

STATISTIQUE – TRAVAIL

Toutes les statistiques du système de collecte des données du ministère utiles au monde du travail (2002-8-8)

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

12

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 (2002-08-08)

1

Employeur	Syndicat	N°	Page
MINES, CARRIÈRES ET PUIITS DE PÉTROLE			
Cambior La mine Doyon (Rouyn-Noranda)	Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9291 — FTQ	1	2
ALIMENTS			
Les Aliments Dare limitée, biscuiterie Viau (Montréal)	Le Syndicat national de la biscuiterie de Montréal, section Viau — CSN	2	3
Blue Water Seafoods inc. (Lachine)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Blue Water Seafoods — CSN	3	4
IMPRIMERIE, ÉDITION ET INDUSTRIES CONNEXES			
La Tribune (1982) inc. (Sherbrooke)	Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ	4	6
MACHINERIE (SAUF ÉLECTRIQUE)			
Torrington (Bedford), division Ingersoll-Rand Canada inc.	Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ	5	8
TRANSPORT ET ENTREPOSAGE			
La Société de transport du Saguenay (Chicoutimi)	Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3124 — FTQ	6	9
AUTRES SERVICES			
Resto-Casino inc., Casino du Lac-Leamy (Hull)	Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Resto-Casino de Hull — CSN	7	10
NOTES TECHNIQUES			12

Cambior
La mine Doyon (Rouyn-Noranda)
et
Les Métallurgistes unis d'Amérique, local 9291
— FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (342) 305
- **Répartition des salariés selon le sexe**
 femme : 1 ; hommes : 304
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 30 novembre 2000
- **Échéance de la présente convention** : 30 novembre 2006
- **Date de signature** : 22 mai 2002
- **Durée normale du travail**
 moyenne de 40 heures/sem.
- **Opérations continues**
 moyenne de 42 heures/sem.

- **Salaires**

1. Journalier et autres occupations

1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/heure 20,15 \$ (19,64 \$)	/heure 20,44 \$

2. Mineur, homme d'utilité et autres occupations, 165 salariés

1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/heure 23,19 \$ (22,67 \$)	/heure 23,51 \$

3. Électronicien «A»

1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001
/heure 24,74 \$ (24,21 \$)	/heure 25,08 \$

N.B. Il existe un système de prime à la productivité pour les salariés sous terre.

Il existe également un programme de prime trimestrielle de production d'or. L'employeur **N** modifiera ce programme à compter du trimestre coïncidant avec le renouvellement de la convention collective. Le concept déjà existant est maintenu en vigueur pour ce qui est de la période couvrant la fin de la convention collective précédente, et ce, jusqu'au 22 mai 2002.

Augmentation générale

1 ^{er} déc. 2000	1 ^{er} déc. 2001	1 ^{er} déc. 2002	1 ^{er} déc. 2003	1 ^{er} déc. 2004
0,5 % + 0,41 \$ d'indemnité de vie chère	1 % + 0,09 \$ d'indemnité de vie chère	1 % + indemnité de vie chère	1 % + indemnité de vie chère	1,5 % + indemnité de vie chère

1^{er} déc. 2005

1,5 % +
indemnité de
vie chère

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires, de l'indemnité de vie chère et de la prime trimestrielle de la production d'or pour toutes les heures travaillées dans les périodes du 1^{er} décembre 2000 au 30 novembre 2001 et du 1^{er} décembre 2001 au 22 mai 2002.

- **Indemnité de vie chère**

Référence : Statistique Canada, IPC Canada, 1986 = 100

Indices de base : 1^{re} année — novembre 2000
 2^e année — novembre 2001
 3^e année — novembre 2002
 4^e année — novembre 2003
 5^e année — novembre 2004

Mode de calcul :

Un montant qui pourra augmenter ou diminuer sera payé comme suit :

1^{re} année

Le montant déterminé sera payé à raison de 0,01 \$/heure pour chaque 0,1114 point de changement dans l'IPC.

Le calcul sera fait en comparant l'IPC de novembre 2001 par rapport à celui de novembre 2000.

2^e, 3^e, 4^e et 5^e années

La même formule s'applique avec les ajustements requis.

Mode de paiement

Les montants déterminés seront intégrés aux taux horaires de base le 1^{er} décembre de chaque année.

- **Primes**

Soir : (0,40 \$) 0,50 \$/heure

Nuit : (0,55 \$) 0,65 \$/heure

Fin de semaine : 50 % du taux horaire régulier pour chaque heure travaillée entre 8 h le samedi et 8 h le lundi

Chef d'équipe : 1 \$/heure

Opérateur au treuil : 50 % du taux horaire pour 1,5 heure lorsqu'il est requis de demeurer à la console

Changement de quart avec échange d'information : 30 minutes payées au taux régulier majoré de 50 %

Assiduité :

(95 \$/mois — salarié demeurant à Amos, Rouyn-Noranda, Malartic, Mont-Brun, Clérycy, Destor, Val d'Or et Rivière-Héva)

(61 \$/mois — autres salariés)

100 \$/mois — tous les salariés

Formateur **N** : taux du poste détenu + 2 \$/heure + boni si applicable

• Allocations

Vêtements de travail et outils : 200 \$/an — salarié qui a 1 an et plus de service continu

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

Lunettes de sécurité de prescription et lentilles de rechange : fournies par l'employeur lorsque requis

Outils perdus ou brisés au travail : **remplacés par l'employeur — mécanicien, électricien et soudeur**

• Jours fériés payés

10 jours/an

• Congés mobiles

6 jours/an

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	5 %
3 ans	3 sem.	7 %
7 ans	4 sem.	9 %
20 ans	5 sem.	11 %

Paie supplémentaire

Le salarié qui prend ses vacances entre le 1^{er} novembre et le 31 mai reçoit 20 % de sa paie de vacances pour chaque semaine prise pendant cette période.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

N.B. Tous les régimes d'assurance prennent fin à la retraite du salarié ou maximum, jusqu'à l'âge de 65 ans après avoir été admis à l'assurance salaire de longue durée **[N]**.

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 30 000 \$

— mort accidentelle : double indemnité

— conjoint : (5 000 \$) 8 000 \$

— enfant : (3 000 \$) 4 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : montant garanti de (445 \$) 525 \$/sem. pour une durée maximale de 26 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 4^e jour, maladie.

LONGUE DURÉE

Prestation : (1 450 \$) 1 800 \$/mois pour la durée de l'invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans

Début : après 26 semaines d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % des frais admissibles pour le salarié et les dépendants éligibles, et ce, sans déductible

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 90 % des frais admissibles pour le salarié et les dépendants éligibles

5. Soins oculaires

Frais assurés : (140 \$) 150 \$/2 ans pour le salarié et les dépendants éligibles

6. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur contribue pour 4 % du salaire brut du salarié.

2

Les Aliments Dare limitée, biscuiterie Viau (Montréal)
et
Le Syndicat national de la biscuiterie de Montréal, section Viau — CSN

3

• Nombre de salariés de l'unité de négociation : (114) 102

• Répartition des salariés selon le sexe

femmes : 48 ; hommes : 54

• Statut de la convention : renouvellement

• Catégorie de personnel : production

• Échéance de la convention précédente : 31 mars 2002

• Échéance de la présente convention : 31 mars 2004

• Date de signature : 2 mai 2002

• Durée normale du travail

8 heures/j, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Ouvrage général

6 mai 2002	1 ^{er} avril 2003
/heure	/heure
16,54 \$	16,96 \$
(16,30 \$)	

2. Empaqueur, 30 salariés

6 mai 2002	21 nov. 2002*	1 ^{er} avril 2003	21 nov. 2003*
/heure	/heure	/heure	/heure
16,76 \$	16,80 \$	17,22 \$	17,26 \$
(16,46 \$)			

3. Chef électricien et électronicien

6 mai 2002	1 ^{er} avril 2003
/heure	/heure
23,05 \$	23,63 \$
(22,71 \$)	

*Ajustement relatif à l'équité salariale.

Augmentation générale

6 mai 2002	1 ^{er} avril 2003
1,5 %	2,5 %

Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi le 31 mars 2002 et encore à l'emploi le 2 mai 2002 a droit à un montant de 125 \$.

- **Primes**

Soir : 0,50 \$/heure

Nuit : 0,55 \$/heure

- **Allocations**

Souliers de sécurité : maximum de 70 \$/an ou de 140 \$/2 ans

Uniformes et vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Outils : 170 \$/an — salarié de métier, sauf l'aide-magasiner

- **Jours fériés payés**

12 jours + 2 demi-journées/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 %
4 ans	3 sem.	6 %
10 ans	4 sem.	8 %
17 ans	5 sem.	10 %
(26) 25 ans	6 sem.	12 %
35 ans	7 sem.	14 %

N.B. Le salarié présent au travail 1 400 heures pendant l'année reçoit le pourcentage prévu ou le salaire régulier, soit le plus avantageux des deux.

- **Droits parentaux**

- 1. **Congé de maternité**

(La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 25 semaines. Elle peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant. Elle doit cependant cesser de travailler au début du 7^e mois de grossesse, soit 90 jours précédant la date probable de l'accouchement.) Il est accordé conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

De plus **N**, sur présentation d'un certificat médical, la salariée qui a 1 an de service continu et plus peut s'absenter jusqu'à un maximum de 2 demi-journées payées pour des visites médicales liées à sa grossesse.

- 2. **Congé de paternité**

2 jours payés

- 3. **Congé parental**

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

- **Avantages sociaux**

- Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur. Il comprend une assurance vie, une assurance salaire de courte et de longue durée, une assurance maladie et des soins dentaires.

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

1. Assurance vie

Régime de base

Indemnité :

— salarié : 1 fois le salaire annuel, minimum 25 000 \$

Régime facultatif

Indemnité :

— salarié : 1 à 5 fois le salaire annuel de base

— conjoint : maximum 100 000 \$ par tranche de 25 000 \$

— enfant : maximum 25 000 \$ par tranche de 5 000 \$

- 2. **Congés de maladie**

Le salarié qui a 1 an de service a droit à 0,5 jour/mois de travail. Au moment de la maladie, les congés sont payés à 75 % pour le salarié qui a 1 an, mais moins de 5 ans d'ancienneté et à 100 % pour le salarié qui a 5 ans d'ancienneté et plus.

Au mois d'avril de chaque année, les jours non utilisés sont remboursés à 75 % au salarié qui a 3 ans, mais moins de 5 ans d'ancienneté et à 100 % au salarié qui a 5 ans d'ancienneté et plus. Ces jours (ne sont pas cumulatifs) sont cumulables d'année en année, et ce, pour maintenir une banque maximum de 10 jours incluant les journées de l'ancienne banque. Toutefois, ceux qui ont une ancienne banque plus élevée que 10 jours se voient rembourser en avril de chaque année leurs congés de maladie accumulés et non utilisés au cours de l'année.

N.B. Les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 83 ne perdent pas leurs jours accumulés dans leur banque antérieurement à moins que les jours soient utilisés en maladie.

- 3. **Assurance maladie**

Le salarié a la possibilité de choisir entre trois régimes.

Frais assurés : remboursement des frais paramédicaux et de médicaments variant selon le régime choisi ; remboursement à 50 % des frais de psychologue et à 100 % des soins d'urgence

- 4. **Assurance salaire**

COURTE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire régulier pour les 3 premiers mois d'invalidité

Début : 6^e jour, maladie, hospitalisation

LONGUE DURÉE

Prestation : 50 % du salaire régulier pour une durée maximale de 10 ans

- 5. **Soins dentaires**

Frais assurés : les frais admissibles varient selon le type de régime. Ces frais sont sujets à un maximum remboursable/personne assurée/année civile, et ce, selon le régime choisi

- 6. **Régime de retraite**

Le régime existant est maintenu en vigueur.

Blue Water Seafoods inc. (Lachine)

et

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Blue Water Seafoods — CSN

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation** : (182) 178

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 98 ; hommes : 80
- **Statut de la convention** : renouvellement
- **Catégorie de personnel** : production
- **Échéance de la convention précédente** : 15 novembre 2001
- **Échéance de la présente convention** : 15 novembre 2005
- **Date de signature** : 7 mai 2002
- **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

• **Salaires**

1. Aide général, 93 salariés

16 nov. 2001 16 nov. 2002 16 nov. 2003 16 nov. 2004

/heure	/heure	/heure	/heure
15,50 \$ (15,18 \$)	15,85 \$	16,25 \$	16,70 \$

2. Électromécanicien

16 nov. 2001 16 nov. 2002 16 nov. 2003 16 nov. 2004

/heure	/heure	/heure	/heure
19,67 \$ (19,35 \$)	20,02 \$	20,42 \$	20,87 \$

Augmentation générale

16 nov. 2001 16 nov. 2002 16 nov. 2003 16 nov. 2004

0,32 \$/heure	0,35 \$/heure	0,40 \$/heure	0,45 \$/heure
---------------	---------------	---------------	---------------

Rétroactivité

Le salarié encore à l'emploi le 7 mai 2002 a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures rémunérées dans la période du 16 novembre 2001 au 7 mai 2002. La rétroactivité est payée dans les 15 jours suivant le 7 mai 2002.

• **Primes**

Après-midi : (0,45 \$) 0,50 \$/heure

Nuit : (0,60 \$) 0,65 \$/heure

Chef d'équipe : (0,40 \$) 0,45 \$/heure

• **Allocations**

Vêtements et équipement de sécurité : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Chaussures de sécurité et/ou bottes de caoutchouc : coût total payé à 100 % par l'employeur et remplacement au besoin lorsque requis

• **Jours fériés payés**

14 jours/an

• **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux régulier
5 ans	3 sem.	6 % ou taux régulier
9 ans	4 sem.	8 % ou taux régulier
15 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 18 semaines qu'elle peut répartir à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement mais qui ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Si la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, son congé se termine au plus tard 5 semaines après la date de l'accouchement.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé n'excédant pas 3 semaines.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé parental

La ou le salarié peut obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines (dont 10 semaines sont assujetties à la *Loi sur l'assurance emploi*).

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

— salarié : 30 000 \$

— mort accidentelle : 25 000 \$

— perte accidentelle de la vue ou d'un membre : 18 000 \$

— conjoint : 6 000 \$

— enfant : 2 000 \$

— retraité et sa personne conjointe : 3 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire régulier jusqu'au maximum versé par l'assurance emploi pour une période (variant de 15 à 52 semaines selon l'ancienneté) maximale de 17 semaines

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 4^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 70 % du salaire hebdomadaire régulier pour une période maximale de 2 ans

Début : à compter de la 18^e semaine d'invalidité

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % du médical majeur, sans franchise, pour le salarié et sa famille jusqu'à un maximum de 10 000 \$/assuré, sauf pour les médicaments ; remboursement à 100 % du coût d'une chambre privée ; remboursement des frais de chiropraticien, ostéopathe et maison de convalescence

4. Soins dentaires

Frais assurés : remboursement à 90 % du médical majeur après une franchise de 10 \$/an/famille jusqu'à un maximum de 500 \$/salarié et 500 \$/personne à charge ; remboursement à 100 % des traitements ordinaires et à 80 % des traitements majeurs sans franchise, et ce, jusqu'à un maximum de 1 000 \$/salarié et personne à charge ; remboursement à 100 % des prothèses dentaires, sans franchise, jusqu'à un maximum de 1 000 \$/salarié et personne à charge, 1 fois/5 ans

5. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié qui a terminé sa période de probation paient respectivement 0,30 \$/heure régulière travaillée dans un REER collectif Bâtirente.

6

4

**La Tribune (1982) inc. (Sherbrooke)
et
Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145 — FTQ**

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (180) 231
- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 96 ; hommes : 135
- **Statut de la convention :** renouvellement
- **Catégorie de personnel :** journalistes et emplois connexes
- **Échéance de la convention précédente :** 30 juin 2000
- **Échéance de la présente convention :** 30 juin 2003
- **Date de signature :** 25 mars 2002
- **Durée normale du travail**
32,5 heures/sem.

Journalistes de l'équipe de chevauchement/fin de semaine

3 jours/sem., 30 heures/sem.

• Salaires

1. Commis

	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
début	/sem. 522,12 \$ (514,40 \$)	/sem. 529,95 \$	/sem. 537,90 \$
après 5 ans	631,07 \$ (621,74 \$)	640,54 \$	650,15 \$

2. Création artistique et maquettiste, 30 salariés

	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
début	/sem. 553,02 \$ (572,06 \$)	/sem. 561,32 \$	/sem. 569,94 \$
après 8 ans (après 6 ans)	902,42 \$ (880,83 \$)	915,96 \$	929,70 \$

3. Journaliste* et éditorialiste

	1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
début	/sem. 494,02 \$ (486,72 \$)	/sem. 501,43 \$	/sem. 508,95 \$
après 7 ans	995,44 \$ (980,73 \$)	1 010,37 \$	1 025,53 \$

N.B. Il existe des salariés payés à commission.

* Sauf le journaliste du département de «La Nouvelle» dont le salaire ne peut excéder l'échelon «après 2 ans» **N**.

Augmentation générale

1 ^{er} juill. 2000	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
1,5 %*	1,5 %	1,5 %

* Sauf pour la création artistique et maquettiste.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées dans la période du 1^{er} juillet 2000 au 25 mars 2002. La rétroactivité est payée dans les 21 jours suivant le 25 mars 2002.

Montants forfaitaires

Le salarié à l'emploi le 31 décembre 2001 a droit à un montant forfaitaire équivalant à 1 % du salaire gagné dans la période du 1^{er} juillet 2000 au 31 décembre 2001. Le montant forfaitaire est versé dans les 21 jours suivant le 25 mars 2002.

Dans les 21 jours suivant le 30 juin 2002, l'employeur verse au salarié à l'emploi à cette date un montant forfaitaire équivalant à 1 % du salaire gagné entre le 1^{er} janvier 2002 et le 30 juin 2002.

Dans les 21 jours suivant le 30 juin 2003, l'employeur verse au salarié à l'emploi à cette date un montant forfaitaire équivalant à 1 % du salaire gagné entre le 1^{er} juillet 2002 et le 30 juin 2003.

• Primes

Chevauchement ou nuit : 5 % du salaire régulier — salarié du service de la production

5 % du taux horaire régulier — salarié à temps partiel préposé à l'encartage sur l'équipe de nuit

	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
Samedi ou dimanche : (16,25 \$)	16,75 \$/j	17,00 \$/j
16,50 \$/j — journaliste à heures libres		

	1 ^{er} juill. 2001	1 ^{er} juill. 2002
Dimanche ou vendredi : (16,25 \$)	16,75 \$/j	17,00 \$/j
16,50 \$/j — journaliste de l'équipe d'édition		

Photographie :

6 \$/photo publiée — journaliste qui accepte de prendre des photos pour illustrer ses reportages

125 \$/an — journaliste régulier des bureaux régionaux qui utilise son matériel photographique

Adjoint au chef des nouvelles :
(174,14 \$) 176,75 \$/sem.

1^{er} juill. 2002

182,09 \$/sem.

1^{er} juill. 2001
179,40 \$/sem.

Chef de pupitre : (116,09 \$) 117,83 \$/sem.
1^{er} juill. 2001 119,60 \$/sem. 1^{er} juill. 2002 121,39 \$/sem.

Adjoint au chef de pupitre : (92,87 \$) 94,26 \$/sem.
1^{er} juill. 2001 95,67 \$/sem.

1^{er} juill. 2002
97,11 \$/sem.

Journaliste de l'équipe d'édition : (46,44 \$) 47,14 \$/sem.
1^{er} juill. 2001 47,85 \$/sem.

1^{er} juill. 2002
48,57 \$/sem.

Chef des pages sportives : (104,48 \$) 106,04 \$/sem.
1^{er} juill. 2001 107,64 \$/sem.

1^{er} juill. 2002
109,25 \$/sem.

Adjoint au chef des pages sportives : (63,85 \$) 64,81 \$/sem.
1^{er} juill. 2001 65,78 \$/sem.

1^{er} juill. 2002
66,77 \$/sem.

Disponibilité : (87,07 \$) 88,38 \$/sem.
1^{er} juill. 2001 89,71 \$/sem. 1^{er} juill. 2002 91,06 \$/sem.

(Chef électronique **R**)

«**Columnist**» : (104,48 \$) 106,05 \$/sem.
1^{er} juill. 2001 107,64 \$/sem. 1^{er} juill. 2002 109,25 \$/sem.

Adjoint au rédacteur en chef «La Nouvelle» **N :**
1^{er} juill. 2001 101,64 \$/sem. 1^{er} juill. 2002 103,16 \$/sem.

Chef d'équipe : (102,00 \$) 103,53 \$/sem.
— département de la composition
1^{er} juill. 2001 105,08 \$/sem. 1^{er} juill. 2002 106,66 \$/sem.

(110,32 \$) 111,97 \$/sem.
— département des presses
1^{er} juill. 2001 113,65 \$/sem. 1^{er} juill. 2002 115,35 \$/sem.

(66,30 \$) 67,29 \$/sem.
— département de l'expédition
1^{er} juill. 2001 68,30 \$/sem. 1^{er} juill. 2002 69,32 \$/sem.

Responsable de l'informatique : (87,07 \$) 88,38 \$/sem.
— service des bureaux

1^{er} juill. 2001 89,70 \$/sem. 1^{er} juill. 2002 91,05 \$/sem.

Documentation, formation et frais divers : (46,50 \$) 47,20 \$/sem.

1^{er} juill. 2001 47,90 \$/sem. 1^{er} juill. 2002 48,62 \$/sem.

Montage de paquets sur la grande ligne **N :** 10 \$/quart de travail — salarié à temps partiel du département de l'expédition affecté à l'encartage

• Allocations

Bottines et/ou chaussures de sécurité :

2 paires/an — salarié du département des presses
2 paires/an maximum — salarié du service de l'expédition qui en fait la demande

Uniformes et vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues. De plus, l'entretien et le nettoyage sont aux frais de l'employeur sauf pour le salarié du service de l'expédition

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

• Jours fériés payés

12 jours/an — salarié régulier

• Congés mobiles

2 jours/an — salarié régulier

• Congés personnels

5 jours/an — journaliste régulier qui a 1 an de service continu au début de l'année contractuelle.

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	taux régulier
3 ans	3 sem.	taux régulier
5 ans	4 sem.	taux régulier
13 ans	5 sem.	taux régulier
21 ans	6 sem.	taux régulier
32 ans	7 sem.	taux régulier

N.B. Le salarié à temps partiel a droit à 2 % du salaire gagné pendant l'année de référence, et ce, par semaine de vacances à laquelle il a droit.

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

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

La salariée qui a plus d'un an d'ancienneté a droit à un montant forfaitaire équivalant à 33,33 % de son salaire régulier hebdomadaire multiplié par le nombre de semaines d'absence pour maternité jusqu'à un maximum de 18 semaines, incluant la semaine de l'accouchement. La première moitié de ce montant est versé dès le retour de la salariée, alors que la seconde moitié est versée 6 mois après ledit retour.

La salariée peut prolonger son congé de maternité par un congé sans solde d'une durée maximale de 52 semaines.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

La ou le salarié a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 15 semaines. La ou le salarié qui a 1 an d'ancienneté a droit à un montant forfaitaire équivalant à 33,33 % de son salaire régulier hebdomadaire multiplié par le nombre de semaines d'absence payées par l'assurance emploi pour adoption jusqu'à un maximum de 15 semaines. La première moitié de ce montant est versée dès le retour de la ou du salarié, alors que la seconde moitié est versée 6 mois après ledit retour.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Le régime existant comprenant une assurance vie, une assurance salaire et une assurance maladie est maintenu en vigueur.

1. Assurance salaire

Lorsqu'une absence pour maladie dépasse 3 jours ouvrables consécutifs, l'employeur verse au salarié l'équivalent de 3 jours d'assurance salaire.

2. Régime de retraite

Il existe un régime de retraite.

5

**Torrington (Bedford),
division Ingersoll-Rand Canada inc.
et**

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, TCA-Canada — FTQ

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (124) 133

- **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 39 ; hommes : 94

- **Statut de la convention :** renouvellement

- **Catégorie de personnel :** production

- **Échéance de la convention précédente :** 14 mars 2002

- **Échéance de la présente convention :** 14 mars 2005

- **Date de signature :** 25 avril 2002

- **Durée normale du travail**

8 heures/j, 40 heures/sem.
9 ou 4 heures/j, 40 heures/sem.

Équipe de fin de semaine

12 heures/j, 24 heures/sem. payées pour 40 heures/sem.

- **Salaires**

1. Magasinier, préposé aux services généraux et autres occupations de la classe 3

	15 mars 2002	15 mars 2003	15 mars 2004
début	/heure 16,57 \$ (16,42 \$)	/heure 16,91 \$	/heure 17,32 \$
après 9 mois	16,90 \$ (16,65 \$)	17,25 \$	17,67 \$

2. Préposé à l'expédition et réception, analyste à la qualité et autres occupations de la classe 4, 64 salariés

	15 mars 2002	15 mars 2003	15 mars 2004
début	/heure 16,87 \$ (16,45 \$)	/heure 17,28 \$	/heure 17,66 \$
après 18 mois	17,54 \$ (16,90 \$)	17,94 \$	18,37 \$

3. Technicien électricité

	15 mars 2002	15 mars 2003	15 mars 2004
début	/heure 19,73 \$ (18,79 \$)	/heure 20,18 \$	/heure 20,67 \$
après 27 mois (après 36 mois)	20,91 \$ (19,99 \$)	21,39 \$	21,91 \$

N.B. Restructuration de l'échelle salariale.

Augmentation générale

	15 mars 2002	15 mars 2003	15 mars 2004
variable		2,3 %*	2,4 %

N.B. L'augmentation générale au 15 mars 2002 est variable en raison de l'application de la *Loi sur l'équité salariale*.

*Sauf pour le magasinier, le préposé aux services généraux et les autres occupations de la classe 3.

- **Primes**

Soir : (0,35 \$) 0,40 \$/heure

Nuit : (0,55 \$) 0,70 \$/heure

(Chef d'équipe : 10 % de plus que la plus haute classification de production reliée aux responsabilités définies dans la description de tâches **R**)

- **Allocations**

Bottes de sécurité : (85 \$) 95 \$/an maximum

Lunettes de sécurité de prescription :

1 paire/2 ans et remplacement lors de changement dans la prescription ou de dommages causés au travail

50 % du coût d'achat dans tous les autres cas

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	2 sem.	4 % ou taux régulier
5 ans	3 sem.	6 % ou taux régulier
(12) 11 ans	4 sem.	8 % ou taux régulier
25 ans	5 sem.	10 % ou taux régulier

- **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée qui **N** a accompli 20 semaines d'emploi dans les 12 derniers mois qui précèdent la date du début du congé et qui est à l'emploi le jour précédent l'avis écrit qu'elle doit donner à l'employeur a droit à un congé sans solde d'une durée de 18 semaines. Ce congé **N** ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement a droit à un congé se terminant au plus tard 5 semaines après la date d'accouchement.

Lorsqu'il y a un danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical attestant du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu, et ce, à compter

de la 8^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement **N**.

La salariée qui fait parvenir un avis à l'employeur avant la date d'expiration de son congé de maternité, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre 6 semaines **N**.

Lorsque survient une fausse couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas 3 semaines **N**.

2. Congé de paternité

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

3. Congé d'adoption

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

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 2 jours sans solde.

4. Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge à compter duquel il est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé sans solde d'au plus 52 semaines continues.

• Avantages sociaux

Assurance groupe

Prime : payée à 100 % par l'employeur

1. Assurance vie

Indemnité :

- salarié : 25 000 \$
- mort et mutilation accidentelles : double indemnité
- conjoint : (4 000 \$) 4 500 \$
- enfant : (2 000 \$) 2 250 \$
- retraité : 2 000 \$

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 66,67 % du salaire hebdomadaire jusqu'au maximum prévu par l'assurance emploi

Début : 1^{er} jour, accident ou hospitalisation ; 8^e jour, maladie

LONGUE DURÉE

Prestation : 60 % du salaire

Début : après les prestations de courte durée

3. Assurance maladie

Frais assurés : remboursement à 100 % du coût d'une chambre semi-privée ; remboursement des frais de chiropraticien, orthophoniste, ostéopathe, audioprothésiste, ergothérapeute, podiatre, ophtalmologiste, optométriste et physiothérapeute, maximum (25 \$) 40 \$/visite jusqu'à un maximum annuel de (350 \$) 400 \$/praticien/personne

4. Régime de retraite

Cotisation : payée à 100 % par l'employeur.

6

La Société de transport du Saguenay (Chicoutimi) et Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3124 — FTQ

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (105) 113

• **Répartition des salariés selon le sexe**
femmes : 12 ; hommes : 101

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** chauffeurs

• **Échéance de la convention précédente :** 31 décembre 2001

• **Échéance de la présente convention :** 31 décembre 2004

• **Date de signature :** 18 janvier 2002

• **Durée normale du travail**
7,5 heures/j, 37,5 heures/sem.

• Salaires

1. Chauffeurs, 113 salariés

1^{er} janv. 2002 1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004

/heure	/heure	/heure
18,27 \$	18,64 \$	19,01 \$
(18,27 \$)		

N.B. Le nouveau salarié reçoit 80 % du taux de salaire régulier pour les 2 500 premières heures travaillées, 90 % pour les 2 000 heures suivantes et 100 % du taux de salaire régulier à compter de 4 500 heures travaillées.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2003 1^{er} janv. 2004

2 %	2 %
-----	-----

• Primes

Dimanche et jours fériés : 0,43 \$/heure

Amplitude : 0,74 \$/heure pour les 8 premières heures travaillées — amplitude de 10 h à 11 h 59

Entraînement d'un nouveau salarié : 0,74 \$/heure

• Allocations

Uniformes et vêtements de travail : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Retraite : (10 \$) 20 \$/année de service travaillée

• Jours fériés payés

11 jours/an

• Congés mobiles

1 jour/2 mois de travail, maximum 6 jours/an — salarié régulier à plein temps

• **Congés annuels payés**

Années de service		Durée	Indemnité
2001-2003	2004		
1 an	1	2 sem.	4 % ou taux régulier
3 ans	3	3 sem.	6 % ou taux régulier
7 ans	7	4 sem.	8 % ou taux régulier
15 ans	15	5 sem.	10 % ou taux régulier
25 ans	20	6 sem.	12 % ou taux régulier
—	25 ans	7 sem. N	14 % ou taux régulier

N.B. Le salarié à temps partiel reçoit à titre d'indemnité de vacances un pourcentage selon le tableau suivant :

Durée du travail	Indemnité
moins de 6 000 heures	4 %
entre 6 000 heures et 7 999 heures	5 %
entre 8 000 heures et 11 999 heures	6 %
12 000 heures et plus	7 %

À compter du 1^{er} janvier 2004, le tableau suivant s'applique :

Durée du travail	Indemnité
moins de 6 000 heures	4 %
entre 6 000 heures et 10 000 heures	6 %
10 000 heures et plus	7 %

• **Droits parentaux**

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de 20 semaines. La salariée qui subit une interruption de grossesse a droit à un congé sans solde d'une durée de 15 jours.

2. Congé de paternité

2 jours payés

3. Congé d'adoption

2 jours payés

• **Avantages sociaux**

Assurance groupe

Prime : l'employeur paie 45 \$/mois/salarié régulier et 37 \$/mois/salarié à temps partiel qui a complété 535 heures et qui a travaillé un minimum de 50 heures dans le mois.

À compter du 1^{er} février 2002, l'employeur paie 100 % de la prime de l'assurance vie incluant la mort et la mutilation accidentelles ainsi que 100 % de la prime de l'assurance maladie ; le salarié paie 100 % de la prime de l'assurance salaire de courte durée et de longue durée.

1. Congés de maladie

Le salarié régulier a droit à un crédit égal à 0,5 jour/mois de travail. Les jours accumulés sont payés au taux régulier à compter du 1^{er} jour de maladie jusqu'à un maximum de 5 jours.

Les jours non utilisés sont payés le 15 décembre de chaque année ou au départ du salarié, et ce, au taux en vigueur. Le salarié qui n'a utilisé aucun de ses crédits d'absence au 15 décembre reçoit le paiement d'un jour supplémentaire.

2. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur et le salarié paient respectivement 6 % du salaire du salarié.

**Resto-casino inc., Casino du Lac-Leamy (Hull)
et
Le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de
Resto-Casino de Hull — CSN**

• **Nombre de salariés de l'unité de négociation :** (247) 286

• **Répartition des salariés selon le sexe**

femmes : 125 ; hommes : 161

• **Statut de la convention :** renouvellement

• **Catégorie de personnel :** services

• **Échéance de la convention précédente :** 24 septembre 2001

• **Échéance de la présente convention :** 30 avril 2007

N.B. Après le 31 mars 2003, et ce, jusqu'au 30 avril 2007, les parties conviennent que les paramètres monétaires seront les mêmes que ceux applicables aux salariés syndiqués de Resto-Casino de Montréal et prendront effet à la même date.

• **Date de signature :** 15 mars 2002

• **Durée normale du travail**

variable selon l'occupation, maximum de 2 087 heures/an

• **Salaires**

1. Serveur, 104 salariés

1^{er} janv. 2002

/heure
10,00 \$
(9,76 \$)

2. Cuisinier I

1^{er} janv. 2002

/heure
éch. 1 18,77 \$
(18,27 \$)
éch. 2 19,47 \$
(18,82 \$)

N.B. Il existe des salariés à pourboires.

Augmentation générale

1^{er} janv. 2002

Salarié sans pourboire 0,50 \$/heure
Salarié avec pourboire 0,24 \$/heure

Ajustements

1^{er} janv. 2002

Cuisinier 1, cuisinier 2, cuisinier garde-manger,
aide-cuisinier, aide-pâtissier et plongeur 0,15 \$/heure*
Commis débarrasseur 0,26 \$/heure
Préposé à la cafétéria 0,26 \$/heure*

*Accordé sur le maximum de l'échelle

- **Primes**

Soir : — entre 18 h et 23 h 0,62 \$/heure 1^{er} juin 2002
0,63 \$/heure

Nuit : — entre 23 h et 8 h 0,82 \$/heure 1^{er} juin 2002
0,83 \$/heure

Samedi et dimanche : 0,60 \$/heure

Jour férié : 0,60 \$/heure

Pourboires : — service des banquets

SALON ROYAL

— avec équipier

(13 % — avec 2 équipiers et 12 % — avec 3 équipiers) 10 %
— serveur

(2 % — avec 2 équipiers et 3 % — avec 3 équipiers) 1 %
— équipier — sans équipier **N**

11 % — serveur

BATEAU **N**

10 \$/livraison d'un forfait sans service

SALON L'EXÉCUTIF

(15 %) 11 % — serveur

PAUSE CAFÉ

(15 %) 11 % — équipier, avec ou sans sa présence sur place

N.B. Attendu les investissements et le plan d'affaires mis en place par l'employeur et la nécessité d'assurer la compétitivité dans un marché très dynamique, les parties conviennent que le taux de pourboires au service des banquets est de 11 % et qu'un montant forfaitaire est versé en compensation au salarié concerné, et ce, dans les 15 jours suivant le 15 mars 2002.

Débouchage : — personnel des banquets

5 \$/bouteille de vin

8 \$/bouteille de champagne

0,50 \$/bouteille de bière

12 \$/bouteille d'une autre boisson alcoolisée

Pourboire : 15 % **N** — serveur, lors de la mise en application de la formule restaurant

Chef d'équipe : 7 % du salaire régulier

N.B. En guise de compensation pour l'absence de congés fériés, congés sociaux, congés de maladie et du régime d'assurance collective, l'employeur verse une prime de 11,12 % du salaire régulier au salarié occasionnel.

- **Allocations**

Uniformes : fournis par l'employeur selon les modalités prévues

Souliers de sécurité : fournis par l'employeur lorsque requis

Couteaux : (85 \$) 150 \$/an — tout salarié (régulier et salarié régulier à temps partiel) du service de la cuisine incluant **N** le salarié occasionnel qui a travaillé 1 040 heures au 1^{er} avril, qui doit fournir ses couteaux et **N** le «petit équipement»

- **Jours fériés payés**

13 jours/an

N.B. Les jours non pris au 31 mars de chaque année sont payés au taux régulier, au plus tard à la première paie du mois de mai suivant.

- **Congés annuels payés**

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	160 heures*	taux régulier

*Pour une semaine de travail de 40 heures.

- **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. En cas d'invalidité liée à la grossesse, le congé débute au plus tard 10 semaines avant la date prévue de l'accouchement.

La salariée régulière et régulière à temps partiel a droit au cours de sa grossesse à 2 jours payés afin de rencontrer son médecin ou une sage-femme.

SALARIÉE ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

Pour la salariée régulière et régulière à temps partiel qui a 20 semaines de service, l'employeur comble la différence entre les prestations reçues de l'assurance emploi et du gouvernement du Québec et 100 % du salaire régulier de la salariée.

SALARIÉE NON ADMISSIBLE À L'ASSURANCE EMPLOI

La salariée régulière et régulière à temps partiel non admissible à l'assurance emploi qui a accumulé 20 semaines de service a également droit de recevoir pour une période de 10 semaines l'indemnité de congé de maternité.

- 2. Congé de paternité**

5 jours payés

- 3. Congé d'adoption**

Le salarié qui a accumulé 20 semaines de service et qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une durée maximale de 10 semaines pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également.

5 jours, dont les 2 premiers sont payés — salarié qui ne bénéficie pas du congé ci-dessus

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

- 4. Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et le salarié qui adopte un enfant ont droit à un congé sans solde d'au plus 2 ans continus.

La ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

- **Avantages sociaux**

Assurance groupe

L'employeur s'engage à maintenir un régime d'assurance collective comparable à celui en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

- 1. Congés de maladie**

Le salarié régulier a droit, au 1^{er} novembre de chaque année, à un crédit de (69) 75,5 heures pour les 12 mois qui suivent. Le salarié régulier à temps partiel a droit, au 1^{er} novembre de chaque année, à un crédit établi au prorata des heures régulières travaillées par rapport à la semaine normale de 40 heures. (Ce crédit est toutefois calculé à la fin de chaque mois et disponible vers le milieu du mois suivant) Les deux parties

conviennent que l'employeur permet au salarié régulier à temps partiel d'anticiper, au 1^{er} novembre de chaque année, un crédit d'heures identique à celui prévu pour le salarié régulier. Les heures non utilisées au 31 octobre sont remboursées à tout salarié, au taux régulier, au plus tard le 15 décembre de chaque année.

N.B. Certaines modalités prévues feront l'objet d'un projet pilote qui débutera le 1^{er} novembre 2002 et qui pourra se terminer le 31 octobre 2004.

2. Assurance salaire

COURTE DURÉE

Prestation : 80 % du salaire régulier pour une période maximale de 6 mois

Début : à compter de la (41^e heure d'absence consécutive) fin de son délai de carence, soit la moyenne des heures travaillées au cours des 52 dernières semaines précédant le début de l'invalidité

LONGUE DURÉE

Il existe un régime d'assurance salaire de longue durée.

3. Régime de retraite

Cotisation : l'employeur verse le même pourcentage que celui versé par le salarié jusqu'à un maximum de 5 % de son salaire régulier.

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.