24 MAR '17 PM 2:04

Convention collective

Esterline
CMC Électronique

Association des ingénieurs et scientifiques de CMC Électronique

Convention collective

entre

CMC Électronique Inc.

et

l'Association des ingénieurs et scientifiques de CMC Électronique

Ingénieurs et scientifiques



Expirant le 15 septembre 2018

09284 (07)

Table des matières

Article 1 - Intention 4
Article 2 - Reconnaissance 4
Article 3 - Droits de la direction 5
Article 4 - Plan d'administration des salaires 5
Article 5 - Politique régissant la rémunération globale 9
Article 6 - Mutations 11
Article 7 - Cessations d'emploi 13
Article 8 - Procédure concernant les mésententes 13
Article 9 - Conflit d'intérêts 14
Article 10 - Formation et aide financières pour études 15
Article 11 - Dispositions générales 15
Article 12 - Ancienneté 18
Article 13 - Vacances 19
Article 14 - Jours fériés 20
Article 15 - Assurance-vie accident voyage 21
Article 16 - Régimes d'assurance collective et de retraite 21
Article 17 - Allocations pour dépenses d'automobile 22
Article 18 - Fonction de juré 22
Article 19 - Indemnité de relogement 22
Article 20 – Grève ou lockout 22
Article 21 - Annexes 23
Article 22 – Durée et renégociation 23

ANNEXES

A – Classificaiton des Ingénieurs et Scientifiques 25
B – Côtes de rendement 33
C – Échelles de salaires 34
D – Augmentation des salaires associés au processus de feedback sur le rendement de l'employé 37

LETTRES D'ENTENTES

Lettre d'Intention- Régime de retraite *38*
Lettre d'Intention- Reconnaissance d'expériences antérieures *39*
Lettre d'entente 1- Augmentation annuelle des échelles et des salaires *40*
Lettre d'entente 2- Président de l'association *42*
Lettre d'entente 3- Subvention de l'association *43*
Lettre d'entente 4- Développement professionnel et formation *44*
Lettre d'entente 5- Cotisation à l'ordre des ingénieurs du Québec *46*
Lettre d'entente 6- Distribution des cotes de rendement *47*
Lettre d'entente 7- Régime de retraite E *48*
Lettre d'entente 8- Banque de temps en disponibilité *49*
Lettre d'entente 9- Journées fériées 2016 ..... *50*

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", d'une 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 commentaires 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 mensuelles entre des représentants de la direction et des représentants de l'Association.

Il est entendu qu'à chaque fois que l'on utilise le masculin dans cette convention, cela comprend 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.

La Compagnie remettra lors de l'embauche une copie de la convention collective ainsi que les coordonnées de l'Association.

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'Administration 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 1:	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 qui seront présentées au préalable aux représentants de l'Association 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 normes au sein de la Compagnie. L'évaluation du nombre de points est indépendante de la cote de rendement et peut être modifiée de plus d'un point lors d'une même évaluation de rendement.

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 B, une rémunération de mérite selon les dispositions de l'article 4 d) lui est versée à 50% sous forme de montant forfaitaire ou en salaire ou une combinaison des deux, le reste étant discrétionnaire. Chaque cas sera recommandé et approuvé individuellement.

Toutefois, lorsque le salaire d'un employé atteint ou se situe au point de progression ou plus et qu'il obtient une deuxième cote B (sans être nécessairement consécutives et pouvant inclure une cote A) en cinq évaluations annuelles consécutives, une rémunération de mérite selon les dispositions de l'article 4 d) lui est versée à 60% , dont au moins 10 % sera en salaire, sans toutefois que son salaire excède le maximum de son niveau et la différence, ne dépassant pas 50 % sera versée sous forme de montant forfaitaire.

Toutefois, lorsque le salaire d'un employé atteint ou se situe au point de progression ou plus et qu'il obtient une troisième cote B (sans être nécessairement consécutives et pouvant inclure une ou des cotes A) ou davantage en cinq évaluations annuelles consécutives, une rémunération de mérite selon les dispositions de l'article 4 d) lui est versée à 75%, dont au moins 15 % sera en salaire sans toutefois que son salaire excède le maximum de son niveau et la différence, ne dépassant pas 60% sera versée sous forme de montant forfaitaire.

3. Lorsque le salaire d'un employé atteint ou se situe au point de progression ou plus et qu'il obtient une cote A, une rémunération de mérite selon les dispositions de l'article 4 d) lui est versée à 100% sous forme de montant forfaitaire ou en salaire ou une combinaison des deux. Chaque cas sera recommandé et approuvé individuellement.

   Toutefois, lorsque le salaire d'un employé atteint ou se situe au point de progression ou plus et qu'il obtient une deuxième cote A en cinq évaluations annuelles consécutives, une rémunération de mérite selon les dispositions de l'article 4 d) lui est versée à 100 % dont au moins 15% est versé en salaire, sans toutefois que son salaire excède, selon le cas, le maximum de son niveau ou 110% du point de progression du niveau 5.

   Toutefois, lorsque le salaire d'un employé atteint ou se situe au point de progression ou plus et qu'il obtient une troisième cote A en cinq évaluations annuelles consécutives, une rémunération de mérite selon les dispositions de l'article 4 d) lui est versée à 100 % dont au moins 30% est versé en salaire, sans toutefois que son salaire excède, selon le cas, le maximum de son niveau ou 110% du point de progression du niveau 5.

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 B, l'augmentation de salaire liée au rendement sera à la discrétion de la Compagnie.

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 mois en vertu du Processus de Feedback sur le Rendement s'appliquera.

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 à l'intérieur des nouvelles limites du niveau. Toutefois, dans un cas exceptionel, l'Association s'engage à discuter une demande de diminution salariale présentée par la Compagnie. L'Association rendra sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la demande de la Compagnie.

c) <u>Processus de Feedback sur le Rendement (PFR)</u>

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 B.

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, en pourcentage du maximum du niveau 3 : 4.5% pour la cote de rendement A (SE), 3.5% pour la cote B (EE), 2.5% pour la cote C (AE), 1.5% pour la cote D (PE) et 0 % pour la cote E (NE). Pour les niveaux 4 et 5, en pourcentage du point de progression du niveau 5 : 4.5% pour la cote A (SE), 3.5% pour la cote B (EE), 2.5% pour la cote C (AE), 1.5% pour la cote D (PE) et 0% pour la cote de rendement E (NE).

De façon discrétionnaire, une augmentation salariale pourrait être accordée dans le cas d'une cote de rendement E et l'augmentation associée à la cote A pourrait être plus élevée que le pourcentage prévu.

Le PFR aura lieu une fois par année, de janvier à février, et couvrira la période d'octobre à septembre de l'année fiscale précédente. Les augmentations auront lieu une fois par année au début de la période de paie la plus rapprochée du 1er février. Toutefois, pour les employés de niveau 1 et 2 et ceux du niveau 3 ayant moins de trois ans d'ancienneté à ce niveau, un PFR simplifié pourra avoir lieu à mi-année et inclura une évaluation du superviseur quant à la bonne marche de la carrière de l'employé.

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 mars.

e) À compter du 15 septembre 2015, les salaires et les échelles seront augmentés selon les dispositions de 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 semaine à l'autre, tout en respectant la norme établie de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.

Pour fin de calcul des heures travaillées, la semaine débute le samedi à 0h00 et se termine le vendredi à 24h00.

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 superviseur.

Les heures travaillées entre 37,5 heures et 40 heures par semaine seront rémunérées au taux régulier. Les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine seront rémunérées 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. L'employé pourra demander en tout temps que les heures de cette banque lui soient payées, en tout ou en partie.

Cette banque des heures accumulées ne devra jamais excéder un total de soixante-quinze (75) heures.

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, lorsqu'il est requis par la Compagnie que le salarié dorme à l'extérieur de son domicile, une prime d'encouragement de 2.5 heures par jour sera payée. Le travail accompli durant les week-ends et les jours fériés lorsqu'il est requis par la Compagnie sera rémunéré à taux régulier, alors que le temps en disponibilité lors de l'allée et du retour sera considéré selon les termes 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.

Cette clause ne s'applique pas pour les voyages pour obtenir de la formation (incluant en particulier sans être limitatif: cours, séminaires, conférences).

Lorsqu'un projet exige du temps supplémentaire excessif et/ou des conditions de vie et de travail anormales, des dispositions spéciales sont prises pour qu'une rémunération supplémentaire soit accordée ou que la clause de temps supplémentaire soit appliquée.

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 nécessité 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 permettre 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 et scientifiques additionnels, par l'affichage de bulletins d'information au même moment qu'elle entreprendra des démarches 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 normes 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 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... Mais elle devra traiter une telle demande avec diligence et, s'il y a lieu ou à la demande de celui-ci, donner à l'employé une réponse écrite motivant la décision.

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 indemnité de deux (2.5) semaines et demie 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-six (56) 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 normes 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 messages 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 conformes 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

FORMATION ET AIDE FINANCIÈRE POUR ÉTUDES

a) Sous le programme actuel d'aide financière pour études, la Compagnie encouragera ses employés travaillant sur une base normale 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 mois de salaire et un permis d'absence. Si sa demande est agréé, il recevra deux (2) mois 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 normale ou l'équivalent. Lorsque l'employé sera réembauché, on s'attendra à ce qu'il rende des services proportionnels à l'octroi reçu.

C) La Compagnie et l'Association conviennent de discuter des objectifs en termes de développement professionnel et de formation pour les membres de l'Association.

ARTICLE 11

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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 mois 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 sur demande à l'Association. La Compagnie fournira aussi à l'Association l'adresse de nouveaux employés, après leur embauche.

La Compagnie fournira aussi à l'Association, le 15 mai de chaque année, la cible de distribution des cotes de rendement à venir pour la prochaine évaluation et les résultats statistiques de la dernière évaluation.

Le 15 mai de chaque année, la Compagnie fournira à l'Association la liste, le coût et la description des formations reçues par les employés dans la dernière année.

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 mois, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois qui suit celui

durant lequel les salaires ont été payés. Une liste des retenues syndicales accompagnera le chèque.

i) L'Association informera la Compagnie, par écrit, du montant de la cotisation syndicale au moins un (1) mois avant tout changement apporté au montant 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 fournira 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 comité de négociation composé d'au plus cinq (5) membres. L'Association informera la Compagnie par écrit du nom des membres du comité 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 normales 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 normales 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.

n) Un employé âgé de 55 ans et plus qui donne un préavis de retraite peut demander à travailler quatre (4) jours par semaine et à prendre la cinquième journée à ses frais pendant un maximum d'une année. La Compagnie se réserve le droit de refuser la demande pour des raisons opérationnelles. De plus, la durée de cette entente peut être écourtée par l'une ou l'autre des parties pour des besoins opérationnels ou des raisons personnelles avec un préavis raisonnable.

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-delà de la durée d'un congé de maladie ou d'un congé sans solde autorisé à moins qu'il ne fournisse une raison acceptable pour avoir prolongé cette absence.

c) Les congés de maternité, de paternité et les congés parentaux sont régis par la Loi sur les normes du travail. La demande pour ce congé devra être formulée par écrit au moins trois (3) semaines 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 présumée 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 à permettre à l'employé de bénéficier pendant cette période d'une (1) journée de congé sans solde par semaine (sans perte d'avantages sociaux).

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

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 moins 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 (période de probation incluse)	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 moins 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 l'année de vacances; une copie de cette confirmation doit parvenir aux Ressources humaines et à l'Association.

Il est entendu qu'une indemnité 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 moins 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 superviseur détermineront ensemble quant et pour combien de temps l'employé pourra s'absenter pour ses vacances. Dans la détermination de cette période, le superviseur 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, et dans la mesure du possible, un minimum de deux (2) semaines de vacances consécutives sera accordé entre le 24 juin et le 1er septembre à l'employé qui en fera la demande, si celui-ci ne les a pas prises lors de la période de fermeture prévue au paragraphe qui suit. Le superviseur s'efforcera de répondre à une demande de vacances dans les deux (2) semaines de la soumission.

La Compagnie informera les employés au plus tard le 1er avril 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 demandes de vacances visant des périodes tombant à l'extérieur de cette période de fermeture.

ARTICLE 14

JOURS FÉRIÉS

a) Un jour complet de congé payé sera accordé, au taux de base du salarié, à chacun des six (6) jours suivants: le Vendredi Saint, Journée nationale des Patriotes, la Fête Nationale (24 juin), le Jour du Canada, la Fête du Travail et le Jour de l'Action de Grâces.

b) Si l'un ou l'autre des congés énumérés plus haut tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré jour complet 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 2015-2016, il y aura congé à compter du jeudi 24 décembre 2015 jusqu'au vendredi 1er janvier 2016 inclusivement.

Pour la période des Fêtes 2016-2017, il y aura congé payé à compter de midi vendredi le 23 décembre 2016 jusqu'au lundi 2 janvier 2017 inclusivement.

Pour la période des Fêtes 2017-2018, il y aura congé à compter de lundi 25 décembre 2017 jusqu'au mardi 2 janvier 2018 inclusivement.

f) Le nombre total de jours fériés par année ne sera pas inférieur à 13.

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 tout point 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 néanmoins 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 comme juré ou qui reçoit un subpoena pour comparaître en cour civile ou criminelle comme 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 comme 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 semaine. On paiera cette différence pour tout le temps où l'obligation d'agir comme juré ou témoin existe, mais seulement sur présentation d'une preuve documentaire établissant l'obligation d'agir comme juré ou comme 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 ralentissement 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 reliées 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 2015 se terminant le 15 septembre 2018.

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 comprennent 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.

24 MAR '17 PM 2:05

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 14 ième jour de mars 2017.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Nathalie PAPINEAU

Michel DUMAINE

Henry NOORY

Sylvie NORMANDEAU

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Alex D'AUTEUIL-CHAREST

François BRETON

Dino D'ANELLO

Jean-Philippe FOURNIER GAUDREAU

Marc-André LEVASSEUR

Lorrain BOULAY

ANNEXE "A"

CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES

NIVEAU 1

FORMATION, ACCOMPLISSEMENTS ET RÉALISATIONS (1 POINT)
Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent (*) avec peu ou pas d'expérience pratique.

Et

Concentre ses efforts à réaliser les tâches demandées et démontre une progression dans l'accomplissement de ces tâches. Sa motivation est ressentie par son superviseur et ses pairs.

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

ATTRIBUTIONS (1 POINT)

Travaille sous l'étroite surveillance d'ingénieurs plus expérimentés. Normalement 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 simples qui lui permettent d'acquérir de l'expérience et de se familiariser avec les pratiques de la Compagnie, notamment la préparation de plans simples, de dessins, de calculs, de coûts et bordereaux de matériel en conformité avec les codes, standards, plans ou autres devis établis.

AUTORITÉ ET INFLUENCE (1 POINT)

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'un projet de plus d'envergure assigné à un ingénieur expérimenté.

SURVEILLANCE REÇUE (1 POINT)

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.

LEADERSHIP ET DIRECTION EXERCÉS (1 POINT)
Il peut assigner du travail à quelques aides ou techniciens et le vérifier.

ANNEXE A – CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES (suite)

NIVEAU 2

FORMATION, ACCOMPLISSEMENTS ET RÉALISATIONS (2 POINTS)

Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent, et un minimum de 2 années d'expérience pratique pertinente depuis l'obtention du diplôme. (Voir note 1)

Et

Démontre un intérêt particulier pour les initiatives d'amélioration. De tels projets sont en lien avec le développement des produits et/ou de l'amélioration continue au sein de son secteur d'activité. Par son engagement, il a supporté l'implémentation du changement dans son équipe de travail. La contribution de l'employé est mesurée par sa capacité à appliquer les nouvelles méthodes/processus.

ATTRIBUTIONS (2 POINTS)

Normalement 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 problèmes 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 tâches types comprennent 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 comportant des aspects relativement peu complexes.

AUTORITÉ ET INFLUENCE (2 POINTS)

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 normalement prises selon les lignes de conduite établies et portent sur des solutions aux problèmes plutôt qu'aux résultats finaux.

ANNEXE A – CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES (suite)

SURVEILLANCE REÇUE (2 POINTS)

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 normalement données par un ingénieur plus expérimenté qui révise le travail en détail et fournit des directives techniques.

LEADERSHIP ET DIRECTION EXERCÉS (2 POINTS)

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.

NIVEAU 3

FORMATION, ACCOMPLISSEMENTS ET RÉALISATIONS (3 POINTS)

Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent, et un minimum de 4 années d'expérience pertinente depuis l'obtention du diplôme. (voir note 1)

Et une ou plus des conditions ci-bas:

1) Participe à un ou des projets complémentaires et démontre un intérêt particulier pour les initiatives d'amélioration. De tels projets sont en lien avec le développement des produits et/ou de l'amélioration continue au sein de son secteur d'activité. La contribution de l'employé est mesurée par son degré d'influence sur l'avancement de ces derniers.

2) Sa connaissance approfondie des outils/processus de développement et de tests utilisés par son groupe de travail en font une référence technique importante au bon fonctionnement du groupe de travail.

3) A augmenté sa polyvalence dans son secteur d'activité en perfectionnant sa formation avec des études additionnelles dans son domaine d'expertise.

ANNEXE A – CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES (suite)

ATTRIBUTIONS (3 POINTS)

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 problèmes 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.

AUTORITÉ ET INFLUENCE (3 POINTS)

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

SURVEILLANCE REÇUE (3 POINTS)

Le travail n'est généralement pas surveillé en détail et le degré de surveillance varie selon la tâche. Habituellement, 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.

LEADERSHIP ET DIRECTION EXERCÉS (3 POINTS)

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 habituellement une responsabilité continuelle ou régulière.

ANNEXE A – CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES (suite)

NIVEAU 4

FORMATION, ACCOMPLISSEMENTS ET RÉALISATIONS (4 POINTS)

Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent, et un minimum de 6 années d'expérience pertinente dans le domaine de la spécialisation depuis l'obtention du diplôme. (voir note 1)
Et plus d'une des conditions ci-bas:

1) Participe à un ou des projets complémentaires et démontre un intérêt particulier pour les initiatives d'amélioration. De tels projets sont en lien avec le développement des produits et/ou de l'amélioration continue au sein de son secteur d'activité. La contribution de l'employé est mesurée par son degré d'influence sur l'avancement de ces derniers. Sa participation/contribution est active au succès des projets complémentaires. Ce qui résulte par l'implantation d'une ou plusieurs améliorations tangibles dans son groupe de travail.

2) Sa connaissance approfondie des produits développés par son groupe de travail (au niveau du fonctionnement des produits, historique du design des produits et des processus et méthodes de développement) en font une référence technique importante au bon fonctionnement du groupe.

3) A augmenté sa polyvalence dans son secteur d'activité en perfectionnant sa formation avec des études avancées additionnelles dans son domaine d'expertise.

4) Est un expert technique reconnu au niveau de son groupe de travail et de la compagnie.

ATTRIBUTIONS (4 POINTS)

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

ANNEXE A – CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES (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 comparables.

AUTORITÉ ET INFLUENCE (4 POINTS)

A) Surveillant: planifie, développe, coordonne et dirige un projet considérable d'ingénierie ou un nombre de petits projets ayant beaucoup d'éléments complexes 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 recommandations sur le choix, la formation, l'évaluation et la discipline du personnel.

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

SURVEILLANCE REÇUE (4 POINTS)

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.

LEADERSHIP ET DIRECTION EXERCÉS (4 POINTS)

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 complexes. Ses recommandations techniques servent souvent à la direction et à la planification d'études complexes.

ANNEXE A – CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES (suite)

NIVEAU 5

FORMATION, ACCOMPLISSEMENTS ET RÉALISATIONS (5 POINTS)

Baccalauréat en génie ou en sciences appliquées, ou l'équivalent, et un minimum de 9 années d'expérience pertinente en ingénierie et/ou en administration depuis l'obtention du diplôme. (voir note 1)

Et plus d'une des conditions ci-bas:

1) Planifie, dirige, organise et contrôle de façon autonome une équipe de travail affectée à un ou des projets complémentaires. Sa contribution est majeure et reconnue au niveau de son groupe de travail et de la compagnie. De tels projets sont en lien avec le développement des produits et/ou de l'amélioration continue au sein de son secteur d'activité. La contribution de l'employé est mesurée par son degré d'influence sur l'avancement de ces derniers.

2) Sa connaissance approfondie de plusieurs produits de la compagnie (au niveau du fonctionnement des produits et historique du design des produits, des clients et leurs exigences et des processus et méthodes de développement) en font une référence technique importante au bon fonctionnement de la compagnie.

3) A augmenté sa polyvalence dans son secteur d'activité en perfectionnant sa formation avec des études avancées additionnelles dans son domaine d'expertise.

4) Est un expert technique reconnu au niveau de son groupe de travail, de la compagnie et de l'industrie.

ATTRIBUTIONS (5 POINTS)

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 domaine, la définition du champ d'action, la sélection des problèmes devant être analysés et le développement d'approches et des concepts nouveaux.

ANNEXE A – CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES (suite)

AUTORITÉ ET INFLUENCE (5 POINTS)

A) Surveillant: fait d'autorité des recommandations qui ont une importance sur des activités complexes 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, recommande 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 domaines où les données sont controversables ou inconnues, impliquant néanmoins de fortes sommes d'argent. Agit comme aviseur, conseiller et révise le travail en tant qu'autorité sans la spécialité.

SURVEILLANCE REÇUE (5 POINTS)

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.

LEADERSHIP ET DIRECTION EXERCÉS (5 POINTS)

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

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

ANNEXE B

COTES DE RENDEMENT

Définition des cotes

Les parties conviennent d'utiliser les définitions suivantes pour les côtes de rendement :

A. Rendement qui dépasse significativement la performance moyenne (SE)
B. Rendement qui dépasse la performance moyenne (EE)
C. Rendement qui rencontre la performance moyenne (AE)
D. Rendement sous la performance moyenne (PE)
E. Rendement qui ne rencontre pas les exigences du poste (NE)

ANNEXE C
ÉCHELLE DES SALAIRES

en vigueur le 15 septembre 2015

DEUX SEMAINES

Niveau	MINIMUM	PROGR.	MAXIMUM
1	2187,75 $	2597,25 $	2732,25 $
2	2501,25 $	3267,00 $	3478,50 $
3	3021,75 $	3836,25 $	4042,50 $
4	3593,25 $	4443,00 $	4836,00 $
5	4212,00 $	4845,00 $	OPEN

MENSUEL

Niveau	MINIMUM	PROGR.	MAXIMUM
1	4740,13 $	5627,38 $	5919,88 $
2	5419,38 $	7078,50 $	7536,75 $
3	6547,13 $	8311,88 $	8758,75 $
4	7785,38 $	9626,50 $	10478,00 $
5	9126,00 $	10497,50 $	OPEN

ANNUEL

Niveau	MINIMUM	PROGR.	MAXIMUM
1	56881,50 $	67528,50 $	71038,50 $
2	65032,50 $	84942,00 $	90441,00 $
3	78565,50 $	99742,50 $	105105,00 $
4	93424,50 $	115518,00 $	125736,00 $
5	109512,00 $	125970,00 $	OPEN

ANNEXE C (suite)
ÉCHELLE DES SALAIRES

en vigueur le 15 septembre 2016

DEUX SEMAINES

Niveau	MINIMUM	PROGR.	MAXIMUM
1	2209,50 $	2597,25 $	2759,25 $
2	2526,00 $	3267,00 $	3513,00 $
3	3051,75 $	3836,25 $	4083,00 $
4	3629,25 $	4443,00 $	4884,00 $
5	4254,00 $	4845,00 $	OPEN

MENSUEL

Niveau	MINIMUM	PROGR.	MAXIMUM
1	4787,25 $	5627,38 $	5978,38 $
2	5473,00 $	7078,50 $	7611,50 $
3	6612,13 $	8311,88 $	8846,50 $
4	7863,38 $	9626,50 $	10582,00 $
5	9217,00 $	10497,50 $	OPEN

ANNUEL

Niveau	MINIMUM	PROGR.	MAXIMUM
1	57447,00 $	67528,50 $	71740,50 $
2	65676,00 $	84942,00 $	91338,00 $
3	79345,50 $	99742,50 $	106158,00 $
4	94360,50 $	115518,00 $	126984,00$
5	110604,00 $	125970,00 $	OPEN

ANNEXE C (suite)
ÉCHELLE DES SALAIRES

en vigueur le 15 septembre 2017

DEUX SEMAINES

Niveau	MINIMUM	PROGR.	MAXIMUM
1	2242,50 $	2597,25 $	2800,50 $
2	2564,25 $	3267,00 $	3565,50 $
3	3097,50 $	3836,25 $	4144,50 $
4	3684,00 $	4443,00 $	4957,50 $
5	4317,75 $	4917,75 $	OPEN

MENSUEL

Niveau	MINIMUM	PROGR.	MAXIMUM
1	4858,75 $	5627,38 $	6067,75 $
2	5555,88 $	7078,50 $	7725,25 $
3	6711,25 $	8311,88 $	8979,75 $
4	7982,00 $	9626,50 $	10741,25 $
5	9355,13 $	10655,13 $	OPEN

ANNUEL

Niveau	MINIMUM	PROGR.	MAXIMUM
1	58305,00 $	67528,50 $	72813,00 $
2	66670,50 $	84942,00 $	92703,00 $
3	80535,00 $	99742,50 $	107757,00 $
4	95784,00 $	115518,00 $	128895,00 $
5	112261,50 $	127861,50 $	OPEN

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

en vigueur le 15 septembre 2016

	NIVEAU 1,2,3 Intervalle de 12 mois		NIVEAU 4,5 Intervalle de 12 mois	
Rendement	Aux 2 semaines	Annuel	Aux 2 semaines	Annuel
A (SE)	183,75 $	4 777,50 $	218,25 $	5 674,50 $
B (EE)	143,25 $	3 724,50 $	169,50 $	4 407,00 $
C (AE)	102,00 $	2 652,00 $	121,50 $	3 159,00 $
D (PE)	61,50 $	1 599,00 $	72,75 $	1 891,50 $
E (NE)	- $	- $	- $	- $

en vigueur le 15 septembre 2017

	NIVEAU 1,2,3 Intervalle de 12 mois		NIVEAU 4,5 Intervalle de 12 mois	
Rendement	Aux 2 semaines	Annuel	Aux 2 semaines	Annuel
A (SE)	186,75 $	4 855,50 $	221,25 $	5 752,50 $
B (EE)	144,75 $	3 763,50 $	171,75 $	4 465,50 $
C (AE)	103,50 $	2 691,00 $	123,00 $	3 198,00 $
D (PE)	62,25 $	1 618,50 $	73,50 $	1 911,00 $
E (NE)	- $	- $	- $	- $

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 détermine 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 2015, les salaires ainsi que les échelles, à l'exception des points de progression, seront majorés de 1,5%, soit la variation de l'IPC d'ensemble, région de Montréal, de juillet 2015 par rapport à celui de juillet 2014, avec un minimum de 1,0% et un maximum de 4,0%.

Au 15 septembre 2016, les salaires ainsi que les échelles, à l'exception des points de progression, seront majorés de 1,0%, soit la variation de l'IPC d'ensemble, région de Montréal, de juillet 2016 par rapport à celui de juillet 2015, avec un minimum de 1,0% et un maximum de 4,0%.

Les augmentations de salaires ci-dessus auront un effet rétroactif pour les employés actifs à la date de signature de la présente convention, au prorata des heures travaillées.

Au 15 septembre 2017, les salaires ainsi que les échelles, à l'exception des points de progression **(des niveaux 1,2,3,4)**, seront majorés de 1,5%, la formule d'indexation ci-dessus n'étant pas appliquée pour cette majoration

24 MAR '17 PM 2:04

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 14 ième jour de mars 2017.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Nathalie PAPINEAU

Michel DUMAINE

Henry NOORY

Sylvie NORMANDEAU

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Alex D'AUTEUIL-CHAREST

François BRETON

Dino D'ANELLO

Jean-Philippe FOURNIER GAUDREAU

Marc-André LEVASSEUR

Lorrain BOULAY

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 14 ième jour de mars 2017.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Nathalie PAPINEAU

Michel DUMAINE

Henry NOORY

Sylvie NORMANDEAU

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Alex D'AUTEUIL-CHAREST

François BRETON

Dino D'ANELLO

Jean-Philippe FOURNIER GAUDREAU

Marc-André LEVASSEUR

Lorrain BOULAY

LETTRE D'ENTENTE #3
SUBVENTION DE L'ASSOCIATION

La Compagnie s'engage à verser à l'AISCMC une subvention annuelle de $38,000.

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 $38,000 sera versée comme suit : Le 15 avril et le 15 octobre de chaque année, la Compagnie versera à l'AISCMC un montant de $19,000.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 14 ième jour de mars 2017.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Nathalie PAPINEAU

Michel DUMAINE

Henry NOORY

Sylvie NORMANDEAU

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Alex D'AUTEUIL-CHAREST

François BRETON

Dino D'ANELLO

Jean-Philippe FOURNIER GAUDREAU

Marc-André LEVASSEUR

Lorrain BOULAY

LETTRE D'ENTENTE #4
DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATION

La Compagnie et l'Association conviennent de discuter conjointement des objectifs de développement professionnel et de formation pour les membres de l'Association.

Dans la mesure du possible, toute formation à venir sera affichée dans le calendrier de formation sur l'Intranet de la Compagnie.

Ces discussions porteront notamment sur les aspects suivants du développement des employés :

- Objectifs de carrière;
- Compétences requises pour rencontrer ces objectifs;
- Activités de développement recommandées;
- Mécanisme de suivi et de réévaluation des progrès de carrière;
- Objectifs en termes de moyenne de jours de formation par employé;
- Activités de formation incluses dans le calcul du minimum de 1% de la masse salariale requis par la loi en dépenses de formation;
- Activités de formations admissibles au sens de la loi qui devrait être exclues du total applicable aux employés visés par la convention collective;
- Mécanismes pour aider les employés membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec à rencontrer les exigences de l'OIQ en matière de formation.

Il est entendu que les progrès réalisés en termes de formation ou d'acquisition de compétences liées aux objectifs de carrière seront totalement indépendants de l'évaluation de la performance et du niveau de l'employé.

La discussion avec l'employé au sujet de ses objectifs de carrière pourra se faire lors du Processus de Feedback sur le Rendement (PFR). L'employé et son superviseur conviendront également de la formation et des activités de développement pertinentes.

La Compagnie s'engage à faire les efforts nécessaires pour que le pourcentage minimum de 1% de la masse salariale requis par la loi en dépenses de formation s'applique spécifiquement pour l'ensemble des employés visés par la convention collective et qu'il soit réparti équitablement.

Le 15 mai de chaque année, la Compagnie fournira à l'Association la liste, le coût et la description des formations reçues par les employés dans la dernière année.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 14 ième jour de mars 2017.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Nathalie PAPINEAU

Michel DUMAINE

Henry NOORY

Sylvie NORMANDEAU

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Alex D'AUTEUIL-CHAREST

François BRETON

Dino D'ANELLO

Jean-Philippe FOURNIER GAUDREAU

Marc-André LÉVASSEUR

Lorrain BOULAY

LETTRE D'ENTENTE #5
COTISATION À 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 14 ième jour de mars 2017.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Nathalie PAPINEAU

Michel DUMAINE

Henry NOORY

Sylvie NORMANDEAU

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Alex D'AUTEUIL-CHAREST

François BRETON

Dino D'ANELLO

Jean-Philippe FOURNIER GAUDREAU

Marc-André LEVASSEUR

Lorrain BOULAY

LETTRE D'ENTENTE #6

DISTRIBUTION DES COTES DE RENDEMENT

La Compagnie déterminera annuellement la cible de distribution des cotes de rendement qui servira lors du prochain processus de feedback sur le rendement (PFR) et en avisera l'Association. Les parties conviennent que la distribution réelle devra montrer un minimum de 25% des employés dans les deux cotes supérieures et un maximum de 10% dans les deux cotes inférieures.

La distribution cible des cotes de rendement s'appliquera à l'ensemble des employés et non aux sous-groupes. La cote de l'employé est indépendante du rendement du projet et de sa position dans son échelle salariale.

L'Association pourra publier, à sa discrétion, la cible à venir pour la prochaine évaluation et/ou les résultats statistiques de la dernière évaluation.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 14 ième jour de mars 2017.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Nathalie PAPINEAU

Michel DUMAINE

Henry NOORY

Sylvie NORMANDEAU

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Alex D'AUTEUIL-CHAREST

François BRETON

Dino D'ANELLO

Jean-Philippe FOURNIER GAUDREAU

Marc-André LEVASSEUR

Lorrain BOULAY

LETTRE D'ENTENTE #7

RÉGIME DE RETRAITE E

Le taux de contribution au REER collectif de l'Association avec cote part de l'employeur est, de 7,0% pour les employés qui ne participent pas au Régime « E » et de 3,5% pour les employés qui participent au Régime « E ».

Seuls les employés embauchés avant la date de signature de la présente convention collective ont le privilège d'adhérer au Régime de retraite « E ».

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 14 ième jour de mars 2017.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Nathalie PAPINEAU

Michel DUMAINE

Henry NOORY

Sylvie NORMANDEAU

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Alex D'AUTEUIL-CHAREST

François BRETON

Dino D'ANELLO

Jean-Philippe FOURNIER GAUDREAU

Marc-André LEVASSEUR

Lorrain BOULAY

LETTRE D'ENTENTE #8

BANQUE DE TEMPS EN DISPONIBILITÉ

La mise en place de la banque de temps décrite ici-bas est conditionnelle à ce qu'il soit possible de l'implanter avec les systèmes de gestion de temps, un comité verra à son implantation. Cet ajout de banque est un essai pour la durée de la présente convention collective :

Une banque de temps en disponibilité d'un maximum de 15 heures sera mise en place.

Le temps accumulé dans cette banque le sera à taux régulier et n'excédera pas 15 heures. Une entente de gré à gré avec le superviseur sera requise pour permettre l'accumulation des heures dans cette banque qui sera gérée à partir de la feuille de temps.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 14 ième jour de mars 2017.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Nathalie PAPINEAU

Michel DUMAINE

Henry NOORY

Sylvie NORMANDEAU

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Alex D'AUTEUIL-CHAREST

François BRETON

Dino D'ANELLO

Jean-Philippe FOURNIER GAUDREAU

Marc-André LEVASSEUR

Lorrain BOULAY

24 MAR '17 PM 2:04

LETTRE D'ENTENTE #9

JOURNÉES FÉRIÉES 2016

Attendu que le nombre de journées fériés pour l'année 2016 a été de 12.5 jours;

Attendu que la convention collective prévoit à l'article 14 f) que le nombre total de jours fériés par année ne doit pas être inférieur à 13;

Attendu entre les parties, que l'employeur ajoutera 3.5 heures à taux régulier dans la banque des heures accumulées prévue à l'article 5 d) de la convention collective aux employés actifs à la date de signature de la présente entente.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 14 ième jour de mars 2017.

CMC ÉLECTRONIQUE INC.

Nathalie PAPINEAU

Michel DUMAINE

Henry NOORY

Sylvie NORMANDEAU

L'ASSOCIATION DES INGÉNIEURS ET SCIENTIFIQUES DE CMC ÉLECTRONIQUE

Alex D'AUTEUIL-CHAREST

François BRETON

Dino D'ANELLO

Jean-Philippe FOURNIER GAUDREAU

Marc-André LEVASSEUR

Lorrain BOULAY