CONVENTION COLLECTIVE

entre

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

cmc électronique

et

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE



expirant le 15 septembre 2009

09284(04)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	INTENTION	4
2	RECONNAISSANCE	4
3	DROITS DE LA DIRECTION	4
4	PLAN D'ADMINISTRATION DES SALAIRES	5
5	POLITIQUE RÉGISSANT LA RÉMUNÉRATION GLOBALE	7
6	MUTATIONS	9
7	CESSATIONS D'EMPLOI	10
8	PROCÉDURE CONCERNANT LES MÉSENTENTES	10
9	CONFLIT D'INTÉRÊTS	11
10	AIDE FINANCIÈRE POUR ÉTUDES	11
11	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	11
12	ANCIENNETÉ	13
13	VACANCES	13
14	JOURS FÉRIÉS	15
15	ASSURANCE-VIE ACCIDENT VOYAGE	16
16	RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE ET DE RETRAITE	16
17	ALLOCATIONS POUR DÉPENSES D'AUTOMOBILE	16
18	FONCTION DE JURÉ	16
19	INDEMNITÉ DE RELOGEMENT	17
20	GRÈVE ET LOCKOUT	17
21	ANNEXES	17
22	DURÉE ET RENÉGOCIATION	17

ANNEXES

"A"	CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS	19
"B"	COTES DE RENDEMENT	25
"C"	ÉCHELLE DES SALAIRES	26
"D"	AUGMENTATION DE SALAIRE ASSOCIÉE AU PROCESSUS DE FEEDBACK SUR LE RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ	27
	LETTRE D'INTENTION : RÉGIME DE RETRAITE	28
	LETTRE D'INTENTION : RECONNAISSANCE D'EXPÉRIENCES ANTÉRIEURES	29
	LETTRE D'ENTENTE #1 : AUGMENTATION ANNUELLE DES ÉCHELLES DE SALAIRE	30
	LETTRE D'ENTENTE #2 : PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION	31
	LETTRE D'ENTENTE #3 : SUBVENTION DE L'ASSOCIATION	32
	LETTRE D'ENTENTE #4 : PLAN DE CARRIÈRE ET FORMATION	33
	LETTRE D'ENTENTE #5 : COTISATIONS À L'ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC	34
	LETTRE D'ENTENTE #6 : ANALYSE DES MODES DE RÉMUNÉRATION	35

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue à Montréal, Province de Québec, entre **CMC ÉLECTRONIQUE INC.,** ayant son siège administratif et sa principale place d'affaires dans la Cité et le District de Montréal, au 600, boul. Dr.-Frederik-Philips (Ville St-Laurent) ci-après appelée "la Compagnie", dune part, et l'Association des Ingénieurs et Scientifiques de **CMC ÉLECTRONIQUE**, ci-après appelée "l'Association", d'autre part, dûment accréditée par le ministère du Travail.

ARTICLE 1

INTENTION

L'intention de la présente convention collective est de reconnaître l'intérêt commun qui existe entre la Compagnie et les employés. Attendu que la Compagnie et l'Association désirent entretenir des relations harmonieuses, compte tenu de leurs droits respectifs, les parties aux présentes ont élaboré les lignes de conduite suivantes pour atteindre ce but.

Reconnaissant le caractère spécial de la fonction des employés visés par cette convention ainsi que leur apport important au succès de l'entreprise, la Compagnie désire mettre à leur disposition un milieu et des conditions de travail des plus appropriés à leur avancement et à leur développement personnel.

Dans la mesure où cela est réalisable, la Compagnie offrira à l'Association la possibilité de formuler ses coininentaires avant que l'on procède à des changements majeurs qui toucheraient directement **les** conditions de travail d'une partie ou de toute l'unité de négociation.

Dans ce but, il y aura des rencontres inensuelles entre des représentants de la direction et des représentants de l'Association.

Il est entendu **qu'à** chaque fois que l'on utilise le inasculin dans cette convention, cela coinprend le féminin, le cas échéant.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

Tous les employés visés par la décision du Commissaire du Travail rendue le 6 juin 1985 seront représentés par l'Association et régis par la présente convention collective.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

Sous réserve des dispositions de la présente convention. l'Association reconnaît que la direction, la gestion et le contrôle des affaires de la Compagnie relèvent exclusivement de la Compagnie. Parmi ces droits, il est du ressort exclusif de la Compagnie de diriger le personnel; de décrire les tâches; de distribuer le travail et voir à son ordonnancement; de décider du nombre de surveillants et du caractère de la supervision, du nombre et du type de machines et de pièces d'équipements techniques; de déterminer les méthodes, les procédés et les standards de production: de choisir, d'acquérir, de concevoir et de construire l'équipement; de déterminer

l'agencement des fonctions, de la supervision et de l'équipement; de maintenir l'ordre et l'efficacité; d'imposer des mesures disciplinaires pour une cause juste et d'exiger des employés qu'ils observent les règlements courants de la Compagnie.

ARTICLE 4

PLAN D'ADMINISTRATION DES SALAIRES

Le plan d'Admininistration des Salaires a pour objet de permettre le meilleur développement professionnel de la carrière de l'employé en fonction des besoins de l'entreprise

Tout désaccord concernant l'application de cet article pourra être réglé selon les dispositions de l'article 8 de la présente convention collective de travail.

a) Classification

1. La classification de l'employé, compte tenu de ses fonctions propres, est déterminée à l'aide d'une version modifiée du système de classification préconisé par l'Ordre des Ingénieurs du Québec, dont un exemplaire est reproduit à l'Annexe "A" de cette convention collective. Il en résulte un nombre total de points pour chacun des employés.

2. Cinq (5) niveaux ont été établis selon le nombre de points accordés lors des évaluations:

Niveau I:	de 5 à 9	points inclusivement
Niveau 2:	de 10 à 14	"
Niveau 3:	de 15 à 18	"
Niveau 4:	de 19 à 22	"
Niveau 5:	de 23 et plus	"

3. L'évaluation initiale du nombre de points se fera à la fin de la période de probation au moment du Processus de Feedback sur le Rendement (PFR).

   Les évaluations subséquentes du nombre de points se feront lors du Processus de Feedback sur le Rendement de l'employé. La direction mettra à la disposition du superviseur les références à utiliser lors de la révision de l'évaluation avec l'employé pour que celle-ci se déroule selon les directives établies et pour assurer l'uniformité dans l'application des nonnes au sein de la Compagnie.

4. Un avis de deux (2) semaines sera donné à l'Association et à l'employé avant d'appliquer toute reclassification à un niveau inférieur.

5. Lorsqu'un employé ayant au moins six (6) mois de service est reclassifié comme faisant dorénavant partie de cette unité de négociation, son niveau sera établi immédiatement pourvu qu'il continue à accomplir le même travail.

b) Les échelles de salaire associées aux cinq (5) niveaux sont indiquées aux Annexes C. Celles-ci sont mises à jour au 15 septembre de chaque année.

1. Le salaire de l'employé progressera à l'intérieur de chaque niveau selon les augmentations accordées lors du Processus de Feedback sur le Rendement de l'employé, tel qu'indiqué à l'article 4-d). Cette progression s'effectuera jusqu'au point de progression de son niveau.

2. Lorsque le salaire d'un employé atteint ou se situe au point de progression ou **plus** et qu'il obtient une cote C+, une rémunération de mérite selon les dispositions de l'article 4 d) lui est versée à 50% sous forme de inontant forfaitaire ou en salaire ou une coinbinaison des deux, le reste étant discrétionnaire. Chaque cas sera recoininandé et approuvé individuellement.

3. Lorsque le salaire d'un employé atteint ou se situe au point de progression ou plus et qu'il obtient une cote D ou E, une réinundration de mérite selon les dispositions de l'article 4 d) lui est versée à 100% sous forme de inontant forfaitaire ou en salaire ou une coinbinaison des deux. Il est entendu que la soinme accordée pour **la** cote E doit être supérieure à celle accordée pour la cote D. Chaque cas sera recoininandé et approuvé individuellement.

4. Lorsque le salaire d'un employé se situe au-dessus du point de progression et qu'il obtient une cote de rendement inférieure à C+, l'augmentation de salaire selon la lettre d'entente "Augmentation annuelle des échelles et des salaires" sera à la discrétion de **la** Compagnie jusqu'à ce qu'il se situe au point de progression.

5. Normalement, lorsqu'un employé passe d'un niveau à un autre, il n'y aura pas d'ajustement de salaire pour ce changement; il ne recevra que l'augmentation appropriée en vertu de son Processus de Feedback sur le Rendement, qui sera alors assujetti aux limites du nouveau niveau. Lorsqu'il passe du niveau 3 au niveau 4, l'augmentation pour l'intervalle de 12 inois en vertu du Processus de Feedback sur le Rendement s'appliquera. Toutefois si ce changement de niveau se fait en avril, cette augmentation sera calculée à 50% du inontant normal alors que celle d'octobre sera à la pleine valeur de douze (12) inois.

6. Si, par suite d'une progression de niveau et après l'augmentation prévue par son Processusde Feedback sur le Rendement, le salaire de l'employé est inférieur au minimum de son nouveau niveau, il recevra tout au moins le salaire minimum de ce niveau.

7. Si la réévaluation du nombre total de points d'un employé a pour résultat de le reclassifier à **un** niveau inférieur, son salaire ne sera pas diminué. Cependant, les augmentations générales futures s'appliqueront seulement dans la mesure où le salaire demeure a l'intérieur des nouvelles limites du niveau. Toutefois, dans un cas exceptionel, l'Association s'engage à discuter une deinande de diininution salariale présentée par la Compagnie. L'Association rendra sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la deinande de la Compagnie.

c) Processus de Feedback sur le Rendement (PFR)

Le PFR consiste en une évaluation des réalisations de l'employé par rapport aux objectifs et aux exigences établis précédemment. Il porte aussi sur le développement de ses compétences et de ses capacités et l'employé aura alors l'occasion de discuter de l'évolution de sa carrière.

Le rendement de chaque employé sera alors évalué en fonction des cotes de rendement apparaissant à l'annexe E.

d) A compter de la date de signature de la convention, les augmentations associées aux PFR apparaissant à l'annexe D seront établies comme suit et seront mises à jour au 15 septembre de chaque année.

Pour les niveaux 1, 2 et 3 (intervalle de six (6) inois), en pourcentage du maximum du niveau 3 : 0% pour la cote de rendement A, 1% pour la cote B, 1.5% pour la cote C-, 2% pour la cote C, 2.5% pour la cote C+, 3% pour la cote D et ouvert pour la cote E. Pour les niveaux 4 et 5 (intervalle de douze (12) inois), en pourcentage du point de progression du niveau 5 : 0% pour la cote de rendement A, 2.86% pour la cote B, 3.5% pour la cote C-, 4.1% pour la cote C, 4.6% pour la cote C+, 5.15% pour la cote D et ouvert pour la cote E.

Le PFR et les augmentations auront lieu une fois par année au début de la période de paie la plus rapprochée de la mi-octobre. Pour les employés de niveaux I, 2 et 3 (intervalle de six (6) inois) un deuxième PFR et une augmentation seront effectuées à la date du début de la période de paie la plus rapprochée de la mi-avril.

Dans le cas d'un employé en probation aux dates ci-haut mentionnées, son PFR sera complété à la fin de sa période de probation. Quant à l'augmentation de salaire qui s'y rattache, elle sera ajustée au prorata du temps écoulé depuis avril ou octobre selon le cas.

e) À compter du 15 septembre 2004 et pour chacune des deux (2) années suivantes, les salaires des employés cotés B, C-, C, C+, D ou E et les échelles sont auginentés selon la formule décrite à la lettre d'entente intitulée "Augmentation annuelle des échelles et des salaires".

ARTICLE 5

POLITIQUE RÉGISSANT LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

a) Il est reconnu que le développement personnel de l'employé ainsi que son apport au succès de la Compagnie dépendent de sa capacité et de sa liberté de contrôler son propre horaire de travail, qui peut varier d'une seinaine à l'autre, tout en respectant la norme établie de trente-sept heures et demie (37 1/2) par seinaine.

b) Donc, compte tenu de l'horaire de travail personnalisé, l'échelle de salaires établie, les vacances additionnelles accordées, la possibilité de s'absenter à cause de : i) raisons personnelles ou à l'occasion d'une épreuve; ii) maladie; son salaire demeurera constant, sauf dans la mesure prévue aux paragraphes c) et d) ci-après ou dans le cas de congé sans solde.

c) Toutefois, après discussion avec l'Association, la Compagnie se réserve le droit de ne pas rémunérer l'employé qui s'absentera au-delà d'une période raisonnable selon les circonstances. En cas de maladie, le versement du plein salaire sera maintenu pendant une période maximale de vingt-six (26)semaines; en cas d'incapacité totale d'une durée de plus de vingt-six semaines, l'employé sera alors couvert par le Programme d'Assurance Invalidité Prolongée.

d) Lorsqu'il est nécessaire d'accomplir du travail en temps supplémentaire, l'employé disponible devra recevoir l'autorisation de son directeur.

La période d'autorisation sera d'une durée de douze (12) semaines et pourra être prolongée au besoin. Les trente **(30)** premières heures seront rémunérées au taux régulier, après quoi toute heure supplémentaire sera rémunérée au taux régulier majoré de 50%.

Au choix de l'employé et avec l'autorisation de son superviseur, une banque des heures accumulées sera mise sur pied afin de permettre la compensation des heures de temps supplémentaire sous forme de congé payé. Ce choix pourra se modifier durant la période de temps supplémentaire après entente avec le superviseur. Cette banque des heures accumulées sera valide pour une période de douze (12) mois, débutant à la fin de la période de temps supplémentaire et ne devra pas excéder soixante-quinze **(75)** heures. Si l'employé ne peut prendre ses jours de congé à l'intérieur de ce délai, les heures restantes lui seront remboursées à moins d'une entente mutuelle pour une prolongation du délai. La compilation de ces heures sera accessible à l'employé et à l'Association

Des arrangements particuliers pourront être convenus entre la Compagnie et l'Association relativement à la compensation des heures de temps supplémentaire sous forme de congé payé lors de situations particulières, entre autres celles mettant en péril des emplois. Il est entendu que de tels arrangements auront pour but de favoriser le maintien des emplois et l'expertise du groupe. Ces arrangements pourront, entre autres, inclure l'augmentation du nombre maximum d'heures de la banque des heures accumulées et/ou la compensation à 100% de toutes les heures travaillées en temps supplémentaire. Les parties conviendront d'une entente particulière dans chacun des cas.

e) Aux fins de la clause d), les absences dues à la maladie, à une épreuve, aux vacances ou jours fériés, seront considérées comme étant des heures travaillées. Les heures effectivement travaillées les jours fériés ou pendant les vacances seront aussi considérées comme heures travaillées.

f) Travail à l'extérieur de la Compagnie

Pour tout voyage d'affaire, une prime d'encouragement de 2.5 heures par jour sera payée, sauf lors du retour, si le temps mis à voyager se fait entièrement pendant les heures normales de travail. Le travail accompli durant les week-ends et les jours fériés sera rémunéré à taux régulier, alors que le temps en disponibilité lors de l'allée et du retour sera considéré selon les terines de l'horaire de travail personnalisé. Le maximum payé sera de dix (10) heures par jour (incluant la prime d'encouragement). Cette rémunération remplace la rémunération habituelle prévue à la convention collective. La clause de temps supplémentaire prévue à la convention collective est également suspendue. Cette prime entre en vigueur le jour du départ et se termine le jour du retour. Afin d'être éligible à cette prime d'encouragement, le voyage d'affaires devra avoir une durée minimum de trois **(3)** jours, incluant le jour de départ et d'arrivée.

Cette clause ne s'applique pas pour les voyages pour obtenir de la formation (incluant en particulier sans être limitatif: cours, séminaires, conférences) et les voyages aux autres sites de la Compagnie; pour ces derniers, l'employé disposera de ses heures excédentaires selon les termes de l'horaire de travail personnalisé.

Toutefois, de temps à autre, certains projets peuvent exiger du temps supplémentaire excessif et/ou des conditions de vie et de travail anormales. Dans ces cas, des dispositions spéciales seront prises pour qu'une rémunération supplémentaire soit accordée.

g) Le taux horaire de l'employé figurera sur son relevé de paie.

ARTICLE 6

MUTATIONS

a) La Compagnie encourage l'avancement et le perfectionnement des employés au sein de l'entreprise tout en tenant compte de la nécessite pour elle d'équilibrer ces aspirations et les exigences de ses opérations. La Compagnie les invite donc à avoir recours à leur directeur et/ou aux services du directeur, relations avec les employés, concerné afin de leur pennettre de discuter de leurs objectifs de carrière et de leur préférence quant au domaine spécialisé dans lequel ils désirent oeuvrer. Cette discussion sera traitée de façon confidentielle, si l'employé le désire.

b) Bulletin d'Information

La Compagnie informera les employés qu'elle est à la recherche d'ingénieurs expériinentés additionnels, par l'affichage de bulletins d'information au même moment qu'elle entreprendra des déinarches extérieures. De la même façon la Compagnie fera parvenir une copie électronique de cet affichage à l'Association. Les employés qui sont déclarés excédentaires, pendant la durée du préavis prévu à la Loi sur les nonnes du travail, ainsi que ceux qui en feront la demande seront considérés en premier lieu pour remplir de tels postes vacants.

Lorsqu'un employé croit être apte à combler un poste, il pourra rencontrer le chef de service concerné pour en discuter.

c) Ouverture de Poste

Lorsqu'un poste vacant doit être comblé, les candidatures présentées seront considérées dans l'ordre suivant:

i) Les officiers de L'Association qui sont employés actifs, dont le poste a été déclaré excédentaire. Leur candidature est prioritaire dans la mesure où leurs qualifications satisfont à toutes les exigences du poste.

ii) Les employés actifs, membres de L'Association, dont le poste a été déclaré excédentaire. Leur candidature est prioritaire dans la mesure où leurs qualifications satisfont à toutes les exigences du poste.

iii) Les autres employés actifs faisant partie de L'Association, dans la mesure où leurs qualifications satisfont à toutes les exigences du poste. Dans ce cas la Compagnie se réserve le droit exclusif de déterminer la possibilité de mutation, etc.,.

iv) Les employés ne faisant pas partie de L'Association ainsi que les candidats de l'extérieur.

ARTICLE 7

CESSATIONS D'EMPLOI

a) Lorsque la Compagnie met fin à l'emploi **d'un** employé, sauf s'il s'agit d'un congédiement pour cause, elle devra lui verser **une** indeinnité de deux **(2)** seinaines par année de service en plus du préavis prévu à **la** Loi sur les normes du travail et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum global de cinquante-deux ***(52)*** semaines de salaire.

b) Cette période totale de préavis s'ajoutera aux vacances dues à l'employé. L'employé pourra choisir soit le préavis, l'indemnité de cessation d'emploi équivalente ou une combinaison des deux.

c) La Compagnie s'attendra à ce que l'employé qui démissionne lui donne **un** minimum d'un mois d'avis.

d) Durant la période du préavis au sens de la Loi sur les nonnes du travail, la Compagnie permettra à l'employé l'accès à sa boîte vocale ainsi qu'à un ordinateur doté de l'Internet, situé dans le bureau de l'Association. et lui remettra sur demande ses courriers postaux et électroniques d'ordre personnel. De plus, l'accès au lieu de travail lui sera permis moyennant certaines contraintes établies par la Compagnie. La Compagnie se réserve le droit, dans certains cas, et après en avoir discuté avec l'Association, de demander à l'employé qui a reçu son avis, de quitter les lieux et de ne plus y revenir. Le cas échéant, la Compagnie acceptera et lui transmettra ses courriers postaux et électroniques ainsi que ses inessages téléphoniques.

ARTICLE 8

PROCÉDURE CONCERNANT LES MÉSENTENTES

a) Les deux parties aux présentes reconnaissent que la majorité des problèmes touchant les employés devraient normalement se résoudre au cours de discussions entre l'individu et son supérieur.

b) Lorsqu'une mésentente ne peut être résolue entre un individu et son supérieur, le directeur général de l'ingénierie **ou** son délégué, ou le vice-président concerné, un représentant de l'Association ainsi qu'un représentant des Ressources humaines se réuniront pour étudier les divers éléments du problème et proposer des solutions conforines à l'esprit de cette convention collective. Les mésententes devront être réglées le plus tôt possible mais au plus tard dix (10) jours ouvrables après le jour où elles se sont produites. Une mésentente soumise selon cette clause (b) sera considérée réglée à moins que la procédure décrite en (c) ne soit invoquée en dedans de quarante (40) jours ouvrables de la date de la soumission.

c) Si la mésentente n'est pas réglée, elle sera soumise à un arbitre ou à **un** conseil d'arbitrage en vertu des dispositions du Code du Travail du Québec.

d) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage ainsi nommé aura ,juridiction et autorité pour interpréter et appliquer les clauses de cette convention collective dans la mesure nécessaire pour décider du grief en cause, mais n'aura ni juridiction ni autorité pour changer, ajouter, supprimer ou modifier quoi que ce soit des clauses de cette convention collective.

e) La décision rendue par un arbitre ou **un** conseil d'arbitrage concernant tout grief soumis selon les dispositions susmentionnées, ne sera en aucun cas rétroactive à une date précédant la date de la mésente.

f) Cette procédure ne s'appliquera pas aux employés en probation

ARTICLE 9

CONFLIT D'INTÉRÊTS

L'employé devra éviter tout conflit d'intérêts entre lui et la Compagnie et devra révéler sans tarder toute situation présentant un problème réel ou possible sous ce rapport.

ARTICLE 10

AIDE FINANCIÈRE POUR ETUDES

a) Sous le prograinine actuel d'aide financière pour études, la Compagnie encouragera ses employés travaillant sur une base nonnale de plein temps désireux de se développer ou de tenir à jour leur compétence technique. La Compagnie leur remboursera les frais complets de scolarité des cours terminés avec succès. Ces cours doivent avoir rapport à l'emploi ou contribuer à l'épanouissement de leur carrière ou à leur développement professionnel.

b) De **plus,** tout employé désireux de poursuivre ses études universitaires pourra demander, par écrit, une bourse équivalente à trois inois de salaire et **un** permis d'absence. Si sa demande est agréée, il recevra deux **(2)** inois de salaire au moment de l'inscription et le reste lorsqu'il aura terminé ses études avec succès, pourvu qu'il soit réembauché par la Compagnie ou qu'il offre ses services mais qu'il n'y ait pas de possibilité d'emploi.

Ces études doivent être à plein temps et durer une année académique nonnale ou l'équivalent. Lorsque l'employé sera réembauché, on s'attendra à ce qu'il rende des services proportionnels a l'octroi reçu.

ARTICLE 11

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

a) La durée de la période de probation sera de six (6) inois.

b) L'Association affiche ses avis et autres annonces sur les babillards prévus à cet effet pourvu que leur affichage soit autorisé par la direction. Les Ressources humaines fourniront à l'Association des copies de tous les avis concernant les employés, avant de les afficher.

c) L'Association reconnaît que la Compagnie doit remplir certaines obligations se rapportant à la sécurité nationale dans ses contrats avec le gouvernement et convient qu'aucune clause de cette convention ne vise à mettre la Compagnie en faute par rapport aux ententes de sécurité signées avec le gouvernement et c'est pourquoi, advenant le cas où Approvisionnements **et** Services Canada ou toute autre agence gouvernementale responsable des mesures de sécurité informe la compagnie qu'un employé ne peut travailler sur, ni avoir accès à des matières ou

des documents classifiés, l'Association ne contestera pas toute action que la Compagnie pourrait raisonnablement prendre pour se conformer ses obligations de sécurité envers le gouvernement.

d) Une liste indiquant les dates d'ancienneté, les codes complets, les points établissant les niveaux et les salaires des employés, sera soumise à l'Association deux fois l'an, soit en avril et en octobre ainsi que le nombre d'employés dans chacune des cotes de rendement.

e) La Compagnie fournit à l'Association à la signature de la convention, et par la suite une (1) fois par inois une liste, dans l'ordre de leur ancienneté à l'intérieur de chaque niveau, de tous les employés inclus dans l'unité de négociation en indiquant leurs nom, numéro matricule, date d'ancienneté, classification, section de frais, boîte postale et leur local, en identifiant les employés pour qui il y a eu un changement.

Une liste d'adresses de tous les employés sera remise à l'Association deux (2) fois par année. La Compagnie fournira aussi à l'Association l'adresse de nouveaux employés, après leur embauche.

f) La Compagnie déduira les cotisations régulières ou spéciales du salaire des employés faisant partie de l'unité de négociation, et versera les sommes recueillies à l'Association.

g) Tout employé visé par cette convention collective a la pleine liberté de devenir ou non-membre de l'Association.

h) Les retenues syndicales seront versées à l'Association tous les inois, au plus tard le quinzième (15e) jour du inois qui suit celui durant lequel les salaires ont été payés. Une liste des retenues syndicales accompagnera le chèque.

L'Association informera la Compagnie, par écrit, du montant de la cotisation syndicale au moins un (1) inois avant tout changement apporté au inontant de cette cotisation. Le mode de déduction des cotisations présenté par l'Association devra être adaptable au système de paie de la Compagnie.

j) La Compagnie foumira à l'Association tous renseignements pertinents en vue de régler les griefs qui résultent de l'application de cette convention collective.

k) La Compagnie reconnaît le droit de l'Association de former un coinité de négociation composé d'au plus cinq (5) membres. L'Association informera la Compagnie par écrit du nom des membres du coinité de négociation. La Compagnie défrayera le salaire des membres dudit comité de négociation pour le temps passé en rencontres de négociation avec la Compagnie durant les heures norinales de travail.

La Compagnie défrayera le salaire des membres des différents comités relativement aux besoins qui découlent de la mise sur pied des recommandations de la médiation préventive agrées par les parties, pour le temps passé en rencontres avec la Compagnie durant les heures norinales de travail.

l) Un employé qui, pour des motifs personnels, désire un congé sans solde prolongé ne dépassant pas un (1) an peut en faire la demande aux Ressources humaines. Chaque cas sera traité selon son mérite.

m) La Compagnie mettra à la disposition de l'Association, sans frais l'espace nécessaire à l'aménagement d'un bureau privé. Il est entendu que cet endroit est régi par les politiques et règlements de la Compagnie.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

a) L'ancienneté représente le statut d'un employé par rapport à la durée de son service avec la Compagnie. Elle ne sera pas établie avant la fin de la période de probation mais sera rétroactive à la date d'embauchage.

b) L'ancienneté sera rompue et cessera d'être en vigueur si :

1. l'employé démissionne;
2. l'employé est congédié;
3. l'employé s'absente de son travail pour une (1) semaine ou plus sans fournir d'explications acceptables à la Compagnie;
4. l'employé s'absente au-deli de la durée d'un congé de maladie ou d'un congé sans solde autorisé à inoins qu'il ne fournisse une raison acceptable pour avoir prolongé cette absence.

c) Les congés de maternité et les congés parentaux sont régis par la Loi sur les nonnes du travail. La demande pour ce congé devra être formulée par écrit au inoins trois (3) seinaines avant le début du congé et être appuyée par un certificat du médecin attestant la grossesse et indiquant la date prévue de la naissance.

L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présuinée avoir démissionné.

Deux (2) jours de congés de paternité seront rémunérés au moment de la naissance.

d) Si l'employé décide, durant la période du congé parental, de ne pas prendre entièrement ledit congé, les parties peuvent, en tenant compte des besoins du service ou du projet, convenir d'une entente particulière visant A permettre à l'employé de bénéficier pendant cette période d'une (1) journée de congé sans solde par seinaine (sans perte d'avantages sociaux).

e) L'ancienneté ne s'accumule pas pendant un congé sans solde de plus de quatre (4) seinaines.

f) L'ancienneté s'accumule dans le cas d'un employé absent pour maladie ou accident, pour une période de temps n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 13

VACANCES

a) À inoins de modifications apportées par les clauses subséquentes de cet article, les employés auront droit à des vacances annuelles payées ou à une paie de départ équivalente, d'après le tableau suivant :

ANCIENNETÉ AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNÉE	DURÉE DES VACANCES EN JOURS OUVRABLES
Moins d'un an	5/4 jours par mois
1 an à 2 ans inclusivement	15 jours
3 ans à 11 ans inclusivement	20 jours
12 ans à 20 ans	25 jours
21 ans et plus	30 jours

La paie de vacances sera au taux de salaire courant en vigueur au moment où les vacances sont prises, ou au moment d'une paie de départ.

b) L'année de vacances durant laquelle l'employé accumulera ses vacances sera du 1 mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Cependant aux différentes dates de changement du barème des vacances, l'employé embauché après le 30 avril bénéficiera d'un ajustement de 0,4 jour par mois, multiplé par le nombre de mois complets, entre sa date d'embauche et le 30 avril suivant.

c) Bien qu'il soit entendu que les vacances doivent être prises avant le 30 avril de l'année suivant l'année de vacances, certaines circonstances impliquant des exigences d'affaires ou des raisons personnelles peuvent survenir où l'employé ne peut pas prendre toutes les journées de vacances auxquelles il a droit au cours de la période réglementaire. Dans ce cas, à inoins de dispositions contraires à l'article 13 d) et à la Loi des normes du travail du Québec, un maximum de deux (2) semaines de vacances peuvent être reportées et prises au cours des six (6) premiers mois de l'année qui suit. Un tel report de vacances doit être confirmé par écrit avant la fin de Vannée de vacances; une copie de cette confinnation doit parvenir aux Ressources humaines et à l'Association.

II est entendu qu'une indeinnité de vacances ne peut remplacer les vacances auxquelles l'employé a droit et que ce dernier est tenu de les prendre. Aucune entente ne sera prise en considération ou admise à inoins que ce ne soit conforme à ce qui est prévu ci-haut.

d) Tenant compte des exigences des affaires de la Compagnie, l'employé et son directeur détermineront ensemble quant et pour combien de temps l'employé pourra s'absenter pour ses vacances. Dans la détermination de cette période, le directeur prendra en considération le choix de l'employé; il le fera tout particulièrement lorsqu'il s'agit de vacances reportées en vertu de l'article 13 c) à cause d'exigences d'affaires.

La Compagnie informera les employés au plus tard le 1er février de chaque année, de la période de fermeture prévue pour les vacances; si une troisième semaine est ajoutée à cette période, les employés en seront informés au plus tard le 15 avril de chaque année. La Compagnie peut exiger qu'un employé prenne ses vacances pendant cette période même si son droit à des vacances payées ne couvre pas toute cette période. Dans ce cas, on avisera l'employé au moins soixante (60) jours à l'avance. On prendra, toutefois, en Considération les deinandes de vacances visant des périodes tombant à l'extérieur de cette période de fermeture.

ARTICLE 14

JOURS FÉRIÉS

a) Un jour coinplet de congé payé sera accordé, au taux de base du salarié, à chacun des six (6) jours suivants: le Vendredi Saint, la Fête de la Reine, la Fête Nationale (24 juin), le Jour du Canada, la Fête du Travail et le Jour de l'Action de Grâces. Une journée mobile est prévue pour le 4 juillet 2005.

b) Si l'un ou l'autre des congés énumérés plus haut tombe un samedi ou un diinanche, le lundi suivant sera considéré jour coinplet de congé.

c) Les employés qui sont en congé sans solde ou qui reçoivent des prestations d'invalidité n'auront droit à aucune rémunération pour les jours fériés qui tombent pendant de telles absences.

d) Si l'un de ces congés est observé pendant la période de vacances d'un employé, une journée additionnelle de vacances payées lui sera accordée.

e) Pour la période des Fêtes 2004-2005, il y aura congé à compter de midi le vendredi 24 décembre 2004 jusqu'au lundi le 3 janvier 2005 inclusivement.

Pour la période des Fêtes 2005-2006, il y aura congé payé à compter de lundi le 26 décembre 2005 jusqu'au lundi 2 janvier 2006 inclusivement.

Pour la période des Fêtes 2006-2007, il y aura congé à compter de lundi le 25 décembre 2006 jusqu'au mardi 2 janvier 2007 inclusivement.

Pour la période des Fêtes 2007-2008, il y aura congé à compter de lundi le 24 décembre 2007 jusqu'au mardi fer janvier 2008 inclusivement.

Pour la période des Fêtes 2008-2009, il y aura congé à compter de midi le mercredi 24 décembre 2008 jusqu'au vendredi 2 janvier 2009 inclusivement.

f) Le nombre total de jours fériés par année ne sera pas inférieur à 12 1/2

ARTICLE 15

ASSURANCE-VIE ACCIDENT VOYAGE

Il est convenu que, pendant la durée de cette convention collective, la Compagnie maintiendra en vigueur une police d'assurance-vie accident voyage se rapportant aux accidents pouvant survenir lors de voyages pour le bénéfice de la Compagnie. Celle-ci sera en tous points semblable à la présente police no BSC 9014916, y compris tous les avenants qui y sont rattachés, l'un de ces avenants voulant que les bénéfices qui résultent de ladite police soient payables aux employés assurés ou à leurs héritiers en cas de décès.

ARTICLE 16

RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE ET DE RETRAITE

La Compagnie s'engage à maintenir en vigueur pour la durée de la présente convention les régimes d'assurances, ou les bénéfices du module 3-4 du régime d'assurance Mon Choix et le régime de retraite en vigueur au moment de la signature de la présente convention.

Les membres de l'Association pourront néaninoins choisir entre les autres modules, sous réserve de payer les frais afférents, le cas échéant.

Les membres de l'Association seront couverts durant les vols d'essai.

ARTICLE 17

ALLOCATIONS POUR DÉPENSES D'AUTOMOBILE

L'usage du véhicule personnel d'un employé pour affaires de la Compagnie n'est pas obligatoire. Lorsqu'un employé accepte de l'utiliser, les conditions et allocations seront celles établies par les politiques de la Compagnie.

ARTICLE 18

FONCTION DE JURÉ

Un employé qui est appelé à servir coinine juré ou qui reçoit un subpoena pour comparaître en cour civile ou criininelle coinine témoin sans être une partie en cause recevra de la part de la Compagnie la différence entre le paiement reçu pour ce devoir de juré ou pour le temps passé coinine témoin et la rémunération qu'il aurait reçue, calculée selon son taux horaire, pour les heures régulières de travail qu'il a dû perdre de son horaire régulier de travail, sans toutefois excéder cinq (5) jours de sept heures et demie (7 1/2) par seinaine. On paiera cette différence pour tout le temps où l'obligation d'agir coinine juré ou témoin existe, mais seulement sur présentation d'une preuve documentaire établissant l'obligation d'agir comme juré ou coinine témoin et d'un état du montant reçu à cet effet.

ARTICLE 19

INDEMNITÉ DE RELOGEMENT

La Compagnie étudiera la possibilité d'aider financièrement un employé muté à un lieu de travail l'obligeant à déménager. Cependant, chaque cas sera traité individuellement.

ARTICLE 20

GRÈVE ET LOCK-OUT

L'Association convient qu'il n'y aura aucune grève ou ralentisseinent de travail pendant la durée de la présente convention collective et la Compagnie convient qu'il n'y aura aucun lock-out pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 21

ANNEXES

Les annexes et lettres d'entente auxquelles il est fait référence dans la présente convention y sont reliés et en font partie intégrante.

ARTICLE 22

DURÉE ET RENÉGOCIATION

a) Cette convention collective lie les parties aux présentes pour la période commençant le 15 septembre 2004 se terminant le 15 septembre 2009.

b) Advenant qu'avant la date d'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties désire négocier une nouvelle convention, elle devra envoyer un avis d'au moins huit (8) jours à l'autre partie, par poste recommandée, indiquant le jour, l'heure et l'endroit où la rencontre aura lieu. L'une ou l'autre des parties peut donner un tel avis dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention à moins qu'une autre date n'ait été convenue.

c) Advenant que les négociations se prolongent au-delà de la date d'expiration de la présente convention collective, les conditions de travail alors contenues dans cette Convention demeureront en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée. Cependant, il est entendu que durant un arrêt de travail dû à une grève ou un lock-out, la convention collective ne s'applique pas.

d) Les deux parties coinprennent et déclarent que si l'une des clauses de cette convention est ou devient à l'encontre des Statuts de la Province de Québec, d'un arrêté ministériel ou de nouveaux règlement s'y rapportant, ladite clause sera considérée nulle, ou elle sera appliquée de façon à se conformer aux nouvelles lois.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 29e jour de juin 2005.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Edward DOUCET

Alain BOURQUE

Pierre LABRÈCHE

Christian DESBOIS

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Gilles BEAULIEU

Daniel DOMEY

Blake VAN WYCK

Nick CHALKIADAKIS

Iyad ABDUL-BAKI

Lorrain BOULAY

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS

NIVEAU 1

FORMATION ET EXPÉRIENCE MINIMALES
Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent (*) avec peu ou pas d'expérience pratique.

1*: tel que reconnu par l'Ordre des ingénieurs du Québec

1 POINT

ATTRIBUTIONS
Travaille sous l'étroite surveillance d'ingénieurs plus expérimentés. Norinaleinent considéré comme ayant besoin d'entraînement portant sur les diverses phases du travail de l'ingénieur au bureau, à l'usine, à l'extérieur ou au laboratoire. Accomplit des tâches siinples qui lui pennettent d'acquérir de l'expérience et de se familiariser avec les pratiques de la Compagnie, notaininent la préparation de plans siinples, de dessins, de calculs, de coûts et bordereaux de matériel en conformité avec les codes, standards, plans ou autres devis établis.

1 POINT

AUTORITÉ ET INFLUENCE
Peu de décisions techniques à prendre. Celles-ci sont de caractère routinier et s'appuient sur de nombreux précédents ou sur des méthodes clairement définies. Doit exercer un certain jugement concernant des parties spécifiques et limitées d u n projet de plus d'envergure assigné à un ingénieur expérimenté.

1 POINT

SURVEILLANCE REÇUE
Travaille **sous** la surveillance immédiate d'un ingénieur plus expérimenté. Le travail est révisé afin de déterminer s'il est exact, adéquat et conforme aux procédures prescrites.

1 POINT

LEADERSHIP ET DIRECTION EXERCÉS
Il peut assigner du travail à quelques aides ou techniciens et le vérifier.

1 POINT

NIVEAU 2

FORMATION ET EXPÉRIENCE MINIMALES
Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent. et de 2 à 3 ans d'expérience pratique depuis l'obtention du diplôme. (voir note 1)

2 POINTS

ANNEXE A – CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS (suite)

ATTRIBUTIONS
Nonnaleinent considéré comme une continuation de l'entraînement et du développement de l'ingénieur. Le travail requiert l'évaluation, la sélection et l'application indépendantes de techniques, de processus et de critères courants d'ingénierie. Les tâches assignées sont d'une portée et d'une complexité limitées, faisant habituellement partie de travaux de plus d'envergure confiés à des ingénieurs plus seniors. Les probléines sont habituellement résolus conjointement avec des ingénieurs plus expérimentés. Les tâches techniques exigent de la précision dans les calculs, de l'exactitude dans l'obtention des données requises et une conformité aux méthodes prescrites de vérification, d'analyse, de conception et de calculs. Les taches types coinprennent la conception et le développement d'équipements, les tests du matériel, la préparation de devis, l'étude de processus, la recherche, la préparation de rapports, ainsi que d'autres activités limitées coinportant des aspects relativement peu coinplexes.

2 POINTS

AUTORITÉ ET INFLUENCE
Doit démontrer du jugement et de l'ingéniosité pour effectuer des adaptations et des modifications mineures à des techniques courantes d'ingénierie. Les problèmes inhabituels sont résolus conjointement avec le superviseur. Les décisions sont nonnaleinent prises selon les lignes de conduite établies et portent sur des solutions aux problèmes plutôt qu'aux résultats finaux.

2 POINTS

SURVEILLANCE REÇUE
Le travail est assigné au moyen d'instructions verbales et parfois écrites, donnant en détail les méthodes et les procédures à suivre. Ces instructions sont nonnaleinent données par un ingénieur plus expérimenté qui révise le travail en détail et fournit des directives techniques.

2 POINTS

LEADERSHIP E T DIRECTION EXERCÉS
Il peut surveiller le travail de dessinateurs, inspecteurs, programmeurs et autres techniciens assignés à prêter leurs concours dans l'exécution du travail. Il peut donner des conseils techniques à d'autres ingénieurs.

2 POINTS

NIVEAU 3

FORMATION ET EXPÉRIENCE MINIMALES
Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent, et de 4 à 5 ans d'expérience pratique depuis l'obtention du diplôme. (voir note 1)

3 POINTS

ATTRIBUTIONS
Exécute un travail qui nécessite de l'originalité et du jugement dans l'évaluation, la sélection, l'adaptation et la modification indépendantes de techniques, de processus et de critères courants.
Est reconnu comme pleinement compétent dans tous les aspects conventionnels de la matière traitée dans les tâches assignées, et à une bonne connaissance des principes et des pratiques dans les spécialités connexes. Conçoit de nouvelles approches à la solution des problèmes; travaille sous une surveillance et une direction immédiates, principalement en ce qui a trait à des probléines singuliers ou controversables. Planifie, établit l'échéancier et coordonne les phases détaillées d'ingénierie d'une partie d'un grand projet, ou de la totalité d'un projet d'envergure moyenne.

3 POINTS

AUTORITÉ ET INFLUENCE
Contribue à l'élaboration d'un plan d'action en vue d'atteindre des objectifs donnes. Effectue des études, analyse et interpretations indépendantes et tire ses propres conclusions. Les questions difficiles, complexes ou inhabituelles sont ordinairement laissées à une autorité supérieure.

3 POINTS

SURVEILLANCE REÇUE
Le travail n'est généraleinent pas surveillé en détail et le degré de surveillance varie selon la tâche. Habituelleiment, des directives techniques sont disponibles pour le révision des plans de travail et pour l'obtention de conseils sur les caractéristiques inhabituelles de la tâche.

3 POINTS

LEADERSHIP ET DIRECTION EXERCÉS
Il peut donner des directives ou des conseils techniques à des ingénieurs de niveau inférieur ou aux techniciens affectés à un projet commun. La surveillance d'autres ingénieurs n'est pas habituelleinent une responsabilité continuelle ou régulière.

3 POINTS

NIVEAU 4

FORMATION ET EXPÉRIENCE MINIMALES
Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent, et normalement de 6 à 8 ans d'expérience dans le domaine de la spécialisation depuis l'obtention du diplôme. (voir note 1)

4 POINTS

ATTRIBUTIONS
Ceci est le premier niveau de surveillance immédiate et soutenue d'autres ingénieurs, ou de spécialisation complète. Le travail nécessite l'application dune connaissance approfondie et diversifiée des principes et des pratiques d'ingénierie dans les divers aspects des tâches assignées et dans les doinaines connexes. Il panifie et dirige des projets dont la portée permet une réalisation indépendante et il coordonne des travaux difficiles coinportant des responsabilités.

ANNEXE A – CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS (suite)

La nature des problèmes à résoudre l'oblige à modifier des directives établies, à élaborer de nouvelles approches, à appliquer, de façon nouvelle, les critères existants et à tirer des conclusions à partir de situations coinparables.

4 POINTS

AUTORITÉ ET INFLUENCE

A) Surveillant: planifie, développe, coordonne et dirige un projet considérable d'ingénierie ou un nombre de petits projets ayant beaucoup d'éléments coinplexes Est le porte-parole de son organisation lors de réunions pour résoudre d'importantes questions et afin de planifier et de coordonner le travail. Propose des recoininandations sur le choix, la formation, l'évaluation et la discipline du personnel.

B) Non-surveillant: exécute et souvent initie des travaux d'ingénierie coinplexes ou singuliers, nécessitant le développement de techniques et de méthodes nouvelles ou améliorées, et impliquant de fortes sommes d'argent. Les recorninandations sont habituelleinent acceptées comme étant techniquement exactes et réalisables.

4 POINTS

SURVEILLANCE REÇUE

Le travail est assigné en termes d'objectifs, de priorités relatives et de points critiques qui empiètent sur le travail d'autres unités. Le travail est accompli à l'intérieur de lignes de conduite générales, mais des directives de source informée sont disponibles.

4 POINTS

LEADERSHIP ET DIRECTION EXERCÉS

A) Surveillant: Il peut surveiller du personnel comprenant et des professionnels, et des non-professionnels. Il attribue le travail et en indique les grandes lignes, conseille sur des questions techniques, révise le travail afin de déterminer s'il est techniquement exact et adéquat.

B) Non-surveillant: Il peut exercer une autorité sur un petit groupe de personnes hautement qualifiées, engagées dans des projets techniques coinplexes. Ses recoininandations techniques servent souvent à la direction et à la planification d'études coinplexes.

4 POINTS

NIVEAU 5

FORMATION ET EXPÉRIENCE MINIMALES
Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent, et normalement de 9 à 12 ans d'expérience en ingénierie et/ou en administration depuis l'obtention du diplôme. (voir note 1)

5 POINTS

ATTRIBUTIONS
Il a l'entière responsabilité technique pour interpréter, organiser, exécuter et coordonne des travaux assignés en termes de limites et d'objectifs généraux. Il entretient la liaison avec d'autres organismes ou compagnies. il conçoit et planifie des projets d'ingénierie impliquant l'exploration **du** doinaine, la définition du champ d'action, la sélection des problèmes devant être analysés et le développement d'approches et des concepts nouveaux.

5 POINTS

AUTORITÉ ET INFLUENCE

A) Surveillant: fait d'autorité des recommandations qui ont une importance sur des activités coinplexes d'ingénierie. Négocie avec le personnel-clé d'autres organisations afin de réaliser des objectifs globaux. Planifie, développe, coordonne et dirige un ou plusieurs projets d'ingénierie considérables et importants. Dirige un personnel d'ingénieurs de projet et d'assistants.Évalue le progrès et les résultats du,travail du personnel, recoininande des changements majeurs pour atteindre les objectifs.

B) Non-surveillant: initie, planifie et dirige des travaux de recherche ou des travaux dans lesquels il faut faire oeuvre de pionnier dans des doinaines ou les données sont controversables ou inconnues, impliquant néaninoins de fortes sommes d'argent. Agit comme aviseur, conseiller et révise le travail en tant qu'autorité sans la spécialité.

5 POINTS

SURVEILLANCE REÇUE
Le travail est assigné sous forme d'objectifs généraux à atteindre: il est révisé en termes de politiques générales, de choix judicieux d'approches et d'efficacité globale.

5 POINTS

LEADERSHIP ET **DIRECTION EXERCÉS**

A) Surveillant: Il surveille des groupes importants comprenant et des professionnels et des non-professionnels.

ANNEXE A – CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS (suite)

B) Non-surveillant: Exerce une autorité sur un petit groupe de professionnels hautement qualifiés, engagés dans des applications techniques complexes.

5 POINTS

ANNEXE B

COTES DE RENDEMENT

Définition des cotes

A.	Rendement qui ne rencontre pas les exigences du poste
B.	Rendement qui doit être amélioré pour satisfaire aux principales exigences.
C-	Rendement qui satisfait généralement aux principales exigences.
C.	Rendement qui satisfait aux principales exigences.
C+	Rendement qui satisfait souvent les principales exigences et qui les dépasse à certaines reprises.
D.	Rendement qui dépasse souvent les principales exigences.
E.	Rendement qui dépasse constamment les principales exigences.

Les parties conviennent de mettre à l'essai, pour une période de trois (3) ans. les nouvelles cotes de rendement ci-dessus. Lors de la réouverture de la convention collective, le 15 septembre 2007, les parties pourront unilatéralement choisir de revenir à l'ancien système. Pour les fins administratives, les cotes ci-dessus seront désignées par A, B, C, D, E, F et G respectivement.

ANNEXE C
ÉCHELLE DES SALAIRES
en vigueur le 15 septembre 2004

AUX DEUX SEMAINES

Niveau	Minimum	Progression	Maximum
1	1,827.00	2,201.25	2,270.25
2	2,089.50	2,769.75	2,890.50
3	2,523.75	3,252.75	3,359.25
4	3,000.75	3,765.75	4,018.50
5	3,518.25	4,107.75	OUVERT

MENSUELS

Niveau	Minimum	Progression	Maximum
1	3,958.50	4,769.38	4,918.88
2	4,527.25	6,001.13	6,262.75
3	5,468.13	7,047.63	7,278.38
4	6,501.63	8,159.13	8,706.75
5	7,622.88	8,900.13	OUVERT

ANNUELS

Niveau	Minimum	Progression	Maximum
1	47,502.00	57,232.50	59,026.50
2	54,327.00	72,013.50	75,153.00
3	65,617.50	84,571.50	87,340.50
4	78,019.50	97,909.50	104,481.00
5	91,474.50	106,801.50	OUVERT

ANNEXE D

en vigueur le 15 septembre 2004

AUGMENTATION DE SALAIRE ASSOCIÉE AU PROCESSUS DE FEEDBACK SUR LE RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ

Rendement	Niveaux 1-3	Niveaux 4-5
	Intervalle de 6 mois	Intervalle de 12 mois
A	0	0
B	$ 877.50 ($33.75 aux 2 semaines)	$ 3,061.50 ($117.75 aux 2 semaines)
C-	$1,306.50 ($50.25 aux 2 semaines)	$3,744.00 ($144.00 aux 2 semaines)
C	$1,755.00 ($67.50 aux 2 semaines)	$4,387.50 ($168.75 aux 2 semaines)
C+	$2,184.00 ($84.00 aux 2 semaines)	$4,914.00 ($189.00 aux 2 semaines)
D	$ 2,613.00 ($100.50 aux 2 semaines)	$ 5,499.00 ($211.50 aux 2 semaines)
E	ouvert	ouvert

Le 7 juillet 1989

Association des ingénieurs
et scientifiques (Marconi)
600, boulevard Dr.-Frederik-Philips
Ville Saint-Laurent, Québec
H4M 2S9

LETTRE D'INTENTION

SUJET: **Régime de** retraite

Messieurs,

Si l'application de nouvelle législation de pension et des règlements qui en résultent nécessite ou rend souhaitable des modifications au régime de retraite en vigueur, la Compagnie convient qu'elle discutera avec l'Association pendant la durée de cette convention des changements nécessaires pour pouvoir s'ajuster à cette nouvelle législation.

La directrice, groupe Personnel,
Relations de travail et rémunération

Frances Higgins

Le 7 juillet 1989

Association des ingénieurs
et scientifiques (Marconi)
600, boulevard Dr.-Frederik-Philips
Ville Saint-Laurent, Québec
H4M 2S9

LETTRE D'INTENTION

Messieurs,

SUJET : Reconnaissance d'expériences antérieures

Aux fins de classification des employés, la Compagnie peut reconnaître certaines expériences de travail antérieures à l'obtention du baccalauréat (ex. comme technologiste) si elle déterinine que cette expérience est pertinente au domaine d'expertise nécessaire à son poste. Dans un tel cas, l'année de graduation sera ajustée d'une (1) année pour chaque deux (2) années d'expérience reconnues comme étant pertinentes par la Compagnie. Cependant, tout travail effectué à titre de stagiaire ou d'étudiant ne sera pas considéré.

La directrice, groupe Personnel,
Relations de travail et rémunération

Frances Higgins

LETTRE D'ENTENTE #1

AUGMENTATION ANNUELLE DES ÉCHELLES ET DES SALAIRES

Au 15 septembre 2004, les salaires ainsi que les échelles seront majorés d'un pourcentage équivalent à la variation de l'Indice des Prix à la Consommation (IPC) d'ensemble, région de Montréal de juillet 2003 à juillet 2004, soit 2.1%.

Au 15 septembre 2005 et au 15 septembre 2006, la majoration sera équivalente à la variation de l'IPC d'ensemble, région de Montréal de juillet de l'année par rapport à celui de juillet de l'année précédente, avec un minimum de 1.75% et un maximum 3.25%.

Au 15 septembre 2007, les parties renégocieront les clauses salariales et le régime de retraite.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 29e jour de juin 2005.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Edward DOUCET

Alain BOURQUE

Pierre LABRÈCHE

Christian DESBOIS

L'ASSOCIATION DES SCIENTIFIQUES I CMC

Gilles BEAULIEU

Daniel DOMEY

Blake VAN WYCK

Nick CHALKIADAKIS

Iyad ABDUL-BAKI

Lorrain BOULAY

LETTRE D'ENTENTE #2

LETTRE D'ENTENTE #2

PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION

Advenant le cas où le poste qu'occupe le Président de l'*Association* des Ingénieurs et *Scientifiques* de CMC Électronique est aboli, ce dernier est affecté à un autre poste dans l'unité d'accréditation à condition que ses qualifications lui permettent d'effectuer le travail de façon satisfaisante dans un délai de six (6) mois.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 29e jour de juin 2005.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Edward DOUCET

Alain BOURQUE

Pierre LABRÈCHE

Christian DESBOIS

L'ASSOCIATION DES **INGÉNIEURS** ET SCIENTIFIQUES **DE** CMC ÉLECTRONIQUE

Gilles BEAULIEU

Daniel DOMEY

Blake VAN WYCK

Nick CHALKIADAKIS

Wadi ARDUH-BAYI

Lorrain BOULAY

LETTRE D'ENTENTE #3

SUBVENTION DE L'ASSOCIATION

La Compagnie s'engage à verser à l'AISCMC une subvention annuelle de $34,000.

Cette somme est destinée à la réalisation d'études qui sont pertinentes à la gestion de l'ingénierie, au personnel d'ingénieurs et de scientifiques de CMC Électronique Inc ainsi que pour remplir le mandat constitutionnel de l'AISCMC.

Les sujets affectant la formation, les stratégies de développement technique, la gestion de l'ingénierie et de la technologie, la stratégie de design (ré-utilisation), etc. sont privilégiés.

La subvention annuelle de $34,000. sera versée comme suit :

Le 15 avril et le 15 octobre de chaque année, la Compagnie versera à l'AISCMC un montant de $17,000.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, *ce* 29e **jour** de juin 2005.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Edward DOUCET

Alain BOURQUE

Pierre LABRÈCHE

Christian DESBOIS

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Gilles BEAULIEU

Daniel DOMEY

Blake VAN WYCK

Nick CHALKIADAKIS

Iyad ABDUL-BAKI

Lorrain BOULAY

LETTRE D'ENTENTE U4

PLAN DE CARRIÈRE ET FORMATION

La Compagnie et l'Association conviennent de développer conjointement un système de plan de carrière pour les membres de l'Association. Un comité paritaire composé de trois (3) personnes désignées par l'Association, dont au moins deux (2) seront des employés de la Compagnie, et de trois (3) personnes désignées par la Compagnie, dont au moins deux (2) seront des employés de celle-ci, sera créé à cet effet.

Le système de plan de carrière. couvrira notamment les aspects suivants du développement des individus :

- Objectifs de carrière;
- Compétences requises pour rencontrer ces objectifs;
- Mécanisme de suivi et de ré-évaluation des progrès de carrière;
- Cheminement de carrière (temps partiel, pré-retraite...)

Il est entendu que les progrès réalisés en termes de formation ou d'acquisition de compétences liées au plan de carrière seront totalement indépendants de l'évaluation de performance et du « level assessment ».

La discussion avec l'employé au sujet de son plan de carrière pourra se faire lors du Processus de *Feedback sur* le Rendement *(PFR)*. L'employé et son superviseur conviendront également de la formation pertinente.

La Compagnie aura pour objectif d'accorder à chaque employé, annuellement, une moyenne de cinq (5) jours de formation, colloques ou séminaires.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 29e jour de juin 2005.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Edward DOUCET

Alain BOURQUE

Pierre LABRÈCHE

Christian DESBOIS

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Gilles BEAULIEU

Daniel DOMEY

Blake VAN WYCK

Nick CHALKIADAKIS

Iyad ABDUL-BAKI

Lorrain BOULAY

LETTRE D'ENTENTE #5

COTISATION A L'ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC

La Compagnie s'engage à payer sur demande la cotisation à l'Ordre des ingénieurs du Québec

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 29e jour de juin 2005.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Edward DOUCET

Alain BOURQUE

Pierre LABRÈCHE

Christian DESBOIS

L'ASSOCIATION DES SCIENTIFIQUES DE CMC QI

Gilles BEAULIEU

Daniel DOMEY

Blake VAN WYCK

Nick CHALKIADAKIS

Iyad ABDUL-BAKI

Lorrain BOULAY

LETTRE D' ENTENTE #6

ANALYSE DES MODES DE RÉMUNÉRATION

La Compagnie et l'Association conviennent de faire une analyse des différents modes de rémunération d'ici le 30 mai 2007.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 29e jour de juin 2005.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Edward DOUCET

Alain BOURQUE

Pierre LABRÈCHE

Christian DESBOIS

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Gilles BEAULIEU

Daniel DOMEY

Blake VAN WYCK

Nick CHALKIADAKIS

Iyad ABDUL-BAKI

Lorrain BOULAY