

Musée des sciences et de la technologie du Canada

Fiche d'information

Mises à pied et réorganisations

Il y a trois articles (8, 39 et 25) dans la convention collective du Musée des sciences et de la technologie du Canada qui ont une pertinence directe dans des cas qui concernent des mises à pieds et des réorganisations.

Tâches de l'unité de négociation

L'article 8 de la convention collective fait en sorte que les tâches réalisées par les membres de l'unité de négociation ne soient pas transférées à des employés exclus des négociations sauf à des fins de formation, d'expérimentation ou lors de situations d'urgence. La Société doit informer la section locale de ces situations.

Les employés ne peuvent pas être mis à pied en raison du fait que leurs tâches sont attribuées à des bénévoles et les bénévoles ne peuvent pas être utilisés afin d'effectuer les tâches d'une unité de négociation au-delà de la pratique qui existait le 1^{er} septembre 1997 avant une consultation sérieuse et constructive avec l'AFPC.

Les employés à temps plein ne peuvent pas être mis à pied en raison du fait que leurs tâches sont attribuées à des travailleurs à temps partiel avant une consultation sérieuse et constructive avec le Local. Si un employé demande un partage de l'emploi, la Société ne peut pas refuser sur une base non raisonnable la demande et doit négocier les dispositions nécessaire d'un tel accord.

La Société accepte également de limiter le recours à des employés temporaires et contractuels.

Cessation d'emploi

Selon l'article 39, la Société doit aviser le plus à l'avance possible les membres de l'Exécutif du Local des dates proposées de mises à pied, avec comme objectif d'explorer les façons d'aider les employés touchés. Dans la mesure du possible, la Société aura recours à l'attrition (employés

quittant sur une base volontaire en raison d'une retraite, d'une démission et ainsi de suite) afin de réduire la taille du personnel. Lorsque cette option n'est pas possible, la Société fera tout en son possible afin de réaffecter les employés touchés à des postes à pourvoir au sein de la Société pour lesquels ils sont aptes ou pour lesquels ils deviendront aptes à exercer l'emploi après une période raisonnable de formation. Cette période ne peut pas être de plus de trois mois.

La fin de la période précisée de nomination ne constitue pas une mise à pied. Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux employés permanents.

Avis

Dans le cas où la personne est employée par la Société en date du 30 septembre 1998 ou avant cette date les employés ont le droit de recevoir un avis de mise à pied écrit le plus en avance possible, avec un avis minimal de six mois.

Ceux engagés après le 30 septembre 1998 ont également le droit à un avis de mise à pied écrit le plus en avance possible, et la période minimale est la suivante :

Années de service	Semaines d'avis
De 3 mois à un 1 an	2 semaines
1 an	4 semaines
4 ans	8 semaines
7 ans	16 semaines
10 ans ou plus	24 semaines

Les guides ou la personne à la tête des guides employés le 29 septembre 1998 ont droit à six mois d'avis ou à un paiement au lieu d'un avis s'ils deviennent des employés permanents au cours de la durée de vie de la convention collective.

Paiements lors de la mise à pied

À la demande d'un employé ou à la discrétion de la Société, la période d'avis peut être payée par un montant forfaitaire qui équivaut à la période d'avis requise. Si le montant forfaitaire pour la période d'avis est payé, le service continu de l'employé sera calculé jusqu'au jour où l'employé quitte

son emploi et non pas à la fin de la période d'avis.

Pour la première mise à pied, selon l'article 25, l'employeur offrira à l'employé deux semaines de paie pour la première année entière d'emploi continu et une semaine de paie pour chacune des années entières supplémentaires d'emploi continu. Si l'employé est mis à pied une deuxième fois ou plus, l'employé obtiendra une semaine de paie pour chacune des années entières d'emploi continu au-delà de la période payée antérieurement en indemnité. La paie hebdomadaire est calculée au taux de la journée de cessation d'emploi.

Si l'employé a travaillé à la fois à temps plein et à temps partiel au cours de la période pour laquelle l'indemnité sera payée, la ou les période(s) seront ajoutée(s) ensemble en vue de déterminer une période équivalente à temps plein. Cette période sera ajoutée à la période de travail à temps plein en vue de déterminer les bénéfices des indemnités de départ.