

Fiche d'information du Musée des beaux-arts Mises à pied et réorganisations

Il y a deux articles (8 et 43) dans la convention collective du Musée des beaux-arts du Canada qui ont une pertinence directe dans des cas qui concernent les mises à pied et les réorganisations.

Tâches de l'unité de négociation

L'article 8 de la convention collective offre une certaine protection pour faire en sorte que les activités effectuées normalement par les membres de l'unité de négociation ne soient pas transférées à l'extérieur de l'unité de négociation. Le Musée peut donner en sous-traitance des tâches, mais uniquement si cela ne cause pas la cessation d'emploi involontaire d'employés nommés pour une période indéterminée. L'employeur peut redéployer un employé ou s'entendre sur un forfait de cessation d'emploi avec le syndicat. Dans le cas d'un redéploiement, le salaire de l'employé est protégé au niveau du poste actuel. Les employés sont également protégés d'une mise à pied ou d'une réduction dans leurs heures de travail si les tâches sont attribuées à des bénévoles ou à des employés à temps partiel, à moins que les employés n'acceptent (c.-à-d. souhaitent un partage des tâches).

Mises à pied

Le Musée doit faire «tout son possible» afin de redéployer l'employé vers un poste vacant pour lequel il est apte à exercer l'emploi ou pourrait le devenir après une formation raisonnable.

Avis de mise à pied

L'article 43 garantit un avis d'employé excédentaire écrit de six mois au moins. Cet avis doit inclure la raison pour l'avis ainsi que la date de mise à pied. Si le membre est en congé de maladie, la période de priorité d'employé excédentaire ne peut que débuter à la date où l'employé est déclaré apte à un retour au travail par un médecin.

Selon l'article 43, l'employeur doit fournir à l'employé un avis d'un mois de mise à pied imminente. Cet avis peut faire partie de l'avis d'employé excédentaire de six mois.

Paiements lors de la mise à pied

Si un employé excédentaire demande de pouvoir donner sa démission au cours de la période de priorité d'employé excédentaire, le Musée fournira à l'employé un montant forfaitaire égal à la période de priorité d'employé excédentaire qui reste jusqu'à un maximum de six mois au taux de paie au jour de la cessation d'emploi. Cette demande ne doit pas être refusée sur une base non raisonnable. Si un montant forfaitaire pour la période d'avis est effectué, 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, l'employeur fournira à l'employé deux semaines d'indemnité de départ pour la première année entière d'emploi continu et une semaine de paie pour chacune des années additionnelles entières d'emploi continu. Si l'employé est mis à pied une deuxième fois ou plus, l'employé recevra une paie de deux semaines 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 la cessation d'emploi. La paie d'indemnité peut être envoyée à un tiers à la demande écrite de l'employé.