65 \$	26,90 \$	28,21 \$	29,60 \$	31,05 \$	32,58 \$
15	25,16 \$	26,29 \$	27,47 \$	28,71 \$	30,01 \$	31,36 \$	32,76 \$	34,23 \$
Étudiant avec pourboire	12,20 \$							
Serveurs, commis et barmans	12,20 \$	12,25 \$	12,30 \$	12,35 \$				
Commis banquet	12,20 \$	12,25 \$	12,30 \$	12,35 \$	12,40 \$	12,50 \$	12,92 \$	
Étudiants	15,50 \$	15,75 \$	16,00 \$	16,25 \$	16,50 \$			
Étudiant surveillant sauveteur	15,50 \$	15,78 \$	16,25 \$	16,74 \$	17,24 \$	17,77 \$	18,30 \$	18,86 \$
Étudiant responsable surveillant sauveteur	15,82 \$	16,45 \$	17,11 \$	17,80 \$	18,50 \$	19,24 \$	20,02 \$	20,82 \$

# Structure salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Taux au 1er janvier 2024

Rang	Échelon							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	16,25 \$	16,30 \$	16,35 \$	16,40 \$	16,73 \$	17,11 \$	17,50 \$	
2	16,35 \$	16,40 \$	16,45 \$	16,65 \$	17,06 \$	17,50 \$	17,93 \$	18,38 \$
3	16,45 \$	16,50 \$	16,66 \$	17,16 \$	17,67 \$	18,21 \$	18,76 \$	19,33 \$
4	16,55 \$	16,61 \$	17,10 \$	17,69 \$	18,32 \$	18,95 \$	19,62 \$	20,31 \$
5	16,66 \$	16,86 \$	17,54 \$	18,25 \$	18,96 \$	19,72 \$	20,52 \$	21,34 \$
6	16,76 \$	17,23 \$	18,00 \$	18,82 \$	19,66 \$	20,55 \$	21,47 \$	22,44 \$
7	17,04 \$	17,85 \$	18,71 \$	19,59 \$	20,52 \$	21,49 \$	22,51 \$	23,59 \$
8	17,62 \$	18,49 \$	19,42 \$	20,39 \$	21,41 \$	22,48 \$	23,61 \$	24,77 \$
9	18,38 \$	19,33 \$	20,31 \$	21,34 \$	22,44 \$	23,59 \$	24,77 \$	26,04 \$
10	19,12 \$	20,13 \$	21,19 \$	22,31 \$	23,46 \$	24,69 \$	25,99 \$	27,36 \$
11	20,04 \$	21,09 \$	22,21 \$	23,39 \$	24,63 \$	25,93 \$	27,32 \$	28,76 \$
12	21,20 \$	22,31 \$	23,45 \$	24,67 \$	25,95 \$	27,31 \$	28,73 \$	30,22 \$
13	22,44 \$	23,59 \$	24,77 \$	26,04 \$	27,36 \$	28,76 \$	30,22 \$	31,76 \$
14	23,89 \$	25,06 \$	26,29 \$	27,57 \$	28,92 \$	30,34 \$	31,83 \$	33,39 \$
15	25,79 \$	26,95 \$	28,16 \$	29,43 \$	30,76 \$	32,14 \$	33,58 \$	35,09 \$
P-1	12,51 \$							
P-2	12,51 \$	12,56 \$	12,61 \$	12,66 \$				
P-3	12,51 \$	12,56 \$	12,61 \$	12,66 \$	12,71 \$	12,81 \$	13,24 \$	
E-1	15,89 \$	16,14 \$	16,40 \$	16,66 \$	16,91 \$			
E-2	15,89 \$	16,17 \$	16,66 \$	17,16 \$	17,67 \$	18,21 \$	18,76 \$	19,33 \$
E-3	16,22 \$	16,86 \$	17,54 \$	18,25 \$	18,96 \$	19,72 \$	20,52 \$	21,34 \$

# Structure salariale au 1<sup>er</sup> mai 2024\*

\*Au 1er mai 2024, l'employeur avait ajusté le taux horaire des plus bas salariés à la suite de la hausse du salaire minimum. Ces salariés avaient obtenu des pourcentages d'augmentation supérieurs à 2,5%. Conséquemment, ils retrouvent le taux horaire qu'ils ont obtenus à la même date.

Taux au 1er mai 2024								
Rang	Échelon							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	16,35 \$	16,40 \$	16,45 \$	16,50 \$	16,73 \$	17,11 \$	17,50 \$	
2	16,45 \$	16,50 \$	16,55 \$	16,65 \$	17,06 \$	17,50 \$	17,93 \$	18,38 \$
3	16,55 \$	16,60 \$	16,66 \$	17,16 \$	17,67 \$	18,21 \$	18,76 \$	19,33 \$
4	16,65 \$	16,70 \$	17,10 \$	17,69 \$	18,32 \$	18,95 \$	19,62 \$	20,31 \$
5	16,75 \$	16,86 \$	17,54 \$	18,25 \$	18,96 \$	19,72 \$	20,52 \$	21,34 \$
6	16,85 \$	17,23 \$	18,00 \$	18,82 \$	19,66 \$	20,55 \$	21,47 \$	22,44 \$
7	17,04 \$	17,85 \$	18,71 \$	19,59 \$	20,52 \$	21,49 \$	22,51 \$	23,59 \$
8	17,62 \$	18,49 \$	19,42 \$	20,39 \$	21,41 \$	22,48 \$	23,61 \$	24,77 \$
9	18,38 \$	19,33 \$	20,31 \$	21,34 \$	22,44 \$	23,59 \$	24,77 \$	26,04 \$
10	19,12 \$	20,13 \$	21,19 \$	22,31 \$	23,46 \$	24,69 \$	25,99 \$	27,36 \$
11	20,04 \$	21,09 \$	22,21 \$	23,39 \$	24,63 \$	25,93 \$	27,32 \$	28,76 \$
12	21,20 \$	22,31 \$	23,45 \$	24,67 \$	25,95 \$	27,31 \$	28,73 \$	30,22 \$
13	22,44 \$	23,59 \$	24,77 \$	26,04 \$	27,36 \$	28,76 \$	30,22 \$	31,76 \$
14	23,89 \$	25,06 \$	26,29 \$	27,57 \$	28,92 \$	30,34 \$	31,83 \$	33,39 \$
15	25,79 \$	26,95 \$	28,16 \$	29,43 \$	30,76 \$	32,14 \$	33,58 \$	35,09 \$
P-1	12,60 \$							
P-2	12,60 \$	12,65 \$	12,70 \$	12,75 \$				
P-3	12,60 \$	12,65 \$	12,70 \$	12,75 \$	12,80 \$	12,85 \$	13,24 \$	
E-1	16,00 \$	16,25 \$	16,50 \$	16,75 \$	17,00 \$			
E-2	16,00 \$	16,25 \$	16,66 \$	17,16 \$	17,67 \$	18,21 \$	18,76 \$	19,33 \$
E-3	16,22 \$	16,86 \$	17,54 \$	18,25 \$	18,96 \$	19,72 \$	20,52 \$	21,34 \$

# Structure salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2025

Taux au 1er janvier 2025								
Rang	Échelon							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	16,72 \$	16,77 \$	16,82 \$	16,87 \$	17,11 \$	17,49 \$	17,89 \$	
2	16,82 \$	16,87 \$	16,92 \$	17,02 \$	17,44 \$	17,89 \$	18,33 \$	18,79 \$
3	16,92 \$	16,97 \$	17,03 \$	17,55 \$	18,07 \$	18,62 \$	19,18 \$	19,76 \$
4	17,02 \$	17,08 \$	17,48 \$	18,09 \$	18,73 \$	19,38 \$	20,06 \$	20,77 \$
5	17,13 \$	17,24 \$	17,93 \$	18,66 \$	19,39 \$	20,16 \$	20,98 \$	21,82 \$
6	17,23 \$	17,62 \$	18,41 \$	19,24 \$	20,10 \$	21,01 \$	21,95 \$	22,94 \$
7	17,42 \$	18,25 \$	19,13 \$	20,03 \$	20,98 \$	21,97 \$	23,02 \$	24,12 \$
8	18,02 \$	18,91 \$	19,86 \$	20,85 \$	21,89 \$	22,99 \$	24,14 \$	25,33 \$
9	18,79 \$	19,76 \$	20,77 \$	21,82 \$	22,94 \$	24,12 \$	25,33 \$	26,63 \$
10	19,55 \$	20,58 \$	21,67 \$	22,81 \$	23,99 \$	25,25 \$	26,57 \$	27,98 \$
11	20,49 \$	21,56 \$	22,71 \$	23,92 \$	25,18 \$	26,51 \$	27,93 \$	29,41 \$
12	21,68 \$	22,81 \$	23,98 \$	25,23 \$	26,53 \$	27,92 \$	29,38 \$	30,90 \$
13	22,94 \$	24,12 \$	25,33 \$	26,63 \$	27,98 \$	29,41 \$	30,90 \$	32,47 \$
14	24,43 \$	25,62 \$	26,88 \$	28,19 \$	29,57 \$	31,02 \$	32,55 \$	34,14 \$
15	26,37 \$	27,56 \$	28,79 \$	30,09 \$	31,45 \$	32,86 \$	34,34 \$	35,88 \$
P-1	12,88 \$							
P-2	12,88 \$	12,93 \$	12,99 \$	13,04 \$				
P-3	12,88 \$	12,93 \$	12,99 \$	13,04 \$	13,09 \$	13,14 \$	13,54 \$	
E-1	16,36 \$	16,62 \$	16,87 \$	17,13 \$	17,38 \$			
E-2	16,36 \$	16,62 \$	17,03 \$	17,55 \$	18,07 \$	18,62 \$	19,18 \$	19,76 \$
E-3	16,58 \$	17,24 \$	17,93 \$	18,66 \$	19,39 \$	20,16 \$	20,98 \$	21,82 \$

# Structure salariale au 1<sup>er</sup> avril 2025 (à la signature de la convention collective)\*

\*Après la classification, aucune catégorie d'emplois ne se retrouve au rangement 1 ni dans les rangements P-1 ou P-3 (emplois à pourboire).

Taux au 1er avril 2025								
Rang	Échelon							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	19,00 \$	19,05 \$	19,10 \$	19,15 \$	19,39 \$	19,77 \$	20,17 \$	
2	19,10 \$	19,15 \$	19,20 \$	19,30 \$	19,72 \$	20,17 \$	20,61 \$	21,07 \$
3	19,20 \$	19,25 \$	19,31 \$	19,83 \$	20,35 \$	20,90 \$	21,46 \$	22,04 \$
4	19,30 \$	19,36 \$	19,76 \$	20,37 \$	21,01 \$	21,66 \$	22,34 \$	23,05 \$
5	19,41 \$	19,52 \$	20,21 \$	20,94 \$	21,67 \$	22,44 \$	23,26 \$	24,10 \$
6	19,51 \$	19,90 \$	20,69 \$	21,52 \$	22,38 \$	23,29 \$	24,23 \$	25,22 \$
7	19,70 \$	20,53 \$	21,41 \$	22,31 \$	23,26 \$	24,25 \$	25,30 \$	26,40 \$
8	20,30 \$	21,19 \$	22,14 \$	23,13 \$	24,17 \$	25,27 \$	26,42 \$	27,61 \$
9	21,07 \$	22,04 \$	23,05 \$	24,10 \$	25,22 \$	26,40 \$	27,61 \$	28,91 \$
10	21,83 \$	22,86 \$	23,95 \$	25,09 \$	26,27 \$	27,53 \$	28,85 \$	30,26 \$
11	22,77 \$	23,84 \$	24,99 \$	26,20 \$	27,46 \$	28,79 \$	30,21 \$	31,69 \$
12	23,96 \$	25,09 \$	26,26 \$	27,51 \$	28,81 \$	30,20 \$	31,66 \$	33,18 \$
13	25,22 \$	26,40 \$	27,61 \$	28,91 \$	30,26 \$	31,69 \$	33,18 \$	34,75 \$
14	26,71 \$	27,90 \$	29,16 \$	30,47 \$	31,85 \$	33,30 \$	34,83 \$	36,42 \$
15	28,65 \$	29,84 \$	31,07 \$	32,37 \$	33,73 \$	35,14 \$	36,62 \$	38,16 \$
P-1	15,16 \$							
P-2	15,16 \$	15,21 \$	15,27 \$	15,32 \$				
P-3	15,16 \$	15,21 \$	15,27 \$	15,32 \$	15,37 \$	15,42 \$	15,82 \$	
E-1	18,64 \$	18,90 \$	19,15 \$	19,41 \$	19,66 \$			
E-2	18,64 \$	18,90 \$	19,31 \$	19,83 \$	20,35 \$	20,90 \$	21,46 \$	22,04 \$
E-3	18,86 \$	19,52 \$	20,21 \$	20,94 \$	21,67 \$	22,44 \$	23,26 \$	24,10 \$

# Structure salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2026\*\*

\*\*Après la classification, aucune catégorie d'emplois ne se retrouve au rangement 1 ni dans les rangements P-1 ou P-3 (emplois à pourboire).

Taux au 1er janvier 2026								
Rang	Échelon							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	19,48 \$	19,53 \$	19,58 \$	19,63 \$	19,87 \$	20,26 \$	20,67 \$	
2	19,58 \$	19,63 \$	19,68 \$	19,78 \$	20,21 \$	20,67 \$	21,13 \$	21,60 \$
3	19,68 \$	19,73 \$	19,79 \$	20,33 \$	20,86 \$	21,42 \$	22,00 \$	22,59 \$
4	19,78 \$	19,84 \$	20,25 \$	20,88 \$	21,54 \$	22,20 \$	22,90 \$	23,63 \$
5	19,90 \$	20,01 \$	20,72 \$	21,46 \$	22,21 \$	23,00 \$	23,84 \$	24,70 \$
6	20,00 \$	20,40 \$	21,21 \$	22,06 \$	22,94 \$	23,87 \$	24,84 \$	25,85 \$
7	20,19 \$	21,04 \$	21,95 \$	22,87 \$	23,84 \$	24,86 \$	25,93 \$	27,06 \$
8	20,81 \$	21,72 \$	22,69 \$	23,71 \$	24,77 \$	25,90 \$	27,08 \$	28,30 \$
9	21,60 \$	22,59 \$	23,63 \$	24,70 \$	25,85 \$	27,06 \$	28,30 \$	29,63 \$
10	22,38 \$	23,43 \$	24,55 \$	25,72 \$	26,93 \$	28,22 \$	29,57 \$	31,02 \$
11	23,34 \$	24,44 \$	25,61 \$	26,86 \$	28,15 \$	29,51 \$	30,97 \$	32,48 \$
12	24,56 \$	25,72 \$	26,92 \$	28,20 \$	29,53 \$	30,96 \$	32,45 \$	34,01 \$
13	25,85 \$	27,06 \$	28,30 \$	29,63 \$	31,02 \$	32,48 \$	34,01 \$	35,62 \$
14	27,38 \$	28,60 \$	29,89 \$	31,23 \$	32,65 \$	34,13 \$	35,70 \$	37,33 \$
15	29,37 \$	30,59 \$	31,85 \$	33,18 \$	34,57 \$	36,02 \$	37,54 \$	39,11 \$
P-1	15,54 \$							
P-2	15,54 \$	15,59 \$	15,65 \$	15,70 \$				
P-3	15,54 \$	15,59 \$	15,65 \$	15,70 \$	15,75 \$	15,81 \$	16,22 \$	
E-1	19,11 \$	19,37 \$	19,63 \$	19,90 \$	20,15 \$			
E-2	19,11 \$	19,37 \$	19,79 \$	20,33 \$	20,86 \$	21,42 \$	22,00 \$	22,59 \$
E-3	19,33 \$	20,01 \$	20,72 \$	21,46 \$	22,21 \$	23,00 \$	23,84 \$	24,70 \$

# Structure salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2027\*

\*Après la classification, aucune catégorie d'emplois ne se retrouve au rangement 1 ni dans les rangements P-1 ou P-3 (emplois à pourboire).

Taux au 1er janvier 2027								
Rang	Échelon							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1</b>	19,97 \$	20,02 \$	20,07 \$	20,12 \$	20,37 \$	20,77 \$	21,19 \$	
<b>2</b>	20,07 \$	20,12 \$	20,17 \$	20,27 \$	20,72 \$	21,19 \$	21,66 \$	22,14 \$
<b>3</b>	20,17 \$	20,22 \$	20,28 \$	20,84 \$	21,38 \$	21,96 \$	22,55 \$	23,15 \$
<b>4</b>	20,27 \$	20,34 \$	20,76 \$	21,40 \$	22,08 \$	22,76 \$	23,47 \$	24,22 \$
<b>5</b>	20,40 \$	20,51 \$	21,24 \$	22,00 \$	22,77 \$	23,58 \$	24,44 \$	25,32 \$
<b>6</b>	20,50 \$	20,91 \$	21,74 \$	22,61 \$	23,51 \$	24,47 \$	25,46 \$	26,50 \$
<b>7</b>	20,69 \$	21,57 \$	22,50 \$	23,44 \$	24,44 \$	25,48 \$	26,58 \$	27,74 \$
<b>8</b>	21,33 \$	22,26 \$	23,26 \$	24,30 \$	25,39 \$	26,55 \$	27,76 \$	29,01 \$
<b>9</b>	22,14 \$	23,15 \$	24,22 \$	25,32 \$	26,50 \$	27,74 \$	29,01 \$	30,37 \$
<b>10</b>	22,94 \$	24,02 \$	25,16 \$	26,36 \$	27,60 \$	28,93 \$	30,31 \$	31,80 \$
<b>11</b>	23,92 \$	25,05 \$	26,25 \$	27,53 \$	28,85 \$	30,25 \$	31,74 \$	33,29 \$
<b>12</b>	25,17 \$	26,36 \$	27,59 \$	28,91 \$	30,27 \$	31,73 \$	33,26 \$	34,86 \$
<b>13</b>	26,50 \$	27,74 \$	29,01 \$	30,37 \$	31,80 \$	33,29 \$	34,86 \$	36,51 \$
<b>14</b>	28,06 \$	29,32 \$	30,64 \$	32,01 \$	33,47 \$	34,98 \$	36,59 \$	38,26 \$
<b>15</b>	30,10 \$	31,35 \$	32,65 \$	34,01 \$	35,43 \$	36,92 \$	38,48 \$	40,09 \$
<b>P-1</b>	15,93 \$							
<b>P-2</b>	15,93 \$	15,98 \$	16,04 \$	16,09 \$				
<b>P-3</b>	15,93 \$	15,98 \$	16,04 \$	16,09 \$	16,14 \$	16,21 \$	16,63 \$	
<b>E-1</b>	19,59 \$	19,85 \$	20,12 \$	20,40 \$	20,65 \$			
<b>E-2</b>	19,59 \$	19,85 \$	20,28 \$	20,84 \$	21,38 \$	21,96 \$	22,55 \$	23,15 \$
<b>E-3</b>	19,81 \$	20,51 \$	21,24 \$	22,00 \$	22,77 \$	23,58 \$	24,44 \$	25,32 \$

# Structure salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2028 (la 5<sup>e</sup> année de la convention collective)\*\*

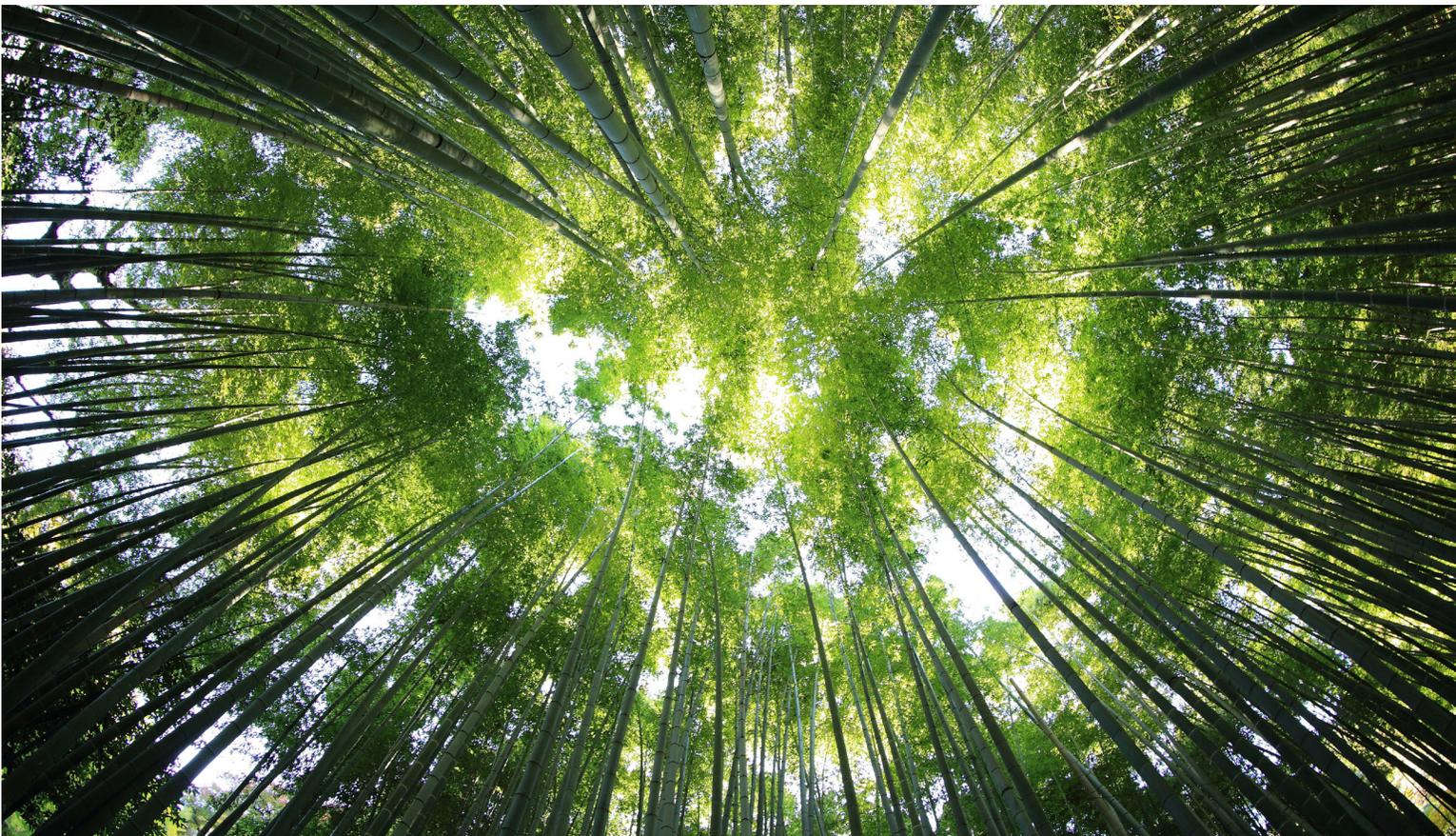
\*\*Après la classification, aucune catégorie d'emplois ne se retrouve au rangement 1 ni dans les rangements P-1 ou P-3 (emplois à pourboire).

Taux au 1er janvier 2028								
Rang	Échelon							
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1</b>	20,47 \$	20,52 \$	20,57 \$	20,62 \$	20,88 \$	21,29 \$	21,72 \$	
<b>2</b>	20,57 \$	20,62 \$	20,67 \$	20,78 \$	21,24 \$	21,72 \$	22,20 \$	22,69 \$
<b>3</b>	20,67 \$	20,73 \$	20,79 \$	21,36 \$	21,91 \$	22,51 \$	23,11 \$	23,73 \$
<b>4</b>	20,78 \$	20,85 \$	21,28 \$	21,94 \$	22,63 \$	23,33 \$	24,06 \$	24,83 \$
<b>5</b>	20,91 \$	21,02 \$	21,77 \$	22,55 \$	23,34 \$	24,17 \$	25,05 \$	25,95 \$
<b>6</b>	21,01 \$	21,43 \$	22,28 \$	23,18 \$	24,10 \$	25,08 \$	26,10 \$	27,16 \$
<b>7</b>	21,21 \$	22,11 \$	23,06 \$	24,03 \$	25,05 \$	26,12 \$	27,24 \$	28,43 \$
<b>8</b>	21,86 \$	22,82 \$	23,84 \$	24,91 \$	26,02 \$	27,21 \$	28,45 \$	29,74 \$
<b>9</b>	22,69 \$	23,73 \$	24,83 \$	25,95 \$	27,16 \$	28,43 \$	29,74 \$	31,13 \$
<b>10</b>	23,51 \$	24,62 \$	25,79 \$	27,02 \$	28,29 \$	29,65 \$	31,07 \$	32,60 \$
<b>11</b>	24,52 \$	25,68 \$	26,91 \$	28,22 \$	29,57 \$	31,01 \$	32,53 \$	34,12 \$
<b>12</b>	25,80 \$	27,02 \$	28,28 \$	29,63 \$	31,03 \$	32,52 \$	34,09 \$	35,73 \$
<b>13</b>	27,16 \$	28,43 \$	29,74 \$	31,13 \$	32,60 \$	34,12 \$	35,73 \$	37,42 \$
<b>14</b>	28,76 \$	30,05 \$	31,41 \$	32,81 \$	34,31 \$	35,85 \$	37,50 \$	39,22 \$
<b>15</b>	30,85 \$	32,13 \$	33,47 \$	34,86 \$	36,32 \$	37,84 \$	39,44 \$	41,09 \$
<b>P-1</b>	16,33 \$							
<b>P-2</b>	16,33 \$	16,38 \$	16,44 \$	16,49 \$				
<b>P-3</b>	16,33 \$	16,38 \$	16,44 \$	16,49 \$	16,54 \$	16,62 \$	17,05 \$	
<b>E-1</b>	20,08 \$	20,35 \$	20,62 \$	20,91 \$	21,17 \$			
<b>E-2</b>	20,08 \$	20,35 \$	20,79 \$	21,36 \$	21,91 \$	22,51 \$	23,11 \$	23,73 \$
<b>E-3</b>	20,31 \$	21,02 \$	21,77 \$	22,55 \$	23,34 \$	24,17 \$	25,05 \$	25,95 \$

# Lettre d'engagement – Maintien de l'écart de 3\$/h par rapport au salaire minimum

En supplément des indexations annuelles, **l'employeur s'engage à maintenir un écart de 3\$/h au salaire minimum pour les trois (3) dernières années** de la convention collective. Pour les personnes membres du SFPQ qui sont des salariées à pourboire, cet écart sera de 2,26\$/h. Ce montant correspond à l'écart établi au 1er avril 2025 entre le plus bas salarié et le salaire minimum. Dans l'éventualité où le salaire minimum devait augmenter plus rapidement que le taux horaire du plus bas salarié, l'employeur et le SFPQ devront s'entendre sur la manière de procéder afin de maintenir cet écart.

N.B. Les augmentations des salaires minimums sont à la baisse depuis les deux dernières années. À titre d'exemple, en 2025, il a été de 2,22 %.



# Versement des sommes rétroactives

Ces rétroactions seront versées en un seul versement, par dépôt bancaire, dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective.

## Primes de fidélisation

L'entente de principe inclut un montant forfaitaire unique pour les salariés employés par la Sépaq à la signature de la convention collective. Ce montant est applicable à tous les salariés ayant accumulé une ancienneté de cinq années consécutives et plus.

Cette mesure de fidélité en emploi s'articule comme suit :

- a) L'employé qui, à la signature de la convention collective, a accumulé au moins **cinq années consécutives** d'ancienneté, mais moins de dix années dans l'un ou l'autre des établissements de la Sépaq, a droit à un montant forfaitaire de **500 \$**.
- b) L'employé qui, à la signature de la convention collective, a accumulé **dix années consécutives et plus** d'ancienneté dans l'un ou l'autre des établissements de la Sépaq, a droit à un montant forfaitaire de **1 500 \$**.

## Remboursement des congés de maladie

À la signature de la convention collective, les congés de maladie non utilisés au 31 mars de chaque année seront remboursés au salarié régulier le 31 mars de chaque année, et ce, à 100 % de leur valeur à cette date (ou à la fin de sa saison pour le salarié saisonnier).

# Indemnité de repas

L'indemnité quotidienne de repas sera indexée de 2,5 % au 1er janvier 2024 ; de 2,25 % au 1er janvier 2025 ; et elle sera bonifiée de 30 % au 1er avril 2025.

L'indemnité de repas lors des heures supplémentaires sera, quant à elle, indexée de 2,5 % au 1er janvier 2024 ; de 2,25 % au 1er janvier 2025 ; et elle sera bonifiée de 50 % au 1er avril 2025.

## Parcs et réserves

	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1 <sup>er</sup> janvier 2025	1 <sup>er</sup> avril 2025	1 <sup>er</sup> janvier 2026	1 <sup>er</sup> janvier 2027	1 <sup>er</sup> janvier 2028
Allocation quotidienne	9,46\$	9,67\$	12,57\$	12,88\$	13,20\$	13,53\$
Allocation temps supplémentaire	5,41\$	5,53\$	8,30\$	8,51\$	8,72\$	8,94\$

N.B. Il n'y aura pas de correction rétroactive sur les allocations déjà payées.

# Prime de soutien au déplacement durable

L'employeur s'engage, par une lettre d'engagement, à maintenir la prime de déplacement comme une mesure administrative pour la durée de la convention collective.

# Mesures et primes ciblées

L'entente de principe prévoit certaines mesures et primes ciblées pour compenser des réalités de travail ou des exigences particulières.

## **Prime d'entraînement à la tâche**

L'entente de principe introduit une prime d'entraînement à la tâche de 5% pour les salariés qui, à la demande de l'employeur, assiste un nouvel employé dans l'apprentissage de ses tâches.

Pour chaque heure effectivement dévouée à l'entraînement d'un nouvel employé et pendant une durée maximale de deux semaines, cette prime s'applique si l'employeur le précise. Pour les corps d'emplois de l'Aquarium du Québec qui doivent travailler avec les systèmes de support à la vie et qui prodiguent des soins ou veillent à l'alimentation des animaux, cette prime peut être reconduite jusqu'à un maximum de deux fois, soit pendant six semaines.

## **Pourboires et forfaits prépayés**

**Pour l'Aquarium du Québec, le Manoir Montmorency et le Gîte du Mont-Albert,** dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026, les frais de service perçus par l'employeur et redistribués entre les salariés seront ajustés à 14 %. Cette redistribution touche les salariés qui ont effectué le service lors d'une convention, une noce, un banquet ou un repas d'un groupe organisé de clients appuyés par un contrat de vente ou lors de la vente d'un forfait.

## **Allocation pour achat d'équipement**

**Pour l'Auberge de montagne des Chic-Chocs,** les chefs guide de montagne (490-10) et les guides de montagne (483-10) recevront un montant de 900\$ pour la saison d'hiver. Ce montant est payable à la fin de la saison hivernale de travail prévue.

Pour la saison estivale, les chefs guides de montagne (490-10) et les guides de montagne (483-10) recevront un montant de 300\$ pour la saison d'été. Ce montant est payable à la fin de la saison estivale prévue.

Les chefs guide de chasse et pêche villégiature (445-45 et 445-30) et les guides de chasse et pêche (445-35, 445-50 et 482-10) recevront, par saison, un montant de 150\$ d'allocation pour leur équipement de chasse et/ou de pêche. Ce montant est payable à la fin de la saison prévue.

N.B. Ces primes seront reconduites avec les nouvelles appellations des nouvelles classifications, s'il y a lieu.

# Classification

L'employeur a consenti plusieurs avancées sur le plan de la classification des emplois. Les travaux de classification impliquent une réévaluation de la valeur relative des emplois touchés par les travaux.

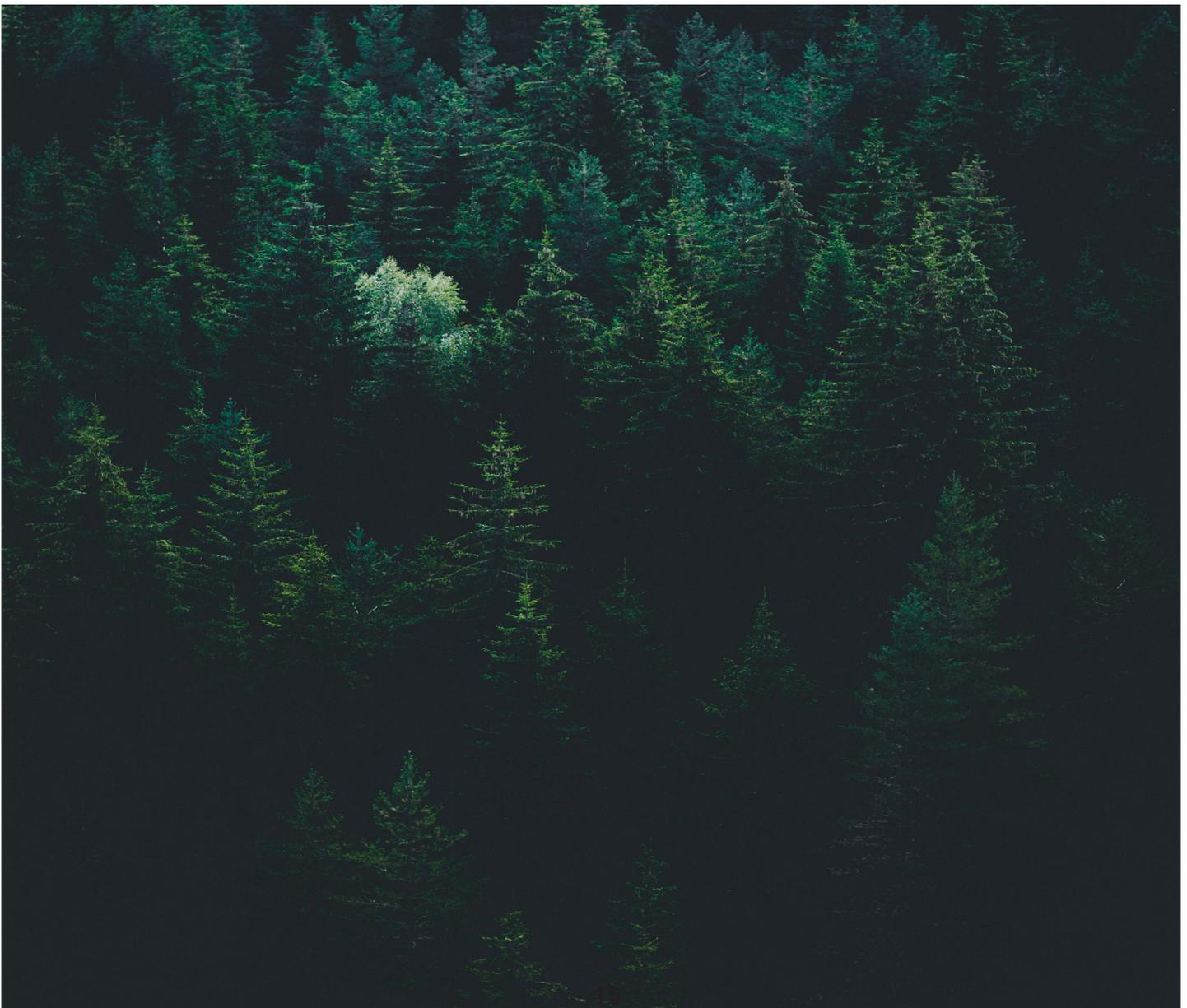
Si la valeur est révisée à la hausse, elle peut mener à l'atteinte d'un nouveau rangement dans la structure salariale (voir l'annexe A-3 de la convention collective 2019-2023), et donc, à un salaire plus élevé. Voici la liste des nouveaux corps d'emploi ; ils entreront en vigueur rétroactivement au 31 mars 2025.

## Nouveaux corps (25) – Hausse d'un rang par rapport aux anciens corps d'emplois

- Surveillant-sauveteur piscine et plage
- Technicienne ou technicien en géomatique – Classe nominale
- Technicienne ou technicien en milieu naturel – Classe principale
- Préposé ou préposée en expérience nature – Classe principale
- Préposé ou préposée aux opérations terrain – Classe nominale
- Préposé ou préposée aux opérations terrain – Classe principale
- Garde-parc/patrouilleuse ou garde-parc/patrouilleur – classe nominale
- Auditrice ou auditeur de nuit
- Guide de montagne
- Chef ou cheffe guide de montagne
- Guide de via ferrata et tyrolienne
- Préposé ou préposée à l'accueil, aux ventes et à l'expérience client
- Cuisinier ou cuisinière – Classe 1
- Préposée ou préposé à la cuisine
- Chef ou cheffe de parti
- Agent ou agente de bureau – Classe principale
- Cheffe ou chef d'équipe maintenance et infrastructures
- Conductrice ou conducteur et opératrice ou opérateur de camions lourds et d'engins de chantiers
- Électromécanicien ou électromécanicienne
- Horticulteur ou horticultrice
- Mécanicienne ou mécanicien – Classe I
- Guide animalier - aquariste ou guide animalière - aquariste
- Guide animateur ou guide animatrice
- Préposé ou préposée à la collection
- Technicienne ou technicien en informatique – Classe principale

# Nouveaux corps (11) – Hausse de deux rangs par rapport aux anciens corps d'emplois

- Préposée ou préposé à l'entretien ménager
- Cheffe ou chef de rang
- Barman ou barmaid
- Préposé ou préposée casse-croûte/caféteria
- Chef ou cheffe d'équipe casse-croûte/caféteria
- Chef ou cheffe d'équipe service à la clientèle
- Guide accompagnatrice ou guide accompagnateur
- Magasinier ou magasinière – Classe principale
- Guide animalière - mammifères marins ou guide animalier - mammifères marins
- Guide animalier - technicien de laboratoire ou guide animalière -technicienne de laboratoire
- Plongeur



## **Nouveaux corps (4) – Hausse de trois rangs par rapport aux anciens corps d’emplois**

- Technicienne ou technicien en information et en gestion des données de vente
- Chef ou cheffe d’étage
- Conducteur mécanicien ou conductrice mécanicienne de remontée mécanique (téléphérique)
- Guide animalière - technicienne en santé animale ou guide animalier - technicien en santé animale

## **Nouveaux corps (6) – Certains restent statut quo, mais certains ont une hausse minimale d’un rang (visent plus spécifiquement ceux provenant des accréditations suivantes : AMCC, GMA, Aquarium et Port-Menier)**

- Serveuse ou serveur
- Guide-interprète – Classe nominale
- Préposé à la sécurité - Patrouilleur ou préposée à la sécurité - Patrouilleuse
- Préposé à l’entretien
- Cuisinière ou cuisinier – Classe 2
- Mécanicien ou mécanicienne – Classe 2



# Nouveaux corps (40) – Sans variation du rangement

- Cheffe ou chef d'équipe surveillant sauveteur
- Technicien ou technicienne en administration – Classe nominale
- Technicien ou technicienne en administration – Classe principale
- Technicien ou technicienne en architecture – Classe nominale
- Technicien ou technicienne en architecture – Classe principale
- Technicien ou technicienne en arts appliqués et graphiques – Classe nominale
- Technicien ou technicienne en arts appliqués et graphiques – Classe principale
- Technicienne ou technicien en génie civil – Classe nominale
- Technicienne ou technicien en génie civil – Classe principale
- Technicienne ou technicien en géomatique – Classe principale
- Technicien ou technicienne en marketing – Classe principale
- Technicienne ou technicien en foresterie – Classe nominale
- Technicienne ou technicien en foresterie – Classe principale
- Technicienne ou technicien en milieu naturel – Classe nominale
- Préposé ou préposée en expérience nature – Classe nominale
- Responsable des services auxiliaires et des achats
- Commis salle à manger/banquet
- Hôtesse ou hôte
- Guide chasse et pêche
- Cheffe ou chef guide chasse et pêche
- Agent ou agente de secrétariat – Classe nominale
- Agent ou agente de secrétariat – Classe principale
- Préposée ou préposé à la boutique et à la billetterie
- Guide de rivière
- Aménagiste
- Cheffe ou chef de cuisine
- Agent ou agente de bureau – Classe nominale
- Ouvrier certifié d'entretien
- Commis service à la clientèle
- Conductrice ou conducteur de remontée mécanique (téléphérique)
- Gardien ou gardienne – Classe nominale
- Magasinier ou magasinière – Classe nominale
- Assistant ou assistante guide animalier
- Préposée ou préposé à l'accueil – Classe nominale
- Préposée ou préposé aux banquets et service de restauration
- Préposée ou préposé construction et aménagement
- Technicien ou technicienne en informatique – Classe nominale
- Technicienne ou technicien en montage de données
- Technicienne ou technicien maintenance et infrastructures

# Nouveaux corps (1) – Baisse d'un rang à l'évaluation

- Moniteur plein-air

N.B. : Selon les données de l'employeur, il n'y a pas de titulaire actif dans cette catégorie d'emplois. S'il y en avait, une protection salariale serait appliquée (employé hors taux / hors échelle). D'autres cas individuels pourraient aussi se retrouver hors taux / hors échelle.

# Nouveaux corps (19) – Sans évaluation antérieure (non-syndiqués ou création de catégories d'emplois)

- Technicien en développement durable
- Garde-parc/patrouilleur – Classe principale
- Guide-interprète – Classe principale
- Désosseuse ou désosseur
- Cheffe horticultrice ou chef horticulteur
- Commis station-service
- Technicien ou technicienne développeur front end – Classe nominale
- Technicien ou technicienne développeur front end – Classe principale
- Technicien ou technicienne en paléontologie
- Adjointe administrative ou adjoint administratif
- Agente ou agent paie et comptes payables
- Adjoint ou adjointe aux services paie
- Capitaine bateau-mouche
- Coordonnateur ou coordonnatrice aux groupes
- Coordonnatrice ou coordonnateur aux ventes
- Délégué commercial ou déléguée commerciale
- Technicienne ou technicien à la paie
- Arboriculteur
- Guide interprète en astronomie

La personne insatisfaite du résultat de la classification pourra avoir recours à la procédure prévue dans sa convention collective au chapitre de la classification.

# Intégration

L'application de la nouvelle classification entrera en vigueur le 31 mars 2025. Les salariés qui verront leur catégorie d'emploi reclassifiée seront intégrés dans la structure salariale au 31 mars 2025, selon la méthode « échelon à échelon ». Cette méthode permet de conserver le niveau d'échelon lors de l'intégration dans le nouveau rangement.

L'intégration représente, pour l'employeur, une augmentation de 2,9 % de la masse salariale totale des membres.

## Montant forfaitaire

Des montants forfaitaires seront accordés aux employés actifs (à l'employé au moment de la signature) dont la valeur de la catégorie d'emploi fût révisée à la hausse par les travaux de classification. Ces montants seront payables en un versement, dans un délai de 90 jours suivant la signature de la convention collective. Les montants forfaitaires seront calculés sur une base horaire et multipliés par le nombre d'heures travaillées sur une période déterminée de 15 mois, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 30 mars 2025.

### Exemples de montants forfaitaires pour la classification\*

Classes d'emplois actuelles		Nouvelles classes d'emplois	
Guide animalier - Mammifères marins 30 mars 2025 - Échelon 1 - 19,55\$/H <b>Rétro de 2 351\$</b>	Rangement 10	Guide animalier - Mammifères marins 31 mars 2025 - Échelon 1 - 21,68\$/H	Rangement 12
Préposé aux opérations terrains 30 mars 2025 - Échelon 4 - 18,09\$/H <b>Rétro de 2 146\$</b>	Rangement 4	Préposé aux opérations terrain - classe nominale 31 mars 2025 - Échelon 4 - 20,03\$/H	Rangement 7
Préposé aux activités - classe nominale 30 mars 2025 - Échelon 6 - 21,01\$/H <b>Rétro de 1 062\$</b>	Rangement 6	Préposé aux opérations terrain - classe nominale 31 mars 2025 - Échelon 6 - 21,97\$/H	Rangement 7
Garde-parc/Patrouilleur 30 mars 2025 - Échelon 8 - 22,94\$/H <b>Rétro de 1 300\$</b>	Rangement 6	Garde-parc/Patrouilleur - classe nominale 31 mars 2025 - Échelon 8 - 24,12\$/H	Rangement 7

Ces montants sont estimés à partir d'une moyenne de 900 heures travaillées annuellement. Notez que ces montants forfaitaires s'ajoutent aux rétroactions déjà accordées pour les augmentations de salaire paramétrique pour les années 2024 et 2025.

Vous pourrez consulter l'outil de classification pour connaître la réalité de votre catégorie d'emplois. Pour y accéder, visitez la page Web du SFPQ consacrée à la négociation de la Sépaq, sous la mention « Classification » (<https://www.sfpq.qc.ca/sepaq-nego/>).

# Bilan des gains à valeur monétaire

Gains	% d'augmentation de la masse salariale*
<ul style="list-style-type: none"><li>• Augmentations annuelles</li><li>• Ajout de 2,28\$ pour tous au 1<sup>er</sup> avril 2025</li><li>• Application des nouvelles classifications au 31 mars 2025</li><li>• Prime de fidélité</li><li>• Primes et mesures ciblées s'ajoutent à ce pourcentage</li></ul>	32,6 %

\*L'augmentation de la masse salariale peut être vue comme l'augmentation moyenne estimée. Certaines personnes auront plus, d'autres auront moins, selon leur classe d'emplois, leur ancienneté, leur horaire de travail.

Les sommes rétroactives salariales, ainsi que les sommes forfaitaires en lien avec les travaux de la classification, ne seront pas considérées par l'assurance-emploi si elles devaient être versées durant votre période de chômage.

# Télétravail

Introduction d'un article précisant que la Sépaq doit consulter le SFPQ pour tout changement qu'elle fait à sa politique de télétravail. Ceci permettra au Syndicat de lui faire ses recommandations.

***Parcs 21,10 Lorsque la Société envisage d'apporter des modifications substantielles à sa politique de télétravail, elle avise le syndicat de ses intentions dans un délai raisonnable pour lui permettre de formuler ses recommandations.***

## Favoriser la stabilité d'emploi et augmenter la durée des contrats

Introduction du statut de « régulier sur horaire » dans les conventions qui n'ont pas ce statut d'emploi. Pour tout emploi récurrent d'une durée minimale de neuf mois et plus, l'employeur pourra créer un poste de régulier sur horaire plutôt que d'inscrire le salarié saisonnier sur les listes de rappel hivernale et estivale. Cependant, ce statut n'inclut pas la garantie des heures et de la semaine de travail.

Les avantages reliés à ce statut sont – notamment, mais sans s'y restreindre – l'accès aux congés sociaux, congés de maladie, congés pour affaires personnelles, les jours fériés et chômés, les droits parentaux, le régime d'assurance-vie, ainsi que le régime d'assurance collective. Lors du rappel au travail, ce statut aura préséance sur le statut de saisonnier ou de saisonnier aux activités commerciales.



# Acquérir une flexibilité interaccréditation

## Notion de désignation temporaire

Lorsque l'employeur doit pourvoir de façon temporaire un poste et qu'il pourrait utiliser d'autres employés d'un autre secteur de travail ou d'une autre catégorie d'emploi, il s'adresse à l'ensemble des employés. Il peut ensuite, au sein d'un même établissement, recourir à la notion de désignation temporaire (anciennement désignation provisoire) pour combler le besoin. La désignation temporaire se fait d'abord sur une base volontaire par ordre d'inscription sur la ou les listes de rappel. Si personne ne se porte volontaire, l'employeur pourra désigner le ou les salariés nécessaires au besoin du service par ordre inverse d'inscription sur les listes de rappel.

## Notion de prêt de service

Lorsque l'employeur a des besoins dans un établissement et qu'il pourrait avoir recours à du personnel de la Sépaq d'autres établissements de la même accréditation ou d'une autre accréditation détenue par le SFPQ, il s'adresse d'abord aux employés titulaires du même emploi des établissements du même secteur géographique, ensuite à l'ensemble du personnel, peu importe la catégorie d'emploi. Enfin, si personne ne manifeste d'intérêt, l'employeur recrutera à l'externe.

# Acquisition du droit de rappel automatique

Lorsqu'un employé a déjà occupé un emploi occasionnel pour deux saisons, a minimalement fait la durée de probation pour un poste régulier sur horaire, saisonnier ou saisonnier aux activités commerciales et a obtenu une évaluation positive, il n'aura pas à faire de période de probation et obtiendra directement son droit de rappel et les conditions qui s'y rattachent.

# Prime de délégation de responsabilité

Afin d'avoir accès à la prime de délégation de responsabilités, l'employé devra effectuer plus de 50 % des tâches d'un gestionnaire.



## Modification de la période d'évaluation

Lorsque l'employeur remet une évaluation négative à un salarié en probation, il peut accompagner cette dernière d'attentes significatives, prolonger la période de probation jusqu'à la fin prévue de sa saison et procéder à une deuxième évaluation dans les délais prescrits par la convention.

Parcs 14,02 L'évaluation du salarié en période de probation embauché sur un emploi saisonnier s'effectue dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa cinquante-cinquième (500e) heure effectivement travaillée pour le personnel d'opération ou sa quatre cent cinquante-cinquième (455e) heure effectivement travaillée pour le personnel administratif et de bureau ou suivant la fin de sa période d'emploi, si cette dernière est inférieure à soixante-cinq (65) jours. Une copie de l'évaluation est remise au salarié qui est à l'emploi à l'expiration du délai de quarante-cinq (45) jours. **Lorsque l'employeur remet une évaluation négative au salarié en probation, il peut accompagner cette dernière d'attentes significatives, prolonger la période de probation jusqu'à la fin prévue de sa saison et procéder à une deuxième évaluation selon les délais prescrits.**

## Élimination du maximum de congés de maladies et d'affaires personnelles à prendre par année

L'employé peut utiliser plus de six jours de congé de maladie ou quatre jours de congé d'affaires personnelles par année, à condition d'avoir en banque les heures nécessaires.

Parcs 34,24 Le salarié régulier et le salarié saisonnier accumule au prorata du nombre de jours travaillés au cours d'une année, un maximum de six (6) jours de maladie et de quatre (4) jours pour affaires personnelles entre le 1er avril et le 31 mars de chaque année. Le total des jours de maladie et des jours pour affaires personnelles accumulés par un salarié au cours d'une année ne peut jamais excéder respectivement six (6) jours de maladie et quatre (4) jours pour affaires personnelles au 1er avril de chaque année.

**L'employé peut utiliser plus de six (6) jours de maladie et plus de quatre (4) jours pour affaires personnelles par année, à condition d'avoir en banque les heures nécessaires.**

# Retraite progressive

Introduction de l'article 34,31 de la convention collective Pourvoiries, activités fauniques, service des ventes et réservations pour les conventions collectives qui n'ont pas ce mécanisme.

*Pourvoiries, activités fauniques, services des ventes et réservations 34,31 Le salarié qui opte pour une retraite totale et définitive peut, sous réserve des dispositions particulières de chacun, choisir l'un ou l'autre des modes de compensation de sa réserve de congés de maladie qui sont prévus ci-après, ainsi que la retraite progressive, le cas échéant :*

*a. une indemnité équivalant à la moitié du solde de ses jours de maladie accumulés à sa banque au moment de sa prise de retraite établie sur la base de son taux horaire ou taux quotidien à cette date; cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut;*

*b. un congé de préretraite totale dont la durée est égale au solde de ses jours de maladie accumulés à sa banque;*

*c. un congé de préretraite totale dont la durée est égale à une partie des jours de maladie à sa banque et, pour l'autre partie, une indemnité équivalant à la moitié de ses jours de maladie non utilisés; cette indemnité ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de salaire brut;*

*d. un congé de préretraite graduelle, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Ce congé est caractérisé par le fait qu'un salarié, pendant un laps de temps plus ou moins long précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli comportant un minimum de quatorze (14) heures pour le personnel administratif et de bureau et de quinze heures et demie (15 ½) pour le personnel d'opération par semaine et utiliser sa banque de jours de maladie pour compenser le manque à travailler par rapport aux heures de la semaine normale auxquelles il était assujéti immédiatement avant que ne débute son congé de préretraite graduelle. Le congé de préretraite graduelle peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures pour le personnel administratif et de bureau et de quinze heures et demie (15 ½) pour le personnel d'opération. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail du salarié régulier devient sa semaine garantie et il ne peut être modifié.*

*Dans un tel cas, le salarié doit avoir à sa banque le nombre de jours de maladie équivalant au congé de préretraite graduelle et les jours ainsi retenus ne peuvent servir à d'autres fins; quant aux jours de maladie en surplus, ils pourront être utilisés en application du régime d'assurance salaire pendant les jours de travail du salarié à défaut de quoi ils seront monnayés conformément au sous paragraphe a) précédent.*

*Le salarié en préretraite graduelle bénéficie du régime d'assurance salaire pour les jours de travail prévus à son horaire régulier de travail.*

*Le salarié en préretraite graduelle peut choisir de se prévaloir du congé de préretraite totale dans la mesure où il a à son crédit le nombre de jours de maladie nécessaires pour compenser tous les jours ouvrables non travaillés avant la date de sa retraite totale et définitive.*

*e. une retraite progressive, sous réserve de l'acceptation de l'employeur. Cette retraite est caractérisée par le fait qu'un salarié, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse réduire les heures de sa semaine normale de travail selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables au salarié à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence du minimum de quatorze (14) heures pour le personnel administratif et de bureau et de quinze heures et demie (15 ½) pour le personnel d'opération. Pendant cette période, le nombre d'heures de la nouvelle semaine de travail du salarié régulier devient sa semaine garantie, s'il y a lieu. Aux fins des régimes de retraite, il y a une pleine reconnaissance de service pour la durée de la retraite progressive.*

*Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et le salarié participant au programme.*

*De plus, le salarié qui bénéficie d'une retraite progressive peut choisir de bénéficier simultanément d'un congé de préretraite tel que prévu au sous paragraphe d). Dans un tel cas, le congé de préretraite doit correspondre à la durée du temps de travail établie conformément au premier alinéa et l'utilisation des congés de maladie se fait proportionnellement à ce temps de travail prévu.*

# Remboursement des formations et des requalifications requises

Clarification sur les modalités de remboursement des formations et ajout de la notion des requalifications (ex. : Sauveteur Croix-Rouge, secourisme Sirius).

*Parcs 22.04 Lorsque l'employeur demande à un salarié de suivre des cours de perfectionnement, **ou lorsqu'une requalification est exigée selon les prérequis d'embauche**, il doit rembourser les frais selon la politique en vigueur à la Société sur présentation d'une attestation à l'effet que l'employé a suivi assidûment ce cours. Dans le cas où le salarié reçoit une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à l'employeur tout montant ainsi reçu.*

*Parcs 22,05 Le salarié qui participe, à la demande de l'employeur, à un cours de perfectionnement, **incluant les requalifications exigées selon les prérequis à l'embauche**, pendant ou en dehors de sa période d'emploi, reçoit une rémunération à taux simple pour la durée du cours.*

## Retrait de l'article 24,16 du Gîte du Mont-Albert

Retrait de cet article qui permettait à l'employeur de donner tout horaire de travail de moins de cinq jours à n'importe qui sur la liste de rappel, sans respect de l'ordre d'inscription.

~~Gîte du Mont-Albert 24,16 Malgré les dispositions qui précèdent, entre le 1er novembre et le 31 mai de chaque année, l'employeur n'est pas tenu de confier au salarié régulier sur horaire le travail disponible dont la durée prévisible n'excède pas quatre (4) jours par semaine.~~

## Abolition de poste

Lorsque l'employeur abolit un poste, il inscrit sur la lettre d'abolition de poste l'adresse du site Web où les emplois de la Société sont affichés.

**Parcs 20,10 Lorsque l'employeur abolit un poste régulier sur horaire, saisonnier ou saisonnier aux activités commerciales, il inscrit sur la lettre d'abolition de poste l'adresse du site internet où les postes sont affichés.**



## Facilitation du mécanisme de mutation

L'employé qui désire être muté vers un autre établissement de la Société adresse sa demande directement à l'établissement où il souhaite être muté.

*Parcs 17,10 Le salarié qui désire faire l'objet d'une mutation avise **la direction de l'établissement visée** au moyen d'une demande écrite.*

*Aux fins de l'application des présentes, l'employeur verse dans sa banque interne de candidatures les demandes de mutation reçues et les conserve jusqu'à avis contraire du salarié pour sa catégorie d'emplois.*

## Procédure de grief

Introduction d'un mécanisme pour réduire les délais de traitement de grief. Après six mois, ils seront soumis à l'arbitrage. Introduction d'un mécanisme pour vider les griefs accumulés actuellement.

# Bonification des congés pour décès

Possibilité d'utiliser la banque de vingt jours de congé sans solde (article 32,03 de la convention collective *Pourvoiries, activités fauniques, service des ventes et réservation*) pour prolonger les congés pour décès.

*Parcs 32,03 Le salarié régulier ou saisonnier a droit, sur demande présentée à l'employeur, de s'absenter du travail, sans réduction de salaire, pour les raisons et périodes de temps suivantes :*

*le décès de son conjoint, de l'un de ses enfants : sept (7) jours à l'occasion du décès ou des funérailles incluant le jour des funérailles;*

*le décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur : trois (3) jours à l'occasion du décès ou des funérailles incluant le jour des funérailles; de plus, le salarié peut s'absenter, à cette occasion, deux (2) jours additionnels consécutifs sans salaire; le décès du père ou de la mère de son conjoint ou de sa conjointe, du frère ou de la sœur de son conjoint ou de sa conjointe, de son gendre, de sa bru, ou de l'un de ses grands-parents:*

*trois (3) jours à l'occasion du décès ou des funérailles, si le défunt demeurait au domicile du salarié incluant le jour des funérailles ;*

*le jour du décès ou des funérailles si le défunt ne demeurait pas au domicile du salarié;*

*le décès de l'enfant de son conjoint : quatre (4) jours à l'occasion du décès ou des funérailles incluant le jour des funérailles ; de plus, le salarié peut s'absenter, à cette occasion, trois (3) jours additionnels consécutifs sans salaire;*

*Le salarié régulier, régulier sur horaire ou saisonnier a droit de s'absenter du travail une (1) journée additionnelle consécutive, sans réduction de salaire, lorsqu'il assiste à l'un des événements prévus aux sous-paragraphes 32,03 a), b) et c) et que l'événement a lieu à plus de 241 kilomètres de son lieu de résidence.*

***Le salarié qui le désire peut se prévaloir des congés sans solde prévus au paragraphe 27,02***

# Introduction d'un mécanisme permettant d'agir comme proche aidant

Possibilité d'utiliser la banque de vingt jours de congé sans solde pour prolonger les congés pour agir à titre de proche aidant auprès des siens.

*Parcs 27,02 Pour chaque période du 1er avril au 31 mars de l'année suivante, le salarié régulier a droit à un congé sans salaire pour une période continue n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables.*

*Le salarié qui n'utilise qu'une partie de son congé peut formuler une seconde demande pour le solde non utilisé. L'autorisation d'accorder ce congé est du ressort exclusif de l'employeur.*

*La demande doit être faite, par écrit, à l'employeur, au moins quinze (15) jours avant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres salariés.*

*L'employeur peut cependant accorder une telle absence sans salaire au salarié régulier sur horaire, saisonnier ou saisonnier aux activités commerciales.*

*La durée maximale du congé sans salaire est de trente (30) jours pour le salarié à temps partiel.*

***Ce congé peut être fractionné, après entente avec le gestionnaire, uniquement pour le salarié qui agit à titre de proche aidant ou qui subit un décès.***

## Formation

Le salarié qui désire suivre une formation peut adresser par écrit à son supérieur immédiat son intention de suivre ladite formation.

***Parcs 22,07 Le salarié qui le désire peut adresser par écrit son intention de suivre une formation à son supérieur immédiat.***

# Clarification des paies

Un document explicatif sera soumis aux employés afin d'expliquer l'ensemble des inscriptions apparaissant sur le talon de paie.



## Officialiser le projet pilote d'étalement des heures

Rédaction d'articles en lettres d'entente pour officialiser le projet pilote d'étalement des heures dans les accréditations concernées et introduction du concept dans la convention collective Auberge Port-Menier où l'étalement des heures se fera sur une base volontaire, selon les possibilités du service.

## Fusion d'accréditations

Lettre d'engagement pour étudier les scénarios afin de procéder à des fusions d'accréditations, en tout respect des lois et règlements en vigueur. Ces scénarios devront être présentés aux membres pour vote avant d'aller de l'avant dans ce processus.

# Tableau des lettres d'entente, d'intention et annexes

## **Lettre d'entente 1**

Commune aux accréditations  
Abolition de l'entente de dérogation  
À retirer

## **Lettre d'entente 2**

Commune aux accréditations  
Comité de travail à la classification des titres d'emplois  
À retirer

## **Lettre d'entente 3**

Commune aux accréditations  
Comité de travail relatif aux griefs  
À conserver, sous réserve d'être adaptée

## **Lettre d'entente 4**

Commune aux accréditations offrant les assurances collectives  
Comité de travail relatifs aux assurances collectives  
À retirer

## **Lettre d'entente 4**

Gîte du Mont-Albert  
Relative à l'hébergement  
À conserver, sous réserve d'être adaptée

## **Lettre d'entente 4**

Auberge Port-Menier  
Lettre d'entente relative aux salariés appelés à travailler à Sépaq Anticosti  
À conserver, sous réserve d'être adaptée

## **Lettre d'entente 5**

Parcs et Pourvoiries, activités fauniques, services des ventes et réservations  
Lettre d'entente relative à l'exercice de la fonction d'assistant à la protection de la faune  
À conserver, sous réserve d'être adaptée

## **Lettre d'entente 5**

Siège social, Auberge et Golf Fort-Prével, Campings, Centres touristiques,  
Parc de la Chute-Montmorency  
Comité de travail relatif aux horaires de travail des ressources informationnelles  
À conserver, sous réserve d'être adaptée

## **Lettre d'entente 5**

Auberge de montagne des Chic-Chocs Comité de travail projet pilote étalement des heures de travail pour l'Auberge de montagne des chic-chocs  
À conserver, sous réserve d'être adaptée

**Lettre d'entente 5**

Manoir Montmorency

Lettre d'entente relative au salarié ayant acquis le statut de salarié occasionnel sur annexe en application de la convention collective 2010-2012

À conserver, sous réserve d'être adaptée

**Lettre d'entente 6**

Pourvoires, activités fauniques, services des ventes et réservations

Lettre d'entente relative aux logements d'accommodation

À conserver, sous réserve d'être adaptée

**Lettre d'entente 6**

Auberge de montagne des Chic-Chocs

Relative au salarié occasionnel ayant acquis un statut de salarié occasionnel sur annexe en application de la convention collective 2012-2014

À conserver, sous réserve d'être adaptée

**Lettre d'entente 7**

Pourvoires, activités fauniques, services des ventes et réservations

Lettre d'entente relative aux salariés affectés aux services collectifs

À conserver, sous réserve d'être adaptée

**Lettre d'entente 8**

Pourvoires, activités fauniques, services des ventes et réservations

Comité de travail projet pilote étalement des heures de travail pour les préposés aux activités, les gardiens de territoire, les préposés au service à la clientèle et aux préposés à l'accueil dans les réserves fauniques

À conserver, sous réserve d'être adaptée

**Lettre d'entente 9**

Pourvoires, activités fauniques, services des ventes et réservations

Comité de travail relatifs aux guides de chasse : réserves fauniques

À conserver, sous réserve d'être adaptée

**Lettre d'entente 10**

Pourvoires, activités fauniques, services des ventes et réservations

Comité de travail - étalement des heures de travail – Île d'Anticosti - suspension temporaire de l'article 26.10 jusqu'au 31 décembre 2020

À conserver, sous réserve d'être adaptée

**Lettre d'entente 11**

Pourvoires, activités fauniques, services des ventes et réservations

Lettre d'entente relative au salarié ayant acquis un statut de salarié saisonnier sur annexe en application de la convention collective de 2006-2012

À conserver, sous réserve d'être adaptée

\*Parmi les adaptations à faire, une uniformisation de la numérotation sera effectuée dans les différentes conventions

### **Lettre d'engagement 1**

Lettre d'engagement pour maintenir la prime de soutien au déplacement durable comme mesure administrative pour la durée de la convention collective.

Nouveauté

### **Lettre d'engagement 2**

Lettre d'engagement pour maintenir un écart de 3\$ au salaire minimum pour la durée de la convention collective.

Nouveauté

### **Lettre d'engagement 3**

Lettre d'engagement pour les travaux sur la fusion d'accréditations Nouveauté

### **Annexe A-1**

Parcs; Pourvoiries, activités fauniques services des ventes et réservations; Siège social, Auberge et Golf Fort-Prével, Campings, Centres touristiques, Parc de la Chute-Montmorency

Vacances

À conserver



**Annexe A-1**

Auberge de montagne des Chic-Chocs  
Échelles salariale  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-1**

Aquarium  
Liste des jours fériés et chômés  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-1**

Gîte du Mont-Albert  
Index  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-2**

Parcs; Pourvoiries, activités fauniques services des ventes et réservations; Siège social, Auberge et Golf Fort-Prével, Campings, Centres touristiques, Parc de la Chute-Montmorency  
Liste des jours fériés et chômés  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-2**

Auberge de montagne des Chic-Chocs  
Échelles salariales – taux quotidiens  
À retirer

**Annexe A-2**

Aquarium  
Échelle de salaires étudiants  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-2**

Gîte du Mont Albert Échelles salariales  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-3**

Auberge Port-Menier; Manoir Montmorency; Parcs; Pourvoiries, activités fauniques services des ventes et réservations; Siège social, Auberge et Golf Fort-Prével, Campings, Centres touristiques, Parc de la Chute-Montmorency  
Échelles salariales  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-3**

Aquarium  
Échelle de salaire et rangements  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-3**

Auberge de montagne des Chic-Chocs  
Échelles de salaire - Étudiants  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-3**

Gîte du Mont-Albert  
Échelles salariales salariés à pourboire  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-4**

Auberge Port-Menier  
Échelles de salaires et rangements pour les salariés à pourboires  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-4**

Gîte du Mont-Albert, Parcs  
Taux de salaire étudiant  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-4**

Auberge de montagne des Chic-Chocs  
Liste des jours fériés et chômés  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-4**

Aquarium  
Échelle de salaires et rangements - salarié à pourboire  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-4**

Siège social, Auberge et Golf Fort-Prével, Campings, Centres touristiques, Parc de la Chute-Montmorency Échelle de salaire pour les salariés à pourboire  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-5**

Commune aux accréditations, sauf Pourvoiries, activités fauniques, services des ventes et réservations (annexe 10) et Siège social, Auberge et Golf Fort-Prével, Campings, Centres touristiques, Parc de la Chute Montmorency (annexe A-6)  
Entente aménagement de temps de travail sur une semaine  
À conserver

**Annexe A-5**

Pourvoiries, activités fauniques, services des ventes et réservations  
Échelles de salaires et rangements pour les salariés à pourboires  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-5**

Siège social, Auberge et Golf Fort-Prével, Campings, Centres touristiques, Parc de la Chute-Montmorency Échelle de salaire et rangement pour les salariés étudiants  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-6**

Commune aux accréditations, sauf Pourvoiries, activités fauniques, services des ventes et réservations (annexe A-11) et Siège social, Auberge et Golf Fort-Prével, Campings, Centres touristiques, Parc de la Chute Montmorency (annexe A-7)  
Entente aménagement de temps de travail sur plus d'une semaine  
À conserver

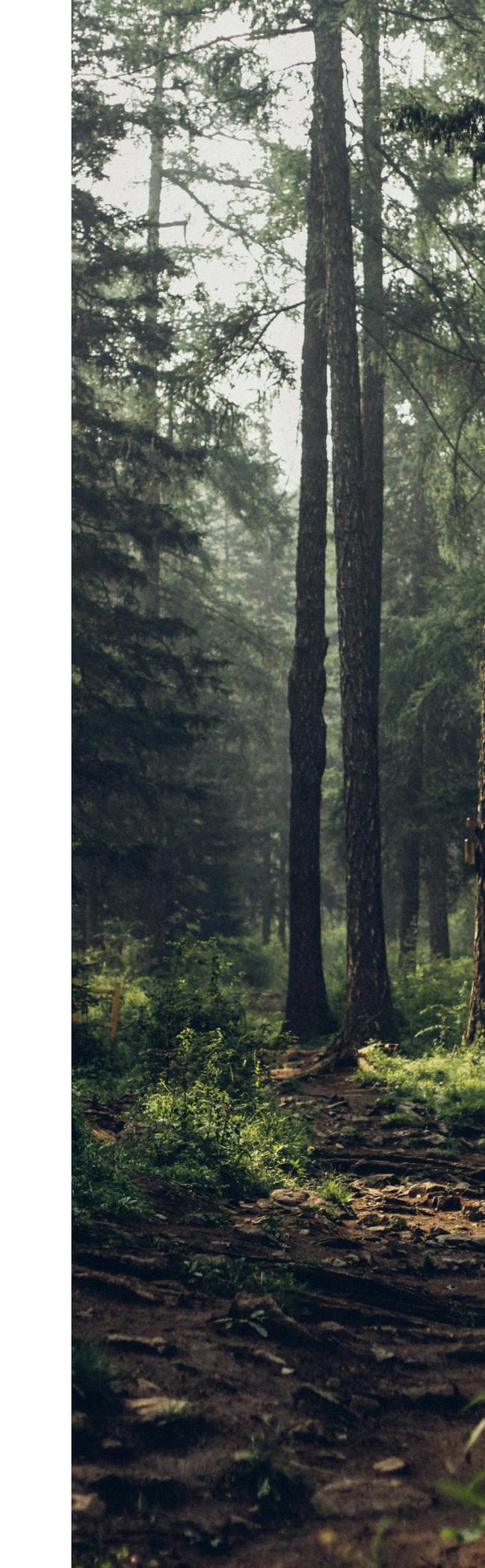
**Annexe A-7**

Pourvoiries, activités fauniques, services des ventes et réservations  
Échelle de salaire - Étudiant  
À conserver (mettre à jour)

**Annexe A-9**

Pourvoiries, activités fauniques, services des ventes et réservations  
Liste des salariés saisonniers qui ont fait l'objet du protocole d'entente intervenu entre le gouvernement du québec et le syndicat de la fonction publique du québec  
À conserver (mettre à jour)

\*Parmi les mises à jour à faire, une uniformisation de la numérotation sera effectuée dans les différentes conventions



# Période de tournée et de vote

Période de tournée de présentation de la proposition d'entente de principe

La tournée aura lieu du 28 juin au 16 juillet 2025. Elle sera composée de rencontres virtuelles et de rencontres en présentiel partout dans la province. Pour connaître les dates et lieux des rencontres, consultez la page Web dédiée à cette tournée : <https://www.sfpq.qc.ca/tournee-sepaq/>.

## Période de vote

Le vote s'effectuera soit de manière électronique, soit par téléphone.

\*Notez que seuls les membres ayant officialisé leur statut de membre du SFPQ recevront, par courriel et par la poste, les instructions pour voter et leur code de vote individuel.

Vous pouvez officialiser votre statut de membre sur le site Web du SFPQ : <https://www.sfpq.qc.ca/devenir-membre/>.

**La période de vote est du 14 juillet 2025 à 8 h 30 au 17 juillet 2025 à 16h30.** En dehors de cette période, vous ne pourrez pas voter. Nous vous rappelons qu'une fois que vous aurez exercé ce droit, il ne sera pas possible de revenir sur votre choix. Voici la question qui vous sera soumise le 14 juillet prochain :

Dans le cadre de la négociation de la convention collective 2024-2028 de la Société des établissements de plein air du Québec pour l'accréditation\* ... acceptez-vous l'entente de principe afin de conclure le renouvellement de la convention collective 2024-2028

J'accepte

Je refuse

\*Dans le bulletin de vote officiel, votre accréditation sera mentionnée

Si vous n'avez pas reçu votre code de vote au début de la période ou que vous rencontrez des difficultés, nous vous invitons à communiquer directement à : [vote@sfpq.qc.ca](mailto:vote@sfpq.qc.ca).

Pour toute question ou demande, nous vous invitons à communiquer avec votre équipe régionale.

# Coordonnées des équipes régionales

## **Région 1 – Québec – Chaudière-Appalaches**

1 800 382-6919

418 623-9919

[region-1@sfpq.qc.ca](mailto:region-1@sfpq.qc.ca)

## **Région 2 – Montréal – Laval – Montérégie**

1 800 265-7445

514 844-4487

[region-2@sfpq.qc.ca](mailto:region-2@sfpq.qc.ca)

## **Région 4 – Centre-du-Québec – Estrie – Mauricie**

1 800 561-5572

819 475-0072

[rr4@sfpq.qc.ca](mailto:rr4@sfpq.qc.ca)

## **Région 5 – Laurentides – Lanaudière – Outaouais**

1 800 265-5693

450 432-8800

[rr5@sfpq.qc.ca](mailto:rr5@sfpq.qc.ca)

## **Région 6 – Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord – Gaspésie et les Îles**

1 888 566-6591

418 566-6591

[rr6@sfpq.qc.ca](mailto:rr6@sfpq.qc.ca)

## **Région 7 – Saguenay – Lac-Saint-Jean – Chibougamau – Charlevoix – Haute-Côte-Nord**

1 800 561-5032

418 548-5852

[rr7@sfpq.qc.ca](mailto:rr7@sfpq.qc.ca)

## **Région 8 – Abitibi – Témiscamingue – Nord-du-Québec**

1 888 797-2844

819 797-2844

[rr8@sfpq.qc.ca](mailto:rr8@sfpq.qc.ca)



Jun 2025