

REVENDEICATIONS CONTRACTUELLES

DE



au

MUSÉE DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE DU CANADA

Sous réserve d'erreurs et d'omissions

Jun 2014

INTRODUCTION

Sous réserve de sa position durant la négociation, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) se réserve le droit de présenter de nouvelles revendications, de modifier ou d'annuler ses revendications et de présenter des contre-propositions aux revendications de l'Employeur.

Il est proposé que soient renouvelés les articles, dispositions, protocoles d'entente ou autres questions qui ne sont pas expressément mentionnés aux présentes.

ARTICLE 8

TRAVAIL DES MEMBRES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 8.01
- a) ~~Les employées et employés de la Société~~ **Les personnes** qui ne sont pas visées par les clauses de la présente convention n'exécutent pas les tâches ~~normalement~~ confiées aux employées et employés visés par la présente convention, ~~sauf à des fins d'instruction ou d'expérimentation, ou dans des cas d'urgence. La Société informe la section locale de l'Alliance lorsque de telles situations se produisent.~~
 - c) Aucune employée ou aucun employé à temps plein appartenant à l'unité de négociation n'est mis en disponibilité parce que ses tâches ont été confiées à une ou un ou plusieurs employées ou employés à temps partiel. ~~, d'ici à la tenue de consultations sérieuses et constructives avec les représentants de la section locale. Ces consultations se déroulent dans les conditions prévues à la clause 39.03.~~
 - e) Lorsque des employées et employés demandent que leur soit donnée la possibilité de partager un emploi, les parties conviennent de négocier toutes les dispositions nécessaires d'une telle entente. Ces demandes ne sont pas refusées sans motif valable.
 - f) **Le travail de l'unité de négociation ne sera pas confié à la sous-traitance.**

Embauche d'employées et d'employés temporaires et contractuels

8.02

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications concernant le paragraphe 8.02 une fois que la Société lui aura fourni des renseignements sur son recours actuel à du personnel temporaire et contractuel.

Employées et employés saisonniers et à temps partiel

8.04

La Société embauche le plus possible des employés permanents à temps plein et ne recrute des employés saisonniers et à temps partiel que lorsque les nécessités du service l'exigent.

ARTICLE 12

REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS

- 12.02 ~~La section locale~~ **L'Alliance** détermine l'aire de compétence de chaque représentante ou représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employées et des employés dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 15

CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES SYNDICALES

Séances de négociations contractuelles

- 15.05 a) Lorsque les nécessités du service le permettent, la Société accorde un congé payé à ~~deux~~ **trois** employées ou employés qui assistent aux séances de négociations contractuelles collectives au nom de l'Alliance, ~~jusqu'à un maximum de dix (10) jours pour chaque employée et employé.~~
- 15.12 a) Lorsque les nécessités du service le permettent, la Société accorde un congé non payé à l'employée ou l'employé pour lui permettre de travailler pour l'Alliance ou l'Élément.
- b) Sous réserve des dispositions de la présente convention, l'employée ou l'employé qui s'est vu accorder un congé non payé en vertu des dispositions de la clause 15.12 a) :
- i) reprend son poste à son retour de congé d'une durée d'un (1) an ou moins;
 - ii) **reprend son poste ou** est affecté à un poste équivalent à son retour de congé d'une durée de plus d'un (1) an.

ARTICLE18

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

18.01 Sous réserve de la clause 18.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employées et les employés:

b) Jour de la famille

ARTICLE 19

LES CONGÉS ANNUELS

19.02 L'employée ou l'employé acquiert des crédits de congés annuels pour chaque mois civil selon les modalités suivantes :

- a) 6 % des heures travaillées au taux des heures normales calculé chaque mois jusqu'à un maximum d'un jour et quart ($1 \frac{1}{4}$) ou d'un (1) jour dans le cas des éleveuses et éleveurs ou de trois quarts ($\frac{3}{4}$) d'un jour dans le cas des agentes et agents de sécurité, jusqu'au mois où survient le cinquième (5^e) anniversaire de service de l'employée ou l'employé;
- b) 8 % des heures travaillées au taux des heures normales calculé chaque mois jusqu'à un maximum d'un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) ou d'un jour et un tiers ($1 \frac{1}{3}$) dans le cas des éleveuses et éleveurs ou d'un (1) jour dans le cas des agentes et agents de sécurité, à partir du mois où survient le cinquième (5^e) anniversaire de service de l'employée ou l'employé;
- c) **9 % des heures travaillées au taux des heures normales calculé chaque mois jusqu'à un maximum d'un jour et onze douzièmes ($1 \frac{11}{12}$) ou d'un jour et demi ($1 \frac{1}{2}$) dans le cas des éleveuses et éleveurs ou d'un jour et un septième ($1 \frac{1}{7}$) dans le cas des agentes et agents de sécurité, à partir du mois où survient le dixième (10^e) anniversaire de service de l'employée ou l'employé;**
- d) 10 % des heures travaillées au taux des heures normales calculé chaque mois jusqu'à un maximum de deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) ou d'un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) dans le cas des éleveuses et éleveurs ou d'un jour et un quart ($1 \frac{1}{4}$) dans le cas des agentes et agents de sécurité, à partir du mois où survient le quinzième (15^e) anniversaire de service de l'employée ou l'employé;
- e) **11 % des heures travaillées au taux des heures normales calculé chaque mois jusqu'à un maximum de deux jours et un tiers ($2 \frac{1}{3}$) ou d'un jour et sept-huitième ($1 \frac{7}{8}$) dans le cas des éleveuses et éleveurs ou d'un jour et deux-cinquième ($1 \frac{2}{5}$) dans le cas des agentes et agents de sécurité, à partir du mois où survient le vingtième (20^e) anniversaire de service de l'employée ou l'employé;**
- f) 12 % des heures travaillées au taux des heures normales calculé chaque mois jusqu'à un maximum de deux jours et demi ($2 \frac{1}{2}$) ou deux jours (2) dans le cas des éleveuses et éleveurs ou d'un jour et demi ($1 \frac{1}{2}$) dans le cas des agentes et agents de sécurité, à partir du mois où survient le vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service de l'employée ou l'employé.

L'employée ou l'employé à temps plein accumule des crédits de congés annuels selon les modalités ci-dessus pour chaque mois civil au cours duquel elle ou il touche une rémunération pour au moins dix (10) jours ou huit (8) jours dans le cas des éleveuses et éleveurs ou six (6) jours dans le cas des agentes et agents de sécurité.

ARTICLE 23

AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

~~Congé payé pour union conjugale~~

~~23.01 a) — Après une (1) année d'emploi continu auprès de la Société et à condition que l'employée ou l'employé donne à la Société un préavis d'au moins cinq (5) jours, elle ou il bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours ou quatre (4) jours dans le cas des éleveuses et éleveurs aux fins de déclarer une union conjugale dans le cadre d'une cérémonie publique qui peut être civile ou religieuse.~~

~~b) — Dans le cas de l'employée ou l'employé qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé payé pour union conjugale, un montant égal au montant versé à l'employée ou l'employé au cours de la période de congé est recouvré par la Société sur toute autre somme d'argent dû à l'employée ou l'employé.~~

Remplacer par :

23.xx

- a) **L'employée ou l'employé a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service.**
- b) **Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 23.xx ci-dessus sont exclus de l'application du paragraphe 23.xx relatif au report et à l'épuisement des congés annuels.**

Congé payé pour obligations familiales

23.08 a) Aux fins de l'application de la présente clause, la famille s'entend du conjoint, des enfants (y compris les enfants adoptées et les enfants de la conjointe ou du conjoint), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employée ou l'employé ou avec qui l'employée ou l'employé demeure en permanence.

b) La Société accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

d'une durée maximale de **seize (16)** jours ou de **douze** jours et quatre cinquièmes (**12 4/5**) dans le cas des éleveuses et éleveurs ou de **neuf** jours et six dixièmes (**9 6/10**) dans le cas des agentes et agents de sécurité congés payés au cours d'une année financière pouvant être pris consécutivement pour :

- (A) prodiguer des soins temporaires à un membre malade de sa famille;

- (B) rendez-vous de nature professionnelle (avocat, médecin, autres);
- (C) déménagement (maximum un jour);
- (D) incendie ou inondation de la résidence de l'employée ou l'employé;
- (E) passer un examen aux fins de perfectionnement professionnel;
- (F) observance de fêtes religieuses;
- (G) travailler comme bénévole pour une organisation ou une activité charitable ou communautaire (maximum un jour);
- (H) raisons de nature personnelle (maximum un jour);
- (I) conduire un membre de la famille à un rendez-vous avec un médecin ou un dentiste lorsque le membre de la famille ne peut s'y rendre seul ou pour rencontrer les autorités compétentes d'un établissement d'enseignement ou d'un organisme d'adoption. L'employée ou l'employé doit faire un effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de sa famille avec un médecin ou un dentiste de manière à limiter au minimum ses absences du travail. L'employée ou l'employé qui souhaite bénéficier d'un congé en vertu de la présente clause doit en informer sa superviseuse ou son superviseur aussi longtemps d'avance que possible;**
- (J) pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption d'un enfant de l'employée ou l'employé.**

les employées et les employés doivent donner un préavis de cinq (5) jours à la Société pour les congés sous C), F), G) et H);

ARTICLE 24

RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

- 24.02 Le congé à traitement différé est un congé à temps plein pour une période minimale de ~~six (6)~~ **un (1)** mois et une période maximale de douze (12) mois.
- 24.03 La Société peut accorder un congé à traitement différé à une employée ou un employé sous les conditions suivantes :
- a) l'employée ou l'employé doit avoir complété au moins cinq (5) années de service auprès de la Société avant le début de la période de congé;
 - b) l'employée ou l'employé doit soumettre sa demande à la Société, par écrit, deux (2) mois avant la période durant laquelle elle ou il voudrait que les retenues soient effectuées. Pendant ce temps, la Société et l'employée ou l'employé signeront une entente stipulant les modalités du congé.
- 24.04 Le régime prévoit que l'employée ou l'employé fait retenir une partie de son salaire pendant **un (1) an ou pendant deux (2)**, trois (3), quatre (4) ou cinq (5) années consécutives. Le congé doit commencer dans les trois (3) mois suivant la fin de la période des retenues.
- 24.xx Les demandes de congé à traitement différé ne sont pas refusées sans motif raisonnable.**

ARTICLE 26

HEURES DE TRAVAIL

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications touchant cet article après discussion avec la Société concernant des modalités de travail flexibles.

ARTICLE 30

INDEMNITÉ DE RENTRÉE AU TRAVAIL, DE RAPPEL ET DE DISPONIBILITÉ

Indemnité de rappel

- 30.02 a) Si l'employée ou l'employé est tenu de travailler ~~ou est rappelé au travail et rentre au travail~~ :
- X un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire, ou
 - X un jour de repos, ou
 - X après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, ou
 - X parce qu'elle ou il remplit des fonctions de disponibilité,
- elle ou il touche le plus élevé des montants suivants :
- i) un minimum de trois (3) heures de salaire calculées au taux des heures supplémentaires applicable, ou
 - ii) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures effectuées.

- ~~(b) Si une employée ou un employé reçoit un appel lié au travail qui ne nécessite pas un retour sur les lieux de travail~~
- ~~X un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour prévu à l'horaire de l'employée ou l'employé, ou~~
 - ~~X un jour de repos de l'employée ou l'employé, ou~~
 - ~~X après que l'employée ou employé a complété sa journée de travail et qui a quitté son lieu de travail, ou~~
 - ~~X lorsque l'employée ou employé est en disponibilité,~~
- ~~le minimum de trois (3) heures de rémunération prévu à la sous-clause 30.02 a) doit être remplacé par un minimum d'une (1) heure de rémunération au tarif normal, qui ne s'applique qu'une fois pour chaque période d'une (1) heure. La période d'une (1) heure doit commencer au moment où est fait le premier appel et prend fin soixante (60) minutes plus tard. Les périodes subséquentes seront définies de la même façon.~~

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications concernant l'indemnité de rappel après discussion avec la Société sur ses pratiques de mise en disponibilité.

ARTICLE 33

SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

33.06 L'Employeur ne peut prendre ou menacer de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'une personne salariée qui exerce, de bonne foi, ses droits prévus dans la partie II du *Code canadien du travail*. Pour les besoins du présent article, une déclaration ministérielle ne peut à elle seule constituer une preuve de mauvaise foi.

ARTICLE 36

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications concernant l'article 36 après discussion avec l'Employeur sur les récents événements qui ont eu lieu au Musée des sciences et de la technologie.

ARTICLE 38

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Définitions

- 38.01 a) Un grief se définit comme tout différend découlant de l'interprétation, de l'application ou de la présumée violation de la convention;
- b) Un grief de classification se définit comme un grief déposé par une employée ou un employé qui estime que son poste est incorrectement classifié. Une employée ou un employé a le droit de présenter un grief de classification conformément à l'article 40 (Classification) de cette convention collective;
- c) ~~Un grief de dotation se définit comme un grief déposé par une employée ou un employé qui s'estime lésé ou traité de façon injuste relativement à toute décision en matière de dotation. Une employée ou un employé a le droit de présenter un grief de dotation conformément à l'article 41 (Dotation en personnel) de cette convention collective.~~

Interdiction de menaces ou d'intimidation

- 38.02 Il est interdit à toute personne préposée à la gestion de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre menace à amener l'employée ou l'employé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective. **Aucune personne préposée à la gestion ne peut infliger des représailles, du harcèlement ou de la discrimination à une personne salariée qui exerce ses droits en vertu du présent article.**

Généralités

- 38.03 L'Alliance a le droit de consulter la Société concernant un grief à chacune des étapes de la procédure de règlement des griefs ou à n'importe quel de ces étapes.
- 38.04 Une représentante ou un représentant de l'Alliance peut, si la plaignante ou le plaignant le désire, être présent à chaque rencontre prévue aux diverses étapes de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- 38.05 Le temps consacré pendant les heures normales de travail à s'occuper de plaintes ou de griefs est considéré comme des heures travaillées.
- 38.06 Un grief n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par la Société.
- 38.07 « Jour » tel que décrit dans la procédure de règlement des griefs et la procédure d'arbitrage de la présente convention désigne un jour de travail à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés reconnus.
- 38.08 Tous les griefs sont entendus à un moment qui convient à toutes les parties dans les délais précisés dans le présent article.
- 38.09 L'un ou l'autre des délais applicables à la procédure de règlement des griefs, ou la totalité d'entre eux, peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Alliance et la Société.
- 38.10 S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué sur le cachet postal et l'on considère que la Société l'a reçu à la date à laquelle il lui est livré. De même, la Société est sensée avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'Alliance peut présenter le grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de la Société a été livrée à l'adresse indiquée sur la formule de grief.

Procédure de règlement des griefs

- 38.11 L'employée ou l'employé qui a une plainte peut en discuter verbalement avec sa surveillante immédiate ou son surveillant immédiat ou, en l'absence de celle-ci ou celui-ci, avec la directrice ou le directeur de la division, seul ou, à la demande de l'employée ou employé, en présence d'une déléguée ou d'un délégué syndical. Dans l'éventualité où la plainte n'est pas réglée de cette façon, la plainte peut alors se transformer en grief.

Réunions au cours de la procédure de règlements des griefs

- 38.12 Lorsque les nécessités du service le permettent, la Société accorde un congé payé à l'employée ou l'employé qui a présenté un grief lorsque la Société convoque l'employée ou l'employé à une réunion, ou lorsque l'employée ou l'employé qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec la Société.
- 38.13 Lorsque l'employée ou l'employé désire être représenté, à l'occasion d'une réunion avec la Société, la Société fixe la date et l'heure de la réunion en tenant compte des nécessités du service et accorde un congé payé au représentant.
- 38.14 Lorsqu'une employée ou un employé a demandé à l'Alliance de le représenter ou qu'elle ou il est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'une employée ou un employé mandaté par l'Alliance désire discuter du grief avec cette employée ou cet employé, l'employée ou l'employé et sa représentante ou son représentant bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin.

ÉTAPE 1

- 38.15 a) L'employée ou l'employé peut, en présence d'une représentante ou d'un représentant de l'Alliance, présenter un grief par écrit à la directrice ou au directeur de la division ou, en l'absence de celle-ci ou celui-ci, au titulaire du poste du palier administratif suivant, dans les vingt-cinq (25) jours suivant la date à laquelle l'auteur du grief a pris connaissance des circonstances donnant lieu au grief.
- b) Dans les dix (10) jours suivant la réception du grief, la directrice ou le directeur de la division peut organiser une réunion pour examiner les détails du grief et donne une réponse par écrit à l'employée ou employé qui a présenté le grief et à la représentante ou au représentant de l'Alliance.

ÉTAPE 2

- 38.16 a) À défaut d'un règlement satisfaisant du grief à la première étape, l'auteur du grief, en présence d'une représentante ou d'un représentant de l'Alliance, peut présenter le grief à la directrice exécutive ou au directeur exécutif de la branche ou de la division ou, à la directrice générale ou au directeur général du Musée ou en son absence à la personne qu'elle ou il a désignée, dans les dix (10) jours suivant la date de la réponse au grief à la première étape.
- b) Dans les dix (10) jours de la réception du grief, la directrice exécutive ou le directeur exécutif de la branche ou de la division ou, la directrice générale ou le directeur général du Musée ou la personne qu'elle ou il a désignée peut organiser une rencontre et donne une réponse par écrit à l'employée ou l'employé qui a présenté le grief et à la représentante ou au représentant de l'Alliance.

ÉTAPE 3

- 38.17 a) ~~À défaut d'un règlement satisfaisant du grief à la deuxième étape, l'auteur du grief, en présence d'une représentante ou d'un représentant de l'Alliance, peut présenter le grief à la présidente ou au président de la Société, dans les dix (10) jours de la date de réception de la réponse au grief à la deuxième étape.~~
- b) ~~Dans les trente (30) jours de la réception du grief, la présidente ou le président de la Société donne une réponse par écrit à l'employée ou l'employé qui a présenté le grief et à la représentante ou au représentant de l'Alliance.~~
- 38.18 Les griefs portant sur une suspension ou un renvoi s'amorcent à la deuxième étape.
- 38.19 Tout différend se produisant directement entre l'Alliance et la Société concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation des dispositions de la convention collective peut être présenté par l'Alliance par écrit à la deuxième étape et être traité comme un grief proprement dit en vertu de la procédure de règlement des griefs, et être renvoyé à l'arbitrage.
- 38.20 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au dessous d'un palier d'autorité donné, l'Alliance et la Société peuvent s'entendre pour supprimer une étape ou toutes les étapes, sauf l'étape 3.

ARBITRAGE

- 38.21 Lorsqu'un grief a été présenté à la dernière étape et n'est toujours pas réglé de façon satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut le renvoyer à l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant soit la date de la réponse définitive de la Société, soit de la réponse définitive de l'agent négociateur.

- a) Les employées et employés assignés à comparaître, dont la présence est requise aux audiences d'arbitrage, reçoivent la permission de s'absenter du travail. Le temps que passent ces employées et employés à la procédure d'arbitrage est considéré comme des heures travaillées. Cependant, les heures supplémentaires ne sont pas autorisées pour assister à ces travaux.
- b) Les parties essaient de s'entendre sur la désignation d'une seule personne pour remplir les fonctions d'arbitre; si cela n'est pas possible, le ministre, Ressources humaines et Développement social Canada, nomme un arbitre.
- c) Chaque partie acquitte la moitié des frais se rapportant à l'arbitrage.
- d) L'arbitre rend sa décision dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la fin de l'audience d'arbitrage ou de l'exposé des faits.
- e) Le délai fixé dans la procédure d'arbitrage peut être prolongé par accord mutuel et la prolongation est confirmée par écrit.
- f) La décision de l'arbitre lie les parties.
- g) Dans sa décision, l'arbitre doit se référer à la convention collective et ne peut en modifier le contenu.

38.22 Une employée ou un employé ne peut renvoyer un grief à l'arbitrage à moins que l'Alliance signifie de la manière prescrite :

- a) qu'elle approuve le renvoi du grief à l'arbitrage; et
- b) qu'elle consent à représenter l'employée ou l'employé dans le cadre de la procédure d'arbitrage.

Réunions au cours de la procédure d'arbitrage

38.23 Lorsque les nécessités du service le permettent, la Société accorde un congé payé à l'employée ou l'employé qui est :

- a) partie à l'arbitrage;
- b) la représentante ou le représentant d'une employée ou d'un employé qui s'est constitué partie; et
- c) un témoin convoqué par une employée ou un employé qui s'est constitué partie.

ARTICLE 39

LICENCIEMENT

SÉCURITÉ D'EMPLOI ET SÉCURITÉ DU REVENU

Remplacer l'article actuel par ce qui suit :

39.01 Aucune employée ou aucun employé ne fait l'objet d'un licenciement.

39.02 Aucune employée ou aucun employé à temps plein ne subit une réduction de ses heures de travail ou de son salaire.

ARTICLE 40

CLASSIFICATION

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications à ce sujet après discussion avec la Société concernant sa directive de 1998.

ARTICLE 41

DOTATION EN PERSONNEL

- 41.01 La Société convient que le choix d'une candidate ou d'un candidat à un poste pour lequel l'Alliance est l'agent négociateur sera fait en conformité avec le **présent article** ~~principe du mérite, tel qu'il est défini à la clause 41.02 ci-après, et la Directive de la Société sur la dotation en personnel en date du 22 mai 2009.~~
- 41.02 a) ~~Les critères de sélection comprennent les éléments suivants : études, expérience, compétences linguistiques, connaissances, compétences et aptitudes manifestes nécessaires à l'exécution des fonctions du poste.~~
- b) ~~Nonobstant les dispositions de l'article 41.02 a),~~ **Lorsqu'une position de l'expérience des visiteurs devient disponible dans un Musée, et qu'il y a au moins une employée ou un employé à temps partiel travaillant dans un poste ayant le même titre dans le même Musée que la position disponible, la Société offre en premier lieu la position à ces employées ou employés en ordre des années de service. S'il n'y a pas d'employée ou d'employé travaillant dans un poste ayant le même titre dans le même Musée que la position disponible, ou s'il n'y aucune employée ou aucun employé travaillant dans un poste ayant le même titre dans le même Musée que la position disponible qui accepte l'offre de la Société, le processus de dotation décrit dans cet article s'applique.**
- 41.03 Les normes de sélection établies par la Société pour chaque poste pourvu sont directement reliées aux fonctions du poste.
- 41.04 Dans le cas où deux ou plusieurs candidates et candidats internes ~~sont considérés égaux par rapport aux critères de sélection décrits à la clause 41.02~~ **répondent aux critères en vertu du paragraphe 41.03**, la préférence sera accordée à la candidate ou le candidat qui a le plus de service.
- 41.05 Comme l'exige la *Loi de 1997 sur l'équité en matière d'emploi*, les parties conviennent de tenir des consultations sérieuses et constructives dans le but d'élaborer, de mettre en place, de modifier et d'évaluer le plan d'équité en matière d'emploi en milieu de travail.
- 41.06 **Le processus de dotation décrit dans le présent article s'applique aussi pour toute nomination intérimaire d'un (1) mois ou plus.**
- 41.08 **L'Employeur pourvoit un poste au moyen d'un concours externe seulement lorsque aucune employée ou aucun employé qualifié n'a postulé pour le poste.**

Griefs de dotation

Enlever

**ARTICLE 53
DURÉE**

et

**APPENDICE A
TAUX DE RÉMUNÉRATION**

et

lettre d'entente sur les chaussures de protection

et

prime au bilinguisme

et

**vendeuses et vendeurs dans les boutiques
et commis occasionnel au classement**

et

stationnement

et

uniformes et vêtements

et

politiques et directives

Le Syndicat présentera des revendications concernant l'article 53, l'appendice A, diverses dispositions de nature financière et d'autres dispositions connexes de la convention collective après qu'il aura reçu de la Société des renseignements sur la paie et d'autres questions financières et après qu'il aura discuté avec la Société de ses directives et politiques.

**ARTICLE 50
EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS OCCASIONNELS**

et

**ARTICLE 51
PROGRAMME-ÉTUDIANT**

Le Syndicat se réserve le droit de présenter des revendications au sujet de ces articles après qu'il en aura discuté avec la Société et après que cette dernière lui aura fourni les renseignements qu'il a demandés.

Lettre d'entente sur les taux de rémunération des vendeuses et vendeurs dans les boutiques et des commis occasionnels au classement

Le Syndicat présentera une revendication touchant cette lettre d'entente lorsqu'il soumettra ses financières.