

Fiche d'information du Musée canadien des civilisations

Mises à pied et réorganisations

Il y a trois articles (6, 23 et 41) dans la convention collective du Musée canadien des civilisations qui ont une pertinence directe dans des cas qui concernent des mises à pied et des réorganisations.

Tâche de l'unité de négociation

L'article 6 de la convention collective fait en sorte que les tâches effectuées par les membres de l'unité de négociation ne soient pas effectuées par ceux à l'extérieur de l'unité de négociation, sauf à des fins d'enseignement, d'expérimentation ou lors de situations d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas facilement disponibles. Les employés ne peuvent pas être mis à pied en raison du fait que leurs fonctions sont attribuées à des bénévoles et les fonctions des bénévoles ne seront pas prolongées au-delà des pratiques qui existaient en date du 1^{er} avril 1997.

Mises à pied

Conformément à l'article 41, des cas de mises à pied envisagées doivent faire l'objet de discussions avec le Local en vertu des clauses de la convention collective pour une consultation mixte (article 34), avec pour objectif l'exploration des avenues en vue d'aider les employés touchés.

Définition d'une mise à pied

La fin d'une période spécifiée de nomination n'est pas une mise à pied, bien que ces travailleurs reçoivent la garantie d'un avis de deux semaines ou d'une rémunération forfaitaire. Ces clauses ne s'appliquent qu'aux employés permanents.

Les employés peuvent être mis à pied temporairement. Dans ce cas, ils peuvent avoir recours à des congés acquis et des congés compensatoires afin de retarder une mise à pied temporaire. Les mises à pied ne s'appliquent pas à des situations qui concernent un arrêt temporaire des activités du Musée à la suite d'une urgence ou d'autres exigences opérationnelles.

Avis

Dans le cas d'un emploi avec la Société en date du 1^{er} juillet 1990 ou avant, les employés permanent ont droit à un avis écrit de mise à pied le plus en avance possible. Lorsque l'on offre à un employé un autre poste dans la Société et que celui-ci le refuse, l'employeur doit donner un avis de mise à pied écrit d'au moins quatre mois. Pour tout autre cas, l'employeur doit donner un avis de mise à pied écrit d'au moins six mois.

Les personnes embauchées après le 1^{er} juillet 1990 ont également le droit de recevoir 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
Moins de 3 mois	0 semaine
De 3 mois à 1 an	2 semaines
2 ans	3 semaines
3 ans	4 semaines
4 ans	5 semaines
5 ans	6 semaines
6 ans	7 semaines
7 ans	8 semaines
8 ans	9 semaines
9 ans	10 semaines
10 ans	12 semaines
11 ans	13 semaines
12 ans	14 semaines
13 ans	15 semaines
14 ans	16 semaines
15 ans	17 semaines
16 ans	19 semaines
17 ans	21 semaines
18 ans	23 semaines
19 ans	25 semaines
20 ans ou plus	26 semaines

Paiements lors des mises à pied

Lorsque les services d'un employé ne sont désormais plus requis, la

période d'avis peut être payée dans un montant forfaitaire équivalent à la période d'avis requise. Il peut être calculé au prorata si l'employé n'a travaillé que pendant une partie de la période d'avis, mais uniquement à la demande de l'employé et avec l'approbation des Ressources humaines. Si un montant forfaitaire pour la période d'avis est fait, le service continu de l'employé sera calculé jusqu'au jour où l'employé quitte et non pas à la fin de la période d'avis.

Pour la première mise à pied, conformément à l'article 23, l'employeur offrira à l'employé deux semaines de paie pour la première année complète d'emploi continu et une semaine de paie pour chacune des années supplémentaires entières d'emploi continu. Si l'employé est mis à pied une deuxième fois ou plus, l'employé obtiendra deux semaines de paie pour chacune des années entières d'emploi continu au-delà de la période payée au préalable en indemnité de départ. La paie hebdomadaire est calculée au taux de la journée de la cessation d'emploi.