

# STATISTIQUE – TRAVAIL

---

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2002-10-30)

## **Les ententes négociées**

1

Résumés de conventions collectives par secteur d'activité signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés

## **Notes techniques**

11

# LES ENTENTES NÉGOCIÉES

*Résumés de conventions collectives, par secteur d'activité, signées ces derniers mois par des unités de négociation de plus de 100 salariés (2002-10-30)*

**Avertissement** — Les résumés publiés peuvent parfois s'écarter du texte original des conventions. Le ministère du Travail, dans un souci constant de véhiculer des informations justes et, en même temps, bien rédigées sur les conventions, procède de manière systématique à la révision linguistique des résumés choisis pour publication. Il espère, ce faisant, contribuer à l'amélioration constante de la langue utilisée à la source par les rédacteurs des textes des conventions.

Employeur	Syndicat	N°	Page
<b>MATÉRIEL DE TRANSPORT</b> Bombardier aéronautique (Saint-Laurent, Dorval et Mirabel)	L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712 — FTQ	1	2
<b>PRODUITS ÉLECTRIQUES ET ÉLECTRONIQUES</b> Électrolux Canada Corp./Frigidaire, usine de L'Assomption	L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1148 — FTQ	2	3
<b>INDUSTRIES CHIMIQUES</b> L'Oréal Canada inc. (Saint-Laurent)	L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ	3	5
<b>COMMUNICATIONS ET AUTRES SERVICES PUBLICS</b> Hydro-Québec	Le Syndicat des spécialistes d'Hydro-Québec, SCFP, section locale 4250 — FTQ	4	6
<b>HÉBERGEMENT ET RESTAURATION</b> 3017016 Compagnie de la Nouvelle-Écosse et Wyndham Management Corporation, Hôtel Wyndham Montréal	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal — CSN	5	8
<b>AUTRES SERVICES</b> L'Association des entrepreneurs pétroliers du Québec inc. (régions de Montréal, Québec, Mauricie/Bois-Francs, Saguenay-Lac-Saint-Jean et Côte-Nord)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9324 — FTQ	6	10
NOTES TECHNIQUES .....			11

**Bombardier aéronautique (Saint-Laurent, Dorval et Mirabel)  
et  
L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (4 595) 7 869
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 884 ; hommes : 6 985
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2005
- **Date de signature :** 2 juillet 2002

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.

**Salariés de la 3<sup>e</sup> équipe**

6,5 heures/j, 32,5 heures/sem. rémunérées pour 40 heures

**Opérations continues**

12 heures/j, moyenne de 42 heures/sem.

- **Salaires**

1. Trieur de rebuts

	1 <sup>er</sup> déc. 2001	7 déc. 2002	5 déc. 2003	4 déc. 2004
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	13,83 \$ (12,34 \$)	14,28 \$	14,78 \$	15,30 \$
max.	19,58 \$ (18,96 \$)	20,22 \$	20,93 \$	21,66 \$

2. Ajusteur-monteur d'avions et autres occupations, 5 500 salariés

	1 <sup>er</sup> déc. 2001	7 déc. 2002	5 déc. 2003	4 déc. 2004
	/heure	/heure	/heure	/heure
min.	14,37 \$ (12,75 \$)	14,84 \$	15,36 \$	15,90 \$
max.	20,06 \$ (19,43 \$)	20,71 \$	21,43 \$	22,18 \$

3. Contrôleur « sénior » /missiles et autres occupations

	1 <sup>er</sup> déc. 2001	7 déc. 2002	5 déc. 2003	4 déc. 2004
	/heure	/heure	/heure	/heure
	29,96 \$ (29,02 \$)	30,93 \$	32,01 \$	33,13 \$

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale.

**Augmentation générale**

	1 <sup>er</sup> déc. 2001	7 déc. 2002	5 déc. 2003	4 déc. 2004
	variable	3,25 %	3,5 %	3,5 %

**Boni de ratification**

Le salarié permanent le 10 mai 2002 a droit à un montant de 1 000 \$.

- **Primes**

	3 mai 2002	6 déc. 2003
Soir :	0,70 \$/heure	0,75 \$/heure 0,80 \$/heure

**Opérations continues :** 0,50 \$/heure

**Chef de groupe :** 6 % du taux de base — salarié qui doit instruire ou fournir des directives d'ordre technique à un groupe de 4 salariés et plus

**Machine à profiler « Pent & Arrow » :** 0,30 \$/heure

**Broches multiples « Wilson » :** 0,60 \$/heure

**Intérieur des ailes :** 0,50 \$/heure

**Pressurisation :** 0,05 \$/heure

**Opérateur de rivetuse « drivmatic » :** 0,30 \$/heure

**Enlèvement des copeaux métalliques :** 0,14 \$/heure

**Ancienneté :** 15 \$/année d'ancienneté — salarié qui a plus de 3 ans d'ancienneté à la fin de l'année de référence

**Travail dans les réservoirs d'essence du CF-18 :** 0,50 \$/heure — salarié qui effectue physiquement et complètement du travail dans les réservoirs

**Signature des avions :** 1,15 \$/heure

- **Allocations**

**Équipement de sécurité :** fourni par l'employeur selon les modalités prévues

**Chaussures de sécurité :** 1 paire/an lorsque requis

**Lunettes de sécurité de prescription :** 1 paire/2 ans lorsque requis

- **Jours fériés payés**

6 jours/an + période des fêtes qui varie selon le calendrier

- **Congés personnels**

Le salarié a droit à un crédit de 6 jours/an. Chaque jour d'absence est payé au taux de 66,67 % du salaire normal. Les jours non utilisés à la fin de l'année sont payés à 150 % du taux de salaire normal, et ce, avant le 24 décembre de chaque année.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	10 jours	4 %
3 ans	15 jours	6 %
(10) 9 ans	20 jours	8 %
(18) 17 ans	25 jours	10 %
25 ans <b>[N]</b>	30 jours	12 %

- **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines.

**2. Congé de paternité**

2 jours payés + 3 jours ouvrables prélevés au crédit de congés personnels

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés + 3 jours ouvrables prélevés au crédit de congés personnels

#### 4. Congé parental

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant d'âge préscolaire autre que celui de son conjoint.

#### • Avantages sociaux

##### Assurance groupe

Prime : le salarié paie 1 \$/sem./protection individuelle, 2 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> février 2003 et 2 \$/sem./protection familiale, 3 \$/sem. à compter du 1<sup>er</sup> février 2003

##### 1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 25 000 \$  $\frac{3 \text{ mai } 2002}{1 \text{ fois le salaire de base}}$

— mort accidentelle : 25 000 \$  $\frac{3 \text{ mai } 2002}{\text{double indemnité}}$  supplémentaires

— mutilation accidentelle : varie selon la perte subie

— salarié de 65 ans et plus : 7 500 \$

— retraité : (4 000 \$) 7 500 \$

**N.B.** De plus, le salarié peut acheter une assurance facultative

##### 2. Assurance salaire

###### COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du taux de base, incluant toutes les primes, pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation ; 4<sup>e</sup> jour, maladie

###### LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire mensuel de base, incluant toutes les primes, en vigueur au dernier jour de l'indemnité de courte durée, et ce, jusqu'à la fin de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après les prestations de courte durée

##### 3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des médicaments sur ordonnance et à 80 % des autres frais admissibles ; remboursement du coût d'une chambre semi-privée pour une durée maximale de 180 jours et 10 \$ supplémentaires/jour ou 80 % des frais dans le cas d'une chambre privée ; frais d'ambulance sur ordre du médecin remboursés à 100 % pour les premiers 60 \$ et l'excédent est payé à 80 %, et ce, pour le salarié et les personnes à charge

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> février 2003, une carte d'assurance médicaments permettant le paiement direct de l'assureur au pharmacien sera disponible pour tous les salariés **[N]**.

##### 4. Soins dentaires

Frais assurés : le salarié qui a complété 1 an de service et ses personnes à charge ont droit au remboursement à 100 % des soins de base incluant l'examen buccal, la radiographie, la pathologie, l'extraction, le plombage, la réparation de dentiers et plusieurs autres soins préventifs ; 50 % des soins majeurs jusqu'à un maximum de (1 500 \$) 2 000 \$/année civile/personne assurée, et ce, incluant les soins de base ; 100 % des soins d'orthodontie jusqu'à un maximum à vie de (1 500 \$) 2 500 \$/an/personne assurée ; les frais admissibles sont remboursés selon le tarif courant de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec

#### 5. Soins oculaires

Frais assurés : remboursement des verres jusqu'à un maximum de 150 \$/24 mois/personne assurée, 200 \$/24 mois à compter du 3 mai 2002 et de 150 \$/12 mois/enfant de moins de 19 ans, 25 ans si étudiant à plein temps, 200 \$/12 mois à compter du 3 mai 2002

#### 6. Régime de retraite

Cotisation : le salarié paie 5 % de ses gains annuels admissibles. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 **[N]**, les gains admissibles excluent la rémunération pour le temps supplémentaire.

3

2

### Électrolux Canada Corp./Frigidaire, usine de L'Assomption et L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 1148 — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (700) 1 100
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 15 % ; hommes : 85 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production
- **Échéance de la convention précédente :** 17 mars 2002
- **Échéance de la présente convention :** 17 mars 2006
- **Date de signature :** 8 mai 2002
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.
- **Horaire de 12 heures**  
12 heures/j, moyenne de 40 heures/sem. — salariés du service de l'entretien, de la fiabilité et des départements de la fabrication, réception/magasin, expédition, maintenance, sous-assembly des plaques vitrifiées et de l'outillage
- **Salaires**

1. Concierge, balayeur et service

**18 mars 2002 18 mars 2003 18 sept. 2003 18 mars 2004 18 sept. 2004**

/heure 15,85 \$ (15,35 \$)	/heure 16,10 \$	/heure 16,35 \$	/heure 16,60 \$	/heure 16,85 \$
----------------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

**18 mars 2005 18 sept. 2005**

/heure 17,10 \$	/heure 17,35 \$
--------------------	--------------------

## 2. Production générale, 50 % salariés

18 mars 2002 18 mars 2003 18 sept. 2003 18 mars 2004 18 sept. 2004

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
15,98 \$ (15,48 \$)	16,23 \$	16,48 \$	16,73 \$	16,98 \$

18 mars 2005 18 sept. 2005

/heure	/heure
17,23 \$	17,48 \$

## 3. Maître ouilleur et électrotechnicien licence «C»

18 mars 2002 18 mars 2003 18 sept. 2003 18 mars 2004 18 sept. 2004

/heure	/heure	/heure	/heure	/heure
22,63 \$ (20,33 \$)	22,88 \$	23,13 \$	23,38 \$	23,63 \$

18 mars 2005 18 sept. 2005

/heure	/heure
23,88 \$	24,13 \$

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale et reclassification des emplois.

Le nouveau salarié non spécialisé est payé au taux de 3 \$/heure de moins que le taux de la classification à laquelle il est assigné. Il reçoit une augmentation de 0,25 \$/heure chaque 3 mois jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de base horaire de la classification assignée.

**Augmentation générale**

18 mars 2002 18 mars 2003 18 sept. 2003 18 mars 2004 18 sept. 2004

variable	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure	0,25 \$/heure
----------	---------------	---------------	---------------	---------------

18 mars 2005 18 sept. 2005

0,25 \$/heure 0,25 \$/heure

• **Primes****Soir** : (0,40 \$) 0,45 \$/heure — de 15 h 30 à 24 h**Nuit** : (0,52 \$) 0,60 \$/heure — de 22 h 30 à 7 h

HORAIRE DE 12 HEURES

**Jour** : (0,70 \$) 0,90 \$/heure**Nuit** : (0,70 \$) 1,40 \$/heure\*

\* Cette prime est en remplacement du cumul des primes existantes.

**Disponibilité** **[N]** : 40 \$ brut/quart de garde de 12 heures — électrotechnicien• **Allocations****Souliers ou bottines de sécurité** : (70 \$) 75 \$/année civile**Lunettes de sécurité de prescription** : payées par l'employeur lorsque requis**Vêtements** : 4 habits d'hiver fournis — salarié du département de l'entretien• **Jours fériés payés**

12 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
(14) 12 an	4 sem.	8 % ou taux normal
24 ans	5 sem.	10 % ou taux normal

**Paie supplémentaire**

Le salarié a droit, à titre de boni (de paie de vacances) d'assiduité, à (2 heures supplémentaires/période de 3 mois de travail sans perte de temps dans l'année de référence. Le total d'heures ne pourra dépasser 8 heures à son taux horaire pour chacune des semaines de vacances auxquelles il a droit.) 100 \$ pour les deux premières périodes de 2 mois civils sans perte de temps dans l'année de référence. Aux mêmes conditions, le boni sera de 105 \$ pour les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> périodes de 2 mois et de 110 \$ pour les 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> périodes de 2 mois.

• **Droits parentaux****1. Congé de maternité**

Il est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes de travail*.

**2. Congé parental** **[N]**

Il est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes de travail*.

• **Avantages sociaux****Assurance groupe**

Prime : payée à 88 % par l'employeur et à 12 % par le salarié, sauf pour le régime de soins dentaires qui est payé à 77 % par l'employeur et à 23 % par le salarié

**N.B.** Une carte de médicaments est offerte aux salariés selon le programme de l'assureur «La Maritime» dont le coût de la prime est payé à 80 % par l'employeur et à 20 % par le salarié **[N]**.

**1. Assurance vie**

Indemnité :

— salarié : 15 000 \$

— décès accidentel : 15 000 \$

— retraité ou préretraité de 55 ans et plus : 2 000 \$

**2. Assurance salaire**

Prestation : 65 % du salaire jusqu'à un maximum de 675 \$/sem., et ce, pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1<sup>er</sup> jour, accident ou hospitalisation ; 4<sup>e</sup> jour, maladie**3. Assurance maladie**

Frais assurés : remboursement à 100 % d'une chambre semi-privée ; à 90 % pour les frais de produits pharmaceutiques, ambulance et autres frais admissibles après une franchise de 25 \$/famille ; remboursement des frais de séjour dans une clinique de désintoxication jusqu'à concurrence de (80 \$) 100 \$/jour, maximum 2 500 \$ à vie

**4. Soins dentaires**

Frais assurés : remboursement des frais raisonnables et habituels jusqu'à concurrence des montants établis

**5. Soins oculaires**

Frais assurés : remboursement des frais pour examens de la vue, des lentilles et monture, ajustement compris, des verres correcteurs de prescription, y compris les verres de contact, et ce, jusqu'à un maximum global de (150 \$) 210 \$/période de 24 mois/personne assurée

**6. Régime de retraite**

Cotisation : l'employeur paie (22 \$) 24 \$/sem. travaillée ou payée/salarié permanent qui a complété sa période de probation, 25 \$/sem. à compter du 15 mars 2004, et ce, à l'exception des jours d'absence pour raisons personnelles.

Le salarié peut prendre une retraite anticipée dès l'âge de 62 ans selon les modalités prévues.

3

**L'Oréal Canada inc. (Saint-Laurent)  
et  
L'union des routiers, brasseries, liqueurs douces et  
ouvriers de diverses industries, local 1999 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (176) 200
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 75 ; hommes : 125
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** production et distribution
- **Échéance de la convention précédente :** 30 novembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 30 novembre 2004
- **Date de signature :** 24 janvier 2002
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

**(Quart de nuit R)**

(7,25 heures/j, 36,25 heures/sem. — salarié embauché après le 1<sup>er</sup> décembre 98)

**Équipe de fin de semaine**

24 heures/sem., payée pour 36 heures — salarié de l'établissement d'Hickmore

• **Salaires**

1. Préposé au nettoyage

**1<sup>er</sup> déc. 2001    1<sup>er</sup> déc. 2002    1<sup>er</sup> déc. 2003**

/heure	/heure	/heure
17,99 \$	18,36 \$	18,76 \$
(17,62 \$)		

2. Préposé aux commandes/retours/services auxiliaires, 65 salariés

**1<sup>er</sup> déc. 2001    1<sup>er</sup> déc. 2002    1<sup>er</sup> déc. 2003**

/heure	/heure	/heure
18,39 \$	18,76 \$	19,16 \$
(18,02 \$)		

3. Régleur électromécanicien III

**1<sup>er</sup> déc. 2001    1<sup>er</sup> déc. 2002    1<sup>er</sup> déc. 2003**

/heure	/heure	/heure
22,54 \$	22,91 \$	23,31 \$
(22,17 \$)		

**N.B.** Restructuration de l'échelle salariale.

**Augmentation générale**

**1<sup>er</sup> déc. 2001    1<sup>er</sup> déc. 2002    1<sup>er</sup> déc. 2003**

0,37 \$/heure    0,37 \$/heure    0,40 \$/heure

**Montant forfaitaire**

Le salarié permanent le 31 janvier 2002 a droit à un montant de 300 \$ qui lui est versé au plus tard le 31 janvier 2002.

• **Primes**

**Soir :** (0,90 \$) 0,95 \$/heure

**Nuit :** (1,10 \$) 1,15 \$/heure

**Travail de soudure sanitaire :** 0,45 \$/heure

**Responsabilité :** 0,25 \$/heure — salarié possédant un certificat de mécanicien de machine fixe classe 4, qui voit au bon fonctionnement des appareils classés dans la catégorie—«machines fixes»

**Chef d'équipe :** 0,40 \$/heure de plus que la classification la plus élevée qu'il supervise

• **Allocations**

**Souliers ou bottines de sécurité :**

1 paire, au besoin — ouvrier de la fabrication, mécanicien, électricien, régleur électromécanicien et préposé aux échantillonnages

1 paire/an jusqu'à un maximum de 100 \$ — autres salariés

**Vêtements de travail :** coût payé à 100 % par l'employeur

**Nettoyage des vêtements de travail :** assumé par l'employeur ou, au choix du salarié, 6,50 \$/sem. payable en 2 versements de 169 \$ deux fois/an, soit le ou vers le 1<sup>er</sup> mai et le ou vers le 1<sup>er</sup> novembre

• **Jours fériés payés**

13 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux normal
4 ans	3 sem.	6 % ou taux normal
10 ans	4 sem.	8 % ou taux normal
(20) 18 ans	5 sem.	10 % ou taux normal

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée qui a complété sa période de probation a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines et plus.

**2. Congé de paternité**

2 jours payés

**3. Congé d'adoption**

2 jours payés

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 75 % par l'employeur et à 25 % par le salarié

**1. Congés de maladie**

Le salarié a droit à 6 jours/an à raison de 0,5 jour/mois. Lorsque le salarié a accumulé 6 jours de congé de maladie, les jours accumulés subséquentement sont remboursés à 100 % à la fin de chaque année. Au départ du salarié, les jours non utilisés sont remboursés à 100 %.

5

## 2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

4

### Hydro-Québec et Le Syndicat des spécialistes d'Hydro-Québec, SCFP, section locale 4250 — FTQ

6

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (3 255)  
3 374
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 1 220 ; hommes : 2 154
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** spécialistes et professionnels
- **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2004
- **Date de signature :** 24 juillet 2002
- **Durée normale du travail**  
7 heures/j, 35 heures/sem.

#### • Salaires

##### 1. Spécialiste niveau 1

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/an	/an
min.	31 079,36 \$ (30 171,96 \$)	32 012,24 \$
max.	55 498,04 \$ (53 881,36 \$)	57 163,08 \$

##### 2. Spécialiste niveau 3, 1 425 salariés

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/an	/an
min.	41 139,28 \$ (39 942,76 \$)	42 374,80 \$
max.	68 569,28 \$ (66 571,96 \$)	70 626,40 \$

##### 3. Spécialiste niveau 4

	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
	/an	/an
min.	47 086,00 \$ (45 710,60 \$)	48 498,84 \$
max.	78 473,20 \$ (76 187,80 \$)	80 827,24 \$

**N.B.** Tous les salariés sont admissibles au régime d'intéressement de l'entreprise. Cependant, pour l'année 2004, dans le cas où les règles ou paramètres du présent régime seraient modifiés à la suite du renouvellement des conventions collectives des sections locales 957, 1500 et 2000 du SCFP, les nouvelles règles ou paramètres convenus avec lesdites sections locales s'appliqueront.

Le programme sélectif de rémunération incitative dans la fonction informatique continue de s'appliquer selon les modalités prévues.

## Augmentation générale

### 1<sup>er</sup> janv. 2002 1<sup>er</sup> janv. 2003

3 %\* 3 %\*

\* Applicable sur le maximum de l'échelle.

De ce pourcentage, 1 % est conditionnel à des économies récurrentes et permanentes d'un montant équivalant au coût annuel de cette augmentation, et ce, selon les modalités prévues à la convention collective.

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, les échelles de salaires de chaque niveau et les échelons s'y rattachant seront établis en fonction de l'augmentation consentie pour l'année 2004.

Dans le cas où l'augmentation consentie pour l'année 2004 aux salariés couverts par les accréditations détenues par les sections locales 957, 1500 et 2000 du SCFP ne serait pas identique, les parties conviendront de l'augmentation applicable parmi celles consenties.

## Rétroactivité

Le salarié a droit, à titre de rétroactivité, à un montant équivalant à 3 % du salaire au 31 décembre 2001, et ce, pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 24 juillet 2002. Cependant, 1 % est conditionnel à des économies récurrentes et permanentes d'un montant équivalant au coût annuel de cette augmentation, et ce, selon les modalités prévues à la convention collective.

## • Primes

**Radioprotection :** — travail effectué en milieu nucléaire

(0,33 \$) 0,34 \$/heure pour la bande orange	<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b> 0,35 \$/heure
(0,86 \$) 0,89 \$/heure pour la bande jaune	<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b> 0,92 \$/heure
(1,15 \$) 1,18 \$/heure pour la bande verte	<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b> 1,22 \$/heure

**N.B.** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, la prime sera ajustée selon les augmentations consenties à cette date.

**Chargé d'équipe :** 4 % du salaire de base

## • Jours fériés payés

13 jours/an

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	taux normal
20 ans	25 jours	taux normal
30 ans	30 jours	taux normal

Lorsqu'un salarié permanent détient un diplôme universitaire répondant aux critères d'admissibilité, on considère l'année d'obtention du diplôme plutôt que les années de service continu pour le calcul des vacances, si c'est à son avantage :

Nombre d'années*	Durée
1 an	20 jours
20 ans	25 jours
30 ans	30 jours

\* Nombre d'années depuis qu'un salarié est diplômé d'une université reconnue.

## Congés supplémentaires

Le salarié permanent qui, au 1<sup>er</sup> mai, a atteint l'âge de 60 ans et plus ou dont l'anniversaire de naissance survient pendant l'année civile, a droit à un crédit supplémentaire de vacances préretraite établi comme suit :

Âge	Durée
60 ans	5 jours
61 ans	10 jours
62 ans	15 jours
63 ans	20 jours
64 ans et plus	25 jours

Ces jours de vacances préretraite ne peuvent être reportés ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

### • Droits parentaux

#### 1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant et après l'accouchement. La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé.

Lorsqu'une complication de grossesse, un danger d'interruption de grossesse ou une restriction médicale liée à la grossesse exige un arrêt de travail total ou partiel pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical, la salariée a droit à un congé spécial. La salariée a 2 choix : être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard à la date d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur ou encore être considérée en congé spécial jusqu'à son rétablissement ou au plus tard au début de la 8<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur.

Lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé dont la durée est prescrite par un certificat médical.

La salariée bénéficie d'un congé spécial pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé ainsi que pour les cours prénataux.

La salariée conserve l'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec dans la mesure où elle y a droit.

#### SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire normal pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance emploi ; à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire normal et la prestation d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir lesdites prestations ; à 95 % de son salaire hebdomadaire normal pour chacune des autres semaines, et ce, jusqu'à la fin de la 20<sup>e</sup> semaine de congé.

#### SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée qui a accumulé 20 semaines de service avant le début de son congé a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire normal pour une durée de 10 semaines.

#### 2. Congé de paternité

5 jours payés

#### 3. Congé d'adoption

La ou le salarié qui adopte un enfant autre que celui de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de 10 semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Pour chaque semaine de ce congé, la ou le salarié reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire normal.

La ou le salarié qui ne bénéficie pas du congé de 10 semaines a droit à 2 jours payés.

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ou son propre enfant a droit à 5 jours payés pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

#### 4. Congé parental

En prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption, la ou le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 2 ans.

La ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé ci-dessus peut bénéficier d'un congé sans solde de 50 semaines consécutives.

### • Avantages sociaux

#### Assurance groupe

Le régime existant incluant une assurance vie de base, supplémentaire et complémentaire, une assurance maladie, une assurance salaire de courte durée et de longue durée et un régime de retraite est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur pour les régimes de base, supplémentaire et complémentaire de l'assurance vie et pour l'assurance maladie du salarié permanent

#### 1. Congés de maladie

Chaque année, le salarié permanent admissible reçoit, proportionnellement au nombre d'années de service continu, la garantie de ne pas subir de perte de salaire pour un certain nombre de jours/an comme mentionné ci-dessous :

Service continu	Jours ouvrables
moins de 1 an	1 jour/mois, maximum de 10 jours
1 an à 24 ans	10 jours/an de service continu
25 ans et plus	260 jours

Les crédits ne sont pas cumulatifs, mais progressifs, en ce sens qu'ils se renouvellent d'une année à l'autre, quel que soit le nombre de jours compensés l'année précédente.

**3017016 Compagnie de la Nouvelle-Écosse et Wyndham Management Corporation, Hôtel Wyndham Montréal et Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Méridien de Montréal — CSN**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** 360
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
femmes : 60 % ; hommes : 40 %
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** services
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2002
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2005
- **Date de signature :** 11 septembre 2002
- **Durée normale du travail**  
8 heures/j, 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Bagagiste, chef de rang, préposé au café et serveuse du service des banquets

1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
/heure 10,76 \$ (10,45 \$)	/heure 11,08 \$	/heure 11,52 \$

2. Préposé aux chambres, 74 salariés

1 <sup>er</sup> juill. 2002	21 nov. 2002*	1 <sup>er</sup> juill. 2003	21 nov. 2003*	1 <sup>er</sup> juill. 2004
/heure 14,13 \$ (13,65 \$)	/heure 14,20 \$	/heure 14,63 \$	/heure 14,70 \$	/heure 15,29 \$

**21 nov. 2004\***

/heure  
15,36 \$

3. Chef de quart/maintenance

1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
/heure 20,84 \$ (20,23 \$)	/heure 21,47 \$	/heure 22,33 \$

\* Ajustement à la suite de l'application des dispositions prévues à la Loi sur l'équité salariale.

**N.B.** Le nouveau salarié reçoit 90 % du taux horaire normal pour les 920 premières heures rémunérées. Par la suite, il reçoit 100 % du taux horaire. Cependant, le salarié en probation reçoit 5 % de moins que le taux de sa classification. Par la suite, il reçoit le taux de sa classification.

**Augmentation générale**

1 <sup>er</sup> juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003	1 <sup>er</sup> juill. 2004
3 %	3 %	4 %

**N.B.** À compter des 21 novembre 2002, 21 novembre 2003 et 21 novembre 2004, certaines occupations bénéficient d'ajustements à la suite de l'application des dispositions prévues à la *Loi sur l'équité salariale*.

**Rétroactivité**

Le salarié à l'emploi le 11 septembre 2002 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1<sup>er</sup> juillet 2002 au 11 septembre 2002. La rétroactivité est payée dans les 30 jours suivant le 11 septembre 2002.

- **Primes**

**Soir et nuit :**

(0,50 \$) 0,55 \$/heure, entre 20 h et 6 h — sauf salarié à pourboire, salarié qui travaille sur des horaires brisés ainsi que commis de nuit et auditeur de nuit

0,50 \$/heure, entre 23 h 30 et 7 h — serveuse au service aux chambres

0,50 \$/heure — portier de nuit et bagagiste de nuit

1 000 \$/an — commis de nuit et auditeur de nuit

**Horaire brisé :** 2,50 \$/j

**Lit pliant et lit de bébé :** (1 \$) 1,25 \$/lit — préposé aux chambres et équipier de la section du personnel des chambres

**Bagagiste :** (1,45 \$) 1,60 \$/bagage lors de tout «arrivage de groupe sous contrat», et ce, tant à l'arrivée qu'au départ

**Nettoyage :**

(3,60 \$ — salarié des banquets qui fait la fermeture du «lunch»)

(3,80 \$ — salarié des banquets qui fait la fermeture du dîner)

10,35 \$ — salarié des banquets qui fait la fermeture

**Barman de soir «Le Bar» et barman de jour «L'Été des Indiens » :** (0,50 \$) 0,55 \$/heure

**Chef de rang :** 0,50 \$/heure — service aux chambres

**Pourboires :**

15 % du coût réel total excluant les paniers de fleurs — salarié qui effectue un service complémentaire aux chambres

15 % de frais de service — serveur qui sert un client qui fait partie d'un «Tour» dont le prix inclut le prix des repas

15 % de frais de service — lorsque la compagnie dont le vol est annulé défraie le coût des repas des passagers

15 % de frais de service — petit déjeuner des équipages lorsque ce dernier est pris en charge par la compagnie aérienne

15 % de la facture d'un groupe avec réservation de plus de 8 personnes — serveur, sauf pour le département des banquets

15 % de la facture lors de menus spéciaux pris dans les restaurants à l'occasion de Noël, la veille du jour de l'An, le jour de l'An, la fête des mères et Pâques — salarié qui fait le service, sauf pour le département des banquets

15 % de frais de service — salarié du service aux chambres

**PERSONNEL DES BANQUETS**

11,5 % de frais de service sur la nourriture et le vin incluant le champagne — serveur

11,5 % de frais de service sur le total des ventes de leur bar — barman

11,5 % de frais de service sur la table des douceurs — serveur

11,5 % sur le prix de vente de l'Hôtel de la consommation — salarié qui fait le service de débouchonnage jusqu'à une valeur maximale de consommation de 50 \$

11,5 % de frais de service calculé sur le prix de vente normal dans les cas de banquet, promotionnel et/ou gratuit et/ou complémentaire — salarié qui fait le service

15 % de frais de service sur les digestifs, vin et/ou champagne servis lors d'un « COD » — serveur

**Souper thématique :** 5 \$/souper — serveur qui porte un uniforme particulier

• **Allocations**

Uniformes : fournis, entretenus et remplacés par l'employeur selon les modalités prévues

**Bas de nylon :**

(70 \$) 75 \$/an — salariée à temps plein requise de porter des bas de nylon au travail

(35 \$) 40 \$/an — salariée à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail et qui est requise de porter des bas de nylon au travail

**Souliers de sécurité :** 1 paire/an, maximum (70 \$) 75 \$/an — salariés permanents de la maintenance, de la cuisine et de la plonge, équipier du service des banquets, équipier d'étage du service de la gouvernante et préposé aux mini-bars, barman et portier

1 paire/2 ans, maximum (110 \$) 120 \$/2 ans — préposé aux chambres du service de la gouvernante et coordonnateur

**N.B.** Le salarié à temps partiel qui a accumulé un minimum de 1 000 heures de travail bénéficie, aux mêmes conditions, d'un remboursement maximum de (35 \$) 37,50 \$.

**Outils personnels :** (80 \$) 85 \$/an — salarié du service de la maintenance

**Couteaux personnels :** (90 \$) 95 \$/an — salarié permanent de la cuisine qui a 1 an de service

• **Jours fériés payés**

(12) 10 jours/an

Le salarié à temps partiel qui a complété sa période de probation reçoit à chaque paie une indemnité égale à 4,8 % du salaire gagné.

• **Congés mobiles** N

2 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
2002	2003		
1 an	1	2 sem.	4 %
3 ans	3	3 sem.	6 %
7 ans	7	4 sem.	8 %
10 ans	10	5 sem.	10 %
14 ans	14	5 sem.	11 %
—	22 ans <span style="border: 1px solid black; padding: 0 2px;">N</span>	6 sem.	12 %

**Congés supplémentaires**

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars a droit à des vacances payées supplémentaires égales à 1 jour/semaine complète de vacances entre ces dates.

• **Droits parentaux**

**1. Congé de maternité**

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée de 20 semaines et elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation médicale. Dans tous les cas, elle quitte son travail au plus tard 2 semaines avant la date prévue pour l'accouchement. Elle doit revenir au travail dans les 18 semaines qui suivent l'accouchement ou l'interruption de grossesse.

La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde pour une période dont la durée est prescrite par le médecin.

La salariée qui a 1 an de service continu et plus reçoit 60 % de son salaire normal, et ce, pour chacune des 2 premières semaines de son congé.

La salariée permanente qui a 1 an de service continu et plus peut s'absenter jusqu'à un maximum de 5 demi-journées sans perte de salaire pour des visites médicales liées à sa grossesse.

La salariée peut s'absenter du travail sans solde pour un examen médical lié à sa grossesse ou pour un examen lié à sa grossesse et effectué par une sage-femme en vertu de la *Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets pilotes*.

Sur demande, la salariée peut obtenir à la suite de son accouchement un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an pour s'occuper de son enfant.

**2. Congé de paternité**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si le salarié justifie de 60 jours de service continu

Sur demande, le salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an.

**3. Congé d'adoption**

5 jours, dont les 2 premiers sont payés si la ou le salarié justifie de 60 jours de service continu

Cependant, la ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter que pendant 2 jours sans solde.

La ou le salarié peut obtenir, sur demande, un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an lors de l'adoption d'un enfant âgé d'un maximum de 12 ans.

**N.B.** Les congés sans solde de 1 an prévus peuvent être répartis successivement entre les deux conjoints si les deux sont à l'emploi de la compagnie.

• **Avantages sociaux**

**Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Prime : payée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié

**1. Congés de maladie**

Le salarié permanent qui a 1 an de service continu au 15 juin a droit à un crédit de 8 jours/an. Le salarié a droit au paiement des congés de maladie à compter du 2<sup>e</sup> jour consécutif d'absence. Les 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> jours de congé sont non monnayables et ne peuvent être utilisés qu'après l'épuisement de la banque de jours de congés monnayables. Les jours non utilisés au 15 juin de chaque année sont payés jusqu'à un maximum de 6 jours au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet suivant, au taux horaire normal en vigueur à cette date.

Le salarié à temps partiel reçoit à chaque paie un montant équivalant à 2,4 % de son salaire à titre de congés de maladie.

## 2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue dans un REER collectif pour un montant égal à celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 3 % du salaire normal du salarié, 4 % à compter du 11 septembre 2002. Le salarié qui le désire peut contribuer pour un montant plus substantiel dans son REER, sans changer l'obligation de l'employeur pour autant.

Le salarié qui a 55 ans et plus peut doubler sa contribution obligatoire au REER collectif et l'employeur en fait autant. Le salarié peut bénéficier de cet avantage pendant 5 ans et il doit prendre normalement sa retraite après cette période.

## 6

**L'Association des entrepreneurs pétroliers du Québec inc. (régions de Montréal, Québec, Mauricie/Bois-Francs, Saguenay-Lac-Saint-Jean et Côte-Nord) et Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9324 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (132) 125
- **Répartition des salariés selon le sexe**  
hommes : 125
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : mécaniciens pétroliers
- **Échéance de la convention précédente** : 31 décembre 2001
- **Échéance de la présente convention** : 31 décembre 2004
- **Date de signature** : 16 août 2002
- **Durée normale du travail**  
8 ou **N** 10 heures/j, 40 heures/sem.
- **Salaires**

	15 juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003*	1 <sup>er</sup> avril 2004	31 déc. 2004
début	/heure 13,54 \$ (13,24 \$)	/heure 13,89 \$	/heure 14,30 \$	/heure 14,80 \$
après 4 ans	14,99 \$ (14,69 \$)	15,34 \$	15,75 \$	16,25 \$

2. Mécanicien pétrolier classe « B », 35 % des salariés

	15 juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003*	1 <sup>er</sup> avril 2004	31 déc. 2004
/heure	19,35 \$ (19,05 \$)	19,70 \$	20,11 \$	20,61 \$

3. Mécanicien pétrolier classe « A »

	15 juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003*	1 <sup>er</sup> avril 2004	31 déc. 2004
/heure	23,35 \$ (23,30 \$)	23,70 \$	24,11 \$	24,61 \$

\* Ou lors de la promulgation du décret si elle est avant le 1<sup>er</sup> juillet 2003.

## Augmentation générale

	15 juill. 2002	1 <sup>er</sup> juill. 2003*	1 <sup>er</sup> avril 2004	31 déc. 2004
0,30 \$/heure	0,35 \$/heure	0,41 \$/heure	0,50 \$/heure	

\* Ou lors de la promulgation du décret si elle est avant le 1<sup>er</sup> juillet 2003.

## • Indemnité de vie chère

**Référence** : Statistique Canada, IPC Canada, 1992 = 100

### Mode de calcul

#### 2002

Si le pourcentage d'augmentation de la moyenne des IPC de janvier 2002 à décembre 2002 par rapport à celle de janvier 2001 à décembre 2001 excède 5 %, l'excédent est payé.

#### 2003 et 2004

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

### Mode de paiement

Le montant déterminé par le pourcentage est versé, s'il y a lieu, sous forme de montant forfaitaire rétroactivement aux 1<sup>er</sup> janvier 2002, 1<sup>er</sup> janvier 2003 et 1<sup>er</sup> janvier 2004 pour les heures payées au salarié, et ce, dans les 3 semaines suivant la publication de l'IPC concerné.

## • Primes

**Équipe** : (0,35 \$) 1 \$/heure — salarié des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> équipes

## • Allocations

### Vêtements de travail :

150 \$/an — salarié du département du service, sauf salarié travaillant aux plants marins  
fournis par l'employeur selon les modalités prévues — autres salariés

**Équipement de sécurité** : fourni par l'employeur lorsque requis

**Assurance contre l'incendie — outils et vêtements de travail** : la prime est payée par l'employeur

## • Jours fériés payés

12 jours/an

## • Congés annuels payés

Années de service	Durée
1 an	2 sem.
5 ans	3 sem.
15 ans	4 sem.

**N.B.** À la fin de chaque semaine, l'employeur crédite à chacun des salariés, à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés payés, un montant égal à 10,76 % du salaire gagné pour le travail effectué pendant cette semaine, soit 6,36 % en congés annuels obligatoires et 4,4 % en jours fériés payés.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de paternité**

- 2 jours payés

- 2. **Congé d'adoption**

- 2 jours payés

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

- Prime : l'employeur et le salarié paient respectivement 17,20 \$/sem., 20,40 \$/sem. au 1<sup>er</sup> juillet 2003 et 23,60 \$/sem. au 1<sup>er</sup> avril 2004

**N.B.** Advenant qu'il ne serait pas nécessaire de contribuer aux assurances le 1<sup>er</sup> avril 2004, il est entendu entre les parties que les montants devront être versés, soit 0,08 \$/heure, par la partie patronale et par les salariés, et ce, au fonds de retraite des salariés.

- 1. Régime de retraite**

- Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement (0,32 \$) 0,42 \$/heure travaillée, 0,52 \$/heure travaillée au 1<sup>er</sup> juillet 2003 ou lors de la promulgation du décret si elle survient avant et 0,62 \$/heure travaillée au 1<sup>er</sup> avril 2004.

## Notes techniques

### Méthodologie

Les ententes dont le résumé apparaît plus haut ont été conclues récemment. Elles portent sur les unités de négociations de 100 salariés et plus. La collecte des données s'effectue à partir des conventions collectives déposées au Bureau du commissaire général du travail. Si l'analyse de certaines clauses présente des difficultés d'interprétation, une ou les deux parties sont contactées aux fins de vérification.

Les résumés sont présentés par sous-secteur d'activité économique selon la Classification des activités économiques du Québec de 1984 (CAEQ 1984). Cette classification comprend 75 grands groupes qui sont réunis en 53 sous-secteurs pour les fins de la présente publication.

L'ordre de présentation des résumés par sous-secteur est le suivant : l'entente dont la date de signature est la plus récente apparaît en premier et l'entente dont la date de signature est la plus ancienne apparaît en dernier.

### Définitions

**Statut de la convention** : indique s'il s'agit d'une première convention, d'un renouvellement de convention ou d'une sentence arbitrale.

**Date de signature** : indique la date de signature de la convention collective, sauf s'il est précisé qu'il s'agit de la date de signature d'un mémoire d'entente.

( ) : indique la dernière disposition contenue dans la convention collective précédente et qui a été modifiée.

**N** : indique qu'il s'agit d'une nouvelle disposition.

**R** : indique qu'il s'agit d'une disposition de la convention précédente qui a été retirée et qui n'apparaît pas dans la présente convention.

**Salaires** : le groupe d'occupations auquel est ajouté un nombre de salariés représente celui où on retrouve le plus grand nombre de salariés. Si l'on indique un seul groupe d'occupations,

il correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et également aux occupations les mieux rémunérées. Lorsque l'on indique deux groupes, le premier correspond aux occupations les plus faiblement rémunérées et le second, les mieux rémunérées. S'il y a trois groupes, le premier représente les occupations les plus faiblement rémunérées, le second vise le groupe d'occupations comportant le plus grand nombre de salariés, et le troisième est le groupe le mieux rémunéré.

Les taux des apprentis et des salariés en période d'essai ou de probation n'apparaissent habituellement pas dans les tableaux.

**Congés annuels payés** : les congés attribués aux salariés en stage probatoire et à ceux ayant moins d'une année de service n'apparaissent habituellement pas dans le tableau.

### Crédits

*Les résumés d'ententes négociées sont réalisés par une équipe de la Direction des données sur le travail composée de Daniel Ferland et de Julie Giguère, sous la supervision de Josée Marotte.*