

NÉGO 2021

**DES FONDATIONS
POUR NOTRE
PROFESSION**

SNAQ
SYNDICAT
NATIONAL des
ARCHÉOLOGUES
du QUÉBEC **CSN** 

CAHIER DE DEMANDES 2021

CAHIER NATIONAL POUR LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU SNAQ-CSN

NOTE SUR LE DOCUMENT

*Le texte en italique et en **bleu** est tiré textuellement d'articles de lois, soit : la [Loi sur les normes du travail](#), la [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#) et le [Code de sécurité pour les travaux de construction](#).*

Le texte en noir constitue les demandes du SNAQ-CSN en vue des négociations de la convention collective.

Les enjeux traités sont abordés par section, soit :

LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU CHANTIER AU LABO ;
LA CONCILIATION VIE-TRAVAIL-FAMILLE ;
LE DROIT AU RAPPEL ET L'ANCIENNETÉ ;
LES ENJEUX FINANCIERS ;
LA RECONNAISSANCE DE LA PROFESSION

Ce document a été conçu et révisé par le comité national de négociation ainsi que le comité exécutif du SNAQ-CSN.

COMITÉ NATIONAL DE NÉGOCIATION

Alexandra LaPerrière - élue

Jonas Leclerc – élu

Luis Trudel Lopez – élu (membre suppléant)

Maxime Vaillancourt – présidence du SNAQ-CSN

Olivier Rousseau - conseiller syndical à la Fédération des Professionnelles - CSN

COMITÉ EXÉCUTIF DU SNAQ-CSN

Maxime Vaillancourt – présidence

Luis Trudel-Lopez – vice-présidence aux griefs

Alexandra LaPerrière - vice-présidence à l'information

Patrick Lapointe – vice-présidence à la santé et sécurité

Anne-Carole Preux - trésorerie

Geneviève Gagné-Dumont - secrétariat

2021

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU CHANTIER AU LABO

NÉGO 2021

SNAQ
SYNDICAT
NATIONAL des
ARCHÉOLOGUES
du QUÉBEC

CSN  **CSN**

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU CHANTIER AU LABO

NORMES RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Sécurité du travail : L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour éliminer à la source les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses salariés ; l'employeur doit également prendre les dispositions pour assurer le bien-être et l'hygiène à ses salariés. À ces fins, il s'engage à respecter tant par lui-même que par ses représentants toute réglementation concernant la sécurité et la santé au travail.

Le salarié n'est aucunement tenu de signer un document ou toute clause d'un règlement d'employeur limitant ses droits reconnus par les lois et règlements en matière de santé et de sécurité du travail. Tel document est nul et sans effet.

Chaque employeur et le syndicat s'engagent à respecter toute obligation, norme ou règlement applicable en matière de santé et de sécurité au travail, notamment la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), le Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST) et le Code de sécurité pour les travaux de construction.

Pour le milieu de l'archéologie, les parties conviennent des règles communes et minimales prévues à la présente convention, qui s'ajoutent aux obligations, normes ou règlements applicables ou qui guident l'interprétation de ceux-ci.

S'il s'avère que, suite à adoption des présentes propositions (ou même par la suite), des normes plus sévères de santé ou sécurité sont requises, les règles ci-dessous sont automatiquement ajustées à la hausse.

INFRASTRUCTURES DE CHANTIERS

2. DÉFINITIONS

2.1 « chantier » : tout endroit où sont exécutés des travaux archéologiques, que ce soit sur les lieux ou adjacents à un chantier de construction, ou ailleurs. Lorsqu'il s'agit d'un chantier qui se déplace fréquemment (inventaire de bord de route ou en forêt), les règles applicables aux chantiers urbains ou chantiers isolés (selon le cas) doivent être suivies, sous réserve des adaptations nécessaires.

2.2 « chantier urbain » : tout endroit où sont exécutés des travaux archéologiques, à l'exception des chantiers isolés

2.3 « chantier isolé » : tout chantier archéologique, situé à l'écart de tout centre urbain, inaccessible par route terrestre carrossable reliée à l'ensemble du réseau routier à la charge du Québec

Définitions tirées du [Code de sécurité pour les travaux de construction](#)

2.4 « toilette à chasse » : *toilette ayant les caractéristiques suivantes:*

- a) *la cuvette est munie d'une trappe ou d'un siphon qui la sépare physiquement et visuellement du tuyau d'évacuation ou du réservoir de traitement;*
- b) *les déchets sont évacués de la cuvette vers le système d'égout ou dans le réservoir de traitement à l'aide d'un dispositif entraînant un écoulement d'eau ou de produit chimique*

2.5 « toilette chimique » : *toilette sans cuvette dont les déchets tombent directement dans un réservoir contenant un produit chimique pour le traitement*

3. CHANTIERS URBAINS

Règles communes à tous les chantiers d'archéologie, exception faite des chantiers isolés.

Le [Code de sécurité pour les travaux de construction](#) (chapitre S-2.1, r. 4) est présumé s'appliquer aux chantiers d'archéologie visés, en faisant les adaptations nécessaires.

Notamment, le SNAQ-CSN propose les adaptations suivantes :

3.1 EAU POTABLE

Le [Code de sécurité pour les travaux de construction, article 3.2.6](#) s'applique :

1. *L'employeur doit fournir à ses travailleurs les moyens de se désaltérer, en mettant à leur disposition des fontaines ou des gobelets individuels propres avec une quantité suffisante d'eau potable.*
2. *Si l'eau ne provient pas d'un service d'eau municipal, elle doit être analysée au début du chantier et au moins à tous les 3 mois par la suite.*

Précision: L'eau peut être fournie en contenant plus volumineux plutôt qu'en fontaine (avec remplacement / remplissage au besoin / minimum journalier)

3.2 TOILETTES

Le [Code de sécurité pour les travaux de construction, article 3.2.7](#) s'applique avec les ajustements suivants :

- Exigence d'une toilette avec lavabo intégré ou adjacent, en tout temps (toilette à chasse ou toilette chimique et lavabo adjacent), afin de permettre le lavage exhaustif des mains.

Le [Code de sécurité pour les travaux de construction](#), article 3.2.8.1 s'applique :

Accessoires d'une toilette à chasse: Un lavabo alimenté avec de l'eau propre et tempérée doit être mis à la disposition des travailleurs dans chacune des toilettes à chasse. Il doit être maintenu en bon état de fonctionnement et de propreté et les produits suivants doivent être mis à la disposition des travailleurs:

- a) du savon ou autre substance nettoyante;*
- b) un séchoir à mains, des essuie-mains enroulables ou des serviettes de papier;*
- c) dans le cas où des serviettes de papier sont utilisées, des paniers destinés à jeter celles-ci après usage.*

Une affiche indiquant que l'eau n'est pas potable, doit être apposée à la vue des travailleurs, le cas échéant.

Le [Code de sécurité pour les travaux de construction, article 3.2.7.2](#), s'applique :

Une toilette doit être:

- 1° facile d'accès;
- 2° libre de tout obstacle ou de toute obstruction susceptible d'empêcher son utilisation;

- 3° construite de telle sorte que l'usager soit à l'abri de la vue, des intempéries et de la chute d'objets;
- 4° pourvue d'un éclairage naturel ou artificiel;
- 5° équipée d'un siège à couvercle;
- 6° pourvue de papier hygiénique;
- 7° **chauffée à au moins 20 °C**;
- 8° aérée.

De plus, elle doit être maintenue en bon état de fonctionnement et de propreté et être entretenue de manière à éliminer la présence de vermines, de rongeurs et d'insectes.

Tout siège de toilette fissuré ou détérioré doit être remplacé immédiatement.

3.3 SALLE DE REPAS

L'employeur qui occupe au moins 4 travailleurs pendant plus de 5 jours doit mettre à leur disposition un local pour qu'ils y prennent leur repas. La salle de repas peut être un abri s'il respecte les dispositions ci-dessus.

S'il y a 3 travailleurs et moins ou si la durée de l'emploi est de 5 jours et moins, la nature d'un tel local/abri est à déterminer mais l'abri doit être suffisamment spacieux pour contenir tous les travailleurs à l'abri des intempéries et il doit obligatoirement être chauffé à au moins 16 °C si la température extérieure est inférieure à 12°C au thermomètre.

EXCEPTION: Inventaire archéologique en bord de route. Dans ces cas, la nature de l'abri est à discuter entre l'employeur et le syndicat. Toutefois, si la température extérieure est inférieure à 12 °C durant une partie de la journée de travail, un abri doit être fourni, sans exception, et il doit être chauffé à au moins 16 °C .

4. CHANTIERS ISOLÉS

4.1 EAU POTABLE

Le [Code de sécurité pour les travaux de construction, article 3.2.6](#) s'applique :

1. L'employeur doit fournir à ses travailleurs les moyens de se désaltérer, en mettant à leur disposition des fontaines ou des gobelets individuels propres avec une quantité suffisante d'eau potable.

2. Si l'eau ne provient pas d'un service d'eau municipal, elle doit être analysée au début du chantier et au moins à tous les 3 mois par la suite.

Précision : L'eau peut être fournie en contenant plus volumineux plutôt qu'en fontaine (avec remplacement / remplissage au besoin / minimum journalier)

4.2 TOILETTES

Lorsqu'il n'y a pas d'installation sanitaires disponibles ni terres publiques à proximité, l'employeur doit fournir des toilettes qui respectent, le plus possible, les critères de l'article 3.2.7.2. du [Code de sécurité pour les travaux de construction](#), dont minimalement les critères 1, 2, 3 et 6 [*accessible, sans entrave, à l'abri des vues, papier hygiénique*].

L'employeur fournit ses meilleurs efforts en vue d'avoir une solution adéquate.

Le [Code de sécurité pour les travaux de construction, article 3.2.7.1.](#) s'applique :

Les toilettes doivent être situées à une distance d'au plus 150 m (500 pi) du lieu de travail et ne doivent pas être éloignées de plus de 4 étages au-dessus ou au-dessous du lieu de travail

4.3 HYGIÈNE DES MAINS

L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs des réserves d'eau et de savon pour permettre le lavage exhaustif des mains, tel que les conditions de la pratique de l'archéologie l'exigent et notamment avant et après les repas, à l'occasion de l'utilisation de la toilette, etc.

L'hygiène des mains inclut normalement la possibilité de séchage de manière appropriée.

4.4 ABRI

L'employeur doit fournir un abri pour protéger suffisamment contre les intempéries.

EXCEPTION: Inventaire archéologique en chantier isolé. Dans ce cas, la nature de l'abri est à discuter. Toutefois, si la température extérieure est inférieure à 12 °C au thermomètre durant une partie de la journée de travail, un abri doit être fourni, sans exception, et il doit être chauffé à au moins 16 °C .

5. INFRASTRUCTURES DE LABORATOIRES

5.1 QUALITÉ DES LOCAUX

L'employeur doit fournir à ses employés des locaux avec une ventilation et une luminosité adéquate et qui tient compte de la nature du travail effectué. Il doit aussi fournir un mobilier qui soit ergonomique et en bon état. Les clauses ci-dessous sont tirées du [Règlement sur la santé et la sécurité du travail](#).

5.2 VENTILATION

[Le Règlement sur la santé et la sécurité du travail, articles 107 et 108](#), s'applique :

Ventilation locale: *Toute source ponctuelle d'émission de gaz, de fumées, de vapeurs, de poussières ou de brouillards à un poste de travail fixe doit être pourvue d'un système de ventilation locale par extraction destiné à capter à la source même ces gaz, ces fumées, ces vapeurs, ces poussières et ces brouillards.*

Recirculation de l'air: *Tout système de recirculation de l'air doit être conçu de sorte:*

- 1° que la concentration des gaz, des fumées, des vapeurs, des poussières et des brouillards à tout poste de travail soit inférieure à la valeur d'exposition moyenne pondérée admissible dans le milieu de travail et à la concentration admissible de recirculation prévues à l'annexe I;*
- 2° qu'il y ait une conduite destinée à évacuer l'air vicié à l'extérieur de l'établissement en cas de bris ou de mauvais fonctionnement du système de filtration de l'air;*
- 3° qu'il n'y ait aucun rejet de fumée, de poussière ou de brouillard dans un local où cette poussière, cette fumée ou ce brouillard était absent avant la mise en marche du système de recirculation de l'air;*
- 4° qu'il n'y ait aucune recirculation d'un gaz, d'une fumée, d'une vapeur, d'une poussière ou d'un brouillard, qui est identifié à l'annexe I comme une substance dont la recirculation est prohibée.*

5.3 MANUTENTION DES CHARGES

En aucun cas, le poids des boîtes contenant les collections archéologiques ne doit dépasser 15 kg, ceci afin de permettre le déplacement manuel des charges de manière sécuritaire.

5.4 ERGONOMIE DES POSTES DE TRAVAIL ET DU MOBILIER

[Le Règlement sur la santé et la sécurité du travail, articles 168 et 170](#), s'applique :

Niveau de travail: *La hauteur des établis et la position des sièges doivent être adaptées au travail et aux travailleurs de manière à leur assurer une position qui soit correcte et à réduire leur fatigue.*

Chaises et bancs: *Des chaises ou des bancs doivent être mis à la disposition des travailleurs lorsque la nature de leur travail le permet.*

5.5 ÉCLAIRAGE

[Le Règlement sur la santé et la sécurité du travail, article 125](#), s'applique :

Niveaux d'éclairage: *Tout établissement doit être pourvu d'éclairage naturel ou artificiel dont l'intensité est fonction de la nature du travail exécuté dans tout poste de travail ou de la nature des lieux où des travailleurs circulent, de manière à fournir les niveaux d'éclairage requis selon l'annexe VI.*

5.6 QUALITÉ DE L'AIR

[Le Règlement sur la santé et la sécurité du travail, article 39](#), s'applique :

Remplacement: *Autant que possible, les matières dangereuses qui sont sources de gaz, de fumées, de vapeurs, de poussières ou de brouillards doivent être remplacées par des matières qui ne le sont pas ou, encore, qui le sont moins.*

AJOUT : Lorsque des matières dangereuses ou pouvant contenir des éléments contaminés sont apportées au laboratoire (collections), elles doivent être entreposées séparément et manipulées de manière sécuritaire, qui évite toute contamination (par contact ou voie respiratoire).

Les collections qui sont potentiellement contaminées doivent être identifiées clairement. Tout archéologue qui risque d'entrer en contact avec la collection contaminée doit :

- 1- en être informé et connaître les risques qui y sont associés ;
- 2- avoir accès aux EPI nécessaire pour exécuter son travail de façon sécuritaire

5.7 ERGONOMIE

L'employeur fournit un tapis anti-chocs pour toute station de travail debout utilisée de façon prolongée, même si un banc est disponible.

6. CREUSEMENTS, EXCAVATIONS ET TRANCHÉES

6.1 ÉTANÇONNEMENT

Dans une excavation nécessitant un étançonnement des parois, celui-ci doit avoir été inspecté par un ingénieur avant que des archéologues ne soient tenus d'y descendre. Une copie de l'attestation de l'ingénieur, spécifiant la conformité pour des travaux d'archéologie, doit être disponible en tout temps sur le chantier.

En l'absence de cette attestation, aucun archéologue n'est tenu de travailler dans la zone à risque et l'employeur ne peut exercer aucune mesure disciplinaire à son égard. Les archéologues visés sont réaffectés selon leurs heures prévues, jusqu'à ce que l'attestation soit disponible. À défaut de pouvoir être réaffectés, les archéologues visés sont libérés, sans perte de salaire, jusqu'à ce que l'attestation soit disponible.

6.2 EXCAVATIONS PAR PALIERS

Les parties s'engagent à avoir des discussions en vue de déterminer les normes à établir pour les excavations par paliers, révision des pentes, stabilité des sols, etc.

Les règles relatives aux dégagements, à l'installation d'échelles, aux conditions de descente, etc. feront partie des normes revues spécifiquement pour l'archéologie.

7. ÉQUIPEMENTS ET OUTILS

7.1 ÉQUIPEMENT

Obligation de l'employeur : L'employeur doit fournir gratuitement à l'archéologue tous les outils, moyens et équipements de protection individuelle et collective nécessaires, sous réserve de ceux mentionnés ci-dessous qui doivent être fournis par l'archéologue.

À défaut que l'employeur respecte cette obligation, le salarié n'est pas tenu de travailler et l'employeur ne peut exercer aucune mesure disciplinaire contre lui ni réduire le traitement auquel il aurait eu droit normalement.

EPI INDIVIDUELS FOURNIS ET REMPLACÉS PAR L'ARCHÉOLOGUE

- casque
- bottes
- dossard
- gants réguliers
- genouillères
- lunettes de protection
- vêtements de travail appropriés aux conditions climatiques

L'employeur verse à l'archéologue un montant de 0,60 \$ pour chaque heure effectivement travaillée, pour répondre à son obligation de fournir les EPI mentionnées ci-dessus. Ce montant peut être calculé différemment pour les heures travaillées en dehors d'un chantier.

Les indemnités relatives aux équipements de protection individuelle constituent un dédommagement pour les frais encourus par l'archéologue pour se procurer et remplacer, au besoin, les équipements de protection énumérés ci-avant et ne peuvent être considérés comme un avantage pécuniaire pour le salarié.

Par souci de clarté, les EPI suivants sont obligatoirement fournis par l'employeur, notamment mais non limitativement :

- Survêtement de protection (en contexte de sols contaminés ou potentiellement contaminés)
- appareil respiratoire et cartouches pour respirateur
- gants appropriés (p.e. nitril)
- tout autre outil, équipement ou EPI non mentionné dans la catégorie "EPI individuels fournis et remplacés par l'archéologue "

Ces EPI sont rendus disponibles à tout archéologue qui en fait la demande. Pour tout EPI porté sur la peau, il doit s'agir de matériel neuf ou fraîchement nettoyé, à moins que l'employeur n'ait déjà fourni de façon permanente tel EPI à l'archéologue visé.

7.2 QUALITÉ DES OUTILS, MOYENS ET EPI

Tout outil, moyen ou équipement de protection individuelle et collective fourni par l'employeur doit être de bonne qualité, en bon état et bien entretenu.

Lorsqu'il existe un outil plus approprié pour une tâche et qu'il serait raisonnable d'utiliser tel outil, l'employeur doit le fournir à tout travailleur qui en fait la demande. Le défaut de respecter ces critères équivaut à un défaut d'avoir fourni l'outil, le moyen ou l'équipement de protection individuelle ou collective visé.

8. SOLS OU COLLECTIONS CONTAMINÉS - PROTOCOLE

La nature du travail archéologique étant imprévisible, le présent article s'applique à l'occurrence d'un danger perceptible (p.e. visible ou odorant), par contraste à un danger imperceptible invisible ou inodore. En d'autres mots, lorsque la présence de sols contaminés est constatée visuellement (présence de plantes irritantes, flaques d'hydrocarbure, découverte de latrines ou de cuves), olfactivement (sols nauséabonds, odeurs suspectes) ou autrement, le protocole suivant s'applique:

1. Constat

Lorsqu'un archéologue constate, visuellement, olfactivement ou autrement, qu'il existe une source de contamination ou d'irritation potentielle, tout travail à proximité de la zone cesse et les mesures de protection nécessaires sont mises en place avant la poursuite du travail.

Exemples :

- *odeurs d'hydrocarbures*
- *découverte d'une latrine ou d'une cuve*
- *matière organique en décomposition*
- *présence importante d'herbe à puce*
- *collections d'artéfacts qui dégagent une forte odeur d'hydrocarbures*

À défaut du respect de cette obligation par l'employeur, aucun archéologue n'est tenu de travailler dans la zone à risque et l'employeur ne peut exercer aucune mesure disciplinaire à son égard.

2. Mesures appropriées selon le jugement de l'équipe d'archéologues présents

Par consensus, l'équipe d'archéologues présents choisit les mesures appropriées afin d'éliminer ou diminuer au maximum le risque encouru. Tel consensus ne limite

aucunement les droits d'un archéologue en vertu de la Loi sur la santé et sécurité au travail, notamment son droit de refus individuel.

Exemples:

- *Si la présence de plantes irritantes est limitée, l'équipe peut choisir qu'il est suffisant de s'assurer que les travailleurs sachent reconnaître ces plantes et les contournent tout simplement, ou encore que les zones problématiques soient identifiées et évitées*
- *Dans le cas de la découverte d'une latrine nauséabonde et si l'équipe présente le juge nécessaire: le port d'EPI obligatoire pour l'exécution de la tâche (survêtement et/ou gants de nitril et/ou respirateur avec cartouches)*
- *Abandon de la tâche, de la tranchée ou de la zone*
- *Dans le cas d'une collection contaminée aux hydrocarbures devant être nettoyée au laboratoire et si l'archéologue affecté à la tâche le juge nécessaire: le port d'EPI obligatoire pour l'exécution de la tâche (survêtement et/ou gants de nitril et/ou respirateur avec cartouches)*

3. Droit d'être informé

L'employeur a l'obligation d'informer les archéologues du risque de contamination lié à leur travail. Si elles sont connues et afin de favoriser un choix éclairé, les informations suivantes doivent être transmises à l'archéologue avant l'exécution de sa tâche:

1. La nature, l'étendue et l'intensité de la contamination (ppm, lettre, etc.)
2. Un détail des symptômes et des potentielles conséquences à une exposition

4. Port obligatoire des EPI

L'employeur doit interdire à tout employé de travailler dans la zone à risque sans les EPI appropriés. Si les EPI qui doivent être fournis par l'employeur ne sont pas disponibles, les archéologues visés sont réaffectés selon leurs heures prévues, jusqu'à ce que les EPI soient disponibles. À défaut de pouvoir être réaffectés, les archéologues visés sont libérés, sans perte de salaire, jusqu'à ce que les EPI soient disponibles.

5. Identification du chantier au labo

Tout élément extrait du site (collections), susceptible d'avoir été contaminé doit être identifié et entreposé de manière sécuritaire jusqu'à son nettoyage ou décontamination.

De même, tous les outils, moyens ou équipements de protection individuelle ou collective qui sont susceptibles d'avoir été contaminés doivent être identifiés et nettoyés de manière appropriée avant d'être utilisés ou manipulés. L'employeur doit fournir tous les EPI nécessaires aux archéologues affectés au nettoyage des collections et/ou équipements contaminés. Ceux-ci doivent être clairement identifiés et sont sujets au même protocole.

9. TROUSSES DE PREMIERS SOINS

Matériel obligatoire [CNESST](#) :

- 1 guide pratique du secouriste en milieu de travail – Protocoles d'intervention
- 1 paire de ciseaux à bandage
- 1 pince à échardes
- 12 épingles de sûreté
- 25 pansements adhésifs stériles (2,5 cm x 7,5 cm), enveloppés séparément
- 25 compresses de gaze stérile (10 cm x 10 cm), enveloppées séparément
- 4 rouleaux de bandage de gaze stérile (50 mm x 9 m) enveloppés séparément
- 4 rouleaux de bandage de gaze stérile (101,6 mm x 9 m) enveloppés séparément
- 4 pansements compressifs (10 cm x 10 cm) stériles, enveloppés séparément
- 6 bandages triangulaires
- 1 rouleau de diachylon (2,5 cm)
- 25 tampons antiseptiques, enveloppés séparément
- 1 épinéphrine (en tout temps)

En plus du matériel de base mentionné ci-haut, les trousse de premiers soins sur un chantier archéologique doivent comporter les éléments suivants :

- douche oculaire (1)
- serviettes hygiéniques (3)
- points de rapprochement (steri-strip de qualité médicale) (8)
- pince à tiques (1)

10. PRÉVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Obligations générales - [la Loi sur la santé et sécurité du travail s'applique, notamment l'article 51 concernant les obligations générales de l'employeur](#)

AJOUTS : À chaque début de journée sur un chantier archéologique, période d'étirements/échauffements rémunérée.

Pour les tâches particulièrement contraignantes, l'équipe veille à prévoir une rotation.

11. SOUTIEN DES TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS

Appui du syndicat et des services de la CSN pour le dossier du travailleur accidenté :

- ❖ accompagnement pour la déclaration d'accident ou de maladie professionnelle
- ❖ formations pour les délégués syndicaux s'occupant des membres blessés ou invalides : AMT, Gestion d'un dossier d'invalidité, etc.
- ❖ représentation si le dossier est judiciairisé
- ❖ paiement d'expertises lorsque requis

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur offre son soutien au travailleur visé.

Notamment, l'employeur assume le transport vers l'hôpital le plus proche, lorsque cela est requis. L'employeur prend également toute autre mesure nécessaire.

12. FORMATIONS SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Création d'un **fonds consolidé** couvrant les frais (coût d'inscription + salaire) des formations de santé et sécurité au travail. Les employeurs contribuent au fonds consolidé au prorata des heures travaillées dans la firme pendant l'année (taux à déterminer), déduction faite des coûts déjà payés en formation durant la saison, pour les formations professionnelles reconnues.

- Secourisme
- SIMDUT
- Survie en forêt
- Espaces clos
- APRIA (respirateur)
- Abattage et élagage pour chantiers en forêt
- Autres

Les formations exigées sur les mandats archéologiques demeurent sous la responsabilité des employeurs (coût d'inscription + salaire), créditant ceux-ci du même montant vis-à-vis du fonds consolidé. Une formation manquante ne peut être prétexte à violer la priorité de rappel.

Lorsqu'un employeur offre une formation, cette offre doit respecter l'ordre des blocs.

13. FORMATION D'UN COMITÉ NATIONAL PARITAIRE SST

Inspiré du comité paritaire prévu par la loi pour les organisations groupant 20 travailleurs et plus (article 68 LSST). Le SNAQ-CSN prévoit toutefois un comité national qui remplira le rôle que les comités locaux auraient pu jouer.

Le comité est composé de:

- 4 représentants nommés par le syndicat
- 4 représentants choisis parmi les employeurs, dont au maximum deux par employeur. À défaut d'entente entre les employeurs, un tirage au sort est effectué parmi les candidatures soumises.

Réunions : le comité se réunit au besoin, sur demande de l'un des membres.

Les libérations et les dépenses des représentants syndicaux, en lien avec le comité (préparation, déplacement, temps de réunion) sont assumées par les employeurs.

Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont basées sur l'article 78 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et sont précisées comme suit :

1. établir, valider et suivre l'application du programme de prévention (incluant les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail)

Exemple :

- la prévention inclut le risque de contact avec plantes irritantes donc on prévoit capsule d'information aux travailleurs pouvant être exposés + formation secourisme;

2. choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;

Exemples :

- approbation des types de survêtements, protections respiratoires et gants pour sols contaminés / hydrocarbures / latrines;
- établir le coût des EPI à être fournis par les archéologues afin de déterminer la prime versée par les employeurs (casque, bottes, gants réguliers, dossard, genouillères)

3. *de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer afin de prévenir la continuation ou la récurrence de telles situations;*
4. *de recevoir copie des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle;*
5. *de recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, du Syndicat ou de l'une de ses composantes ou représentant, ou de l'employeur, relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;*
6. *de recevoir et d'étudier* tout rapport de SST qui a été rendu disponible à l'employeur ;
7. d'accomplir toute autre tâche que le comité juge pertinente.

Dans le cadre de ses fonctions, le comité peut soumettre toute recommandation appropriée à un ou plusieurs employeurs. Ces recommandations se prennent généralement par consensus ou à défaut à la majorité des voix (sans compter les abstentions).

Chaque employeur a 30 jours pour répondre, par écrit, aux recommandations.
Si la recommandation est unanime, elle lie chacun des employeurs.

**CONCILIATION
VIE-TRAVAIL-
FAMILLE**

NÉGO 2021



CONCILIATION VIE-TRAVAIL-FAMILLE

14. CLAUSE DE PRINCIPE

L'employeur et le Syndicat favorisent la conciliation vie-travail-famille en s'engageant à rechercher les meilleures solutions possibles à toute situation où un accommodement est requis.

Dans cette recherche de solutions, la notion d'accommodement requis est interprétée largement et l'équité entre tous les archéologues ayant besoin d'accommodements est recherchée.

Il est reconnu que les accommodements peuvent avoir des impacts au sein du reste de l'équipe mais les parties s'engagent à œuvrer vers la compréhension mutuelle de chaque situation, en veillant à un équilibre des droits individuels et collectifs.

15. ABSENCES MALADIES

L'archéologue peut s'absenter pour maladie pour la période requise selon son évaluation (sans billet médical exigé), à raison d'un maximum de 3 jours continus ou 10 jours annuellement. Ces deux critères sont cumulatifs.

L'archéologue peut s'absenter pour une plus longue période ou plus fréquemment selon les recommandations de son médecin (billet médical à fournir).

Lors de toute absence maladie qui survient pendant un mandat, l'employeur rémunère les 10 premières journées de maladie par année. Toutefois, l'employeur peut exiger un billet médical à partir du 4^e jour d'absence maladie, que les journées de maladie soient consécutives ou non.

La rémunération se calcule selon l'échelon au moment où l'absence maladie a lieu, à raison du nombre d'heures prévues à l'horaire. Aucune réduction proportionnelle liée au nombre d'heures travaillées précédemment n'est appliquée au calcul. Ainsi, l'archéologue a droit à une pleine rémunération même si l'absence maladie survient la première journée où il travaille dans la saison.

L'ancienneté se cumule pendant toute journée de maladie rémunérée.

16. ABSENCES FAMILIALES

Un salarié peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant.

Lors de toute absence prévue ci-dessus qui survient pendant un mandat, l'employeur rémunère les 10 premières journées par année.

La rémunération se calcule selon l'échelon au moment où l'absence a lieu, à raison du nombre d'heures prévues à l'horaire. Aucune réduction proportionnelle liée au nombre d'heures travaillées précédemment n'est appliquée au calcul. Ainsi, l'archéologue a droit à une pleine rémunération même si l'absence survient la première journée où il travaille dans la saison.

L'ancienneté se cumule pendant toute journée d'absence familiale rémunérée.

17. CUMUL DES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Les journées rémunérées d'absence maladie et familiales ne peuvent totaliser plus de douze (12) jours annuellement.

18. CONGÉS SOCIAUX

[Loi sur les normes du travail](#), article 80 s'applique :

Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

19. CONGÉS PARENTAUX - RQAP

Application du [Régime québécois d'assurance parentale](#)

20. CUMUL DE L'ANCIENNETÉ PENDANT UN CONGÉ PARENTAL/CNESST

Les parents archéologues cumulent leur ancienneté pendant toute la durée de leurs prestations du RQAP ou pendant la durée de leur absence (à concurrence d'un an maximum) si le ou les parents ne sont pas admissibles au RQAP.

L'archéologue accidenté qui reçoit des prestations de la CNESST cumule son ancienneté pendant toute la durée de ses prestations.

21. AMÉNAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL

Conciliation travail-famille : Lorsque cela est possible, l'employeur permet à un archéologue qui a des obligations liées à la garde d'un enfant, de déplacer le début ou la fin de sa journée normale de travail lorsque l'horaire des services de garde que son enfant fréquente ne lui permet pas de respecter l'horaire de travail prévu. Le salarié doit fournir une pièce justificative si l'employeur le demande.

Si l'aménagement d'horaire implique une réduction de l'horaire, cette réduction ne constitue pas une non-disponibilité aux fins du calcul de la disponibilité pour un mandat.

22. CHANTIERS EN RÉGION ÉLOIGNÉE

Lorsqu'un projet en région éloignée excède 4 semaines en continu, il doit être divisé en périodes maximales de 4 semaines et l'employeur doit assurer du transport lors de chaque coupure. Chaque coupure doit durer sept (7) jours, excluant le temps de transport sauf entente avec le Syndicat.

Un chantier est considéré en région éloignée lorsque la majorité des archéologues de l'équipe ont besoin d'un hébergement sur place. Toutefois, si l'employeur fournit le transport aller-retour durant le week-end (ou tout autre moment équivalent), le chantier n'est pas considéré éloigné.

Lorsque le projet est découpé en plusieurs périodes, chaque période constitue un mandat distinct aux fins du droit au rappel.

Pendant la coupure, l'employeur et le syndicat peuvent discuter de toute possibilité de travail en continu pour les archéologues qui désirent maintenir leur travail.

La présente clause ne limite aucunement la possibilité pour tout autre archéologue de demander un accommodement en vertu de la clause générale afin de pouvoir retourner à son domicile lorsque cela est requis. En cas de tels accommodements individuels, l'employeur doit être équitable.

23. TÉLÉTRAVAIL

Les parties reconnaissent l'utilité du télétravail et désirent en permettre l'application la plus large possible, compte tenu des circonstances.

Par conséquent, si de l'avis de l'archéologue, par exemple pour des recherches documentaires ou la rédaction de rapports, le travail peut s'effectuer à distance, l'employeur autorise le

télétravail, à moins d'avis contraire. Dans le cas où l'employeur souhaite refuser, il lui appartient d'expliquer en quoi le télétravail ne peut avoir lieu.

Lorsque le télétravail est autorisé, l'employeur fournit le matériel informatique et les logiciels nécessaires à l'archéologue en télétravail.

Dans le cas où le matériel informatique n'est pas fourni ou n'est pas de qualité adéquate (incluant la compatibilité), une prime de 0.60\$ de l'heure est payable pour les heures concernées.

Les logiciels d'exploitation ou de traitement de texte sont inclus dans le matériel.

Dans le cas où les logiciels ne sont pas fournis ou ne sont pas de qualité adéquate, les frais de logiciels encourus pour le télétravail sont remboursés en fonction de l'utilisation requise et en tenant compte de la possibilité de fractionnement entre divers mandats ou divers employeurs.



DROIT

**AU RAPPEL ET
ANCIENNETÉ**

NÉGO 2021

SNAQ
SYNDICAT
NATIONAL des
ARCHÉOLOGUES
du QUÉBEC

CSN 
CSN

DROIT AU RAPPEL ET ANCIENNETÉ

24. DÉFINITIONS

24.1 « Expérience » globale en carrière

Reconnaissance du statut et de l'expérience globale d'archéologue au cours de toute la carrière professionnelle. C'est la protection de l'expérience globale en carrière. L'expérience se calcule en heures.

24.2 « Ancienneté » par firme

Calcul de l'ancienneté par firme pour définir le droit d'être rappelé en priorité. Cette ancienneté se calcule séparément pour chacun des employeurs. L'ancienneté se calcule en heures.

25. PROPOSITION D'ANCIENNETÉ PAR BLOC

Proposition d'une priorité de rappel des a.terrain selon un système de blocs d'ancienneté.

Droit de gérance de l'employeur pour le choix des chargés de projets, assistants et spécialistes (c.a.s.), sous réserve d'un processus d'embauche et d'affichage de postes qui soit clair et transparent.

La liste d'ancienneté est basée sur le nombre d'heures en carrière dans la firme pour **tous** les archéologues salariés (a.terrain + c.a.s.). Cette liste est affichée et mise à jour annuellement. La liste d'ancienneté est une liste d'ancienneté pure dans laquelle sont insérées des divisions par des "blocs" (A - B - C - D - E, ..., Z).

Toutes les heures professionnelles se valent.

Les archéologues d'un même bloc forment un tout dont les droits sont malléables entre eux mais prioritaires aux blocs suivants.

26. TAILLE DES BLOCS - PRINCIPES DIRECTEURS

Plus la taille des blocs est petite, plus on se rapproche du modèle d'ancienneté pure. Par exemple, des blocs d'une (1) personne chacun serait l'équivalent de l'ancienneté pure. **À défaut d'autre modèle fonctionnel, nous pourrions nous rabattre sur cette option.**

À l'inverse, plus la taille des blocs est grande, plus on va vers un modèle qui offre une grande flexibilité pour la composition d'équipes équilibrées. Par exemple, un bloc de cinquante (50) personnes n'offre à toutes fins pratiques aucune ancienneté.

Bien sûr, notre proposition se situe entre les deux extrêmes, davantage vers le pôle ancienneté plutôt que le pôle flexibilité.

Nous favorisons que la taille des blocs soit constante d'une année à l'autre.

Nous favorisons que la taille des blocs soit similaire d'une firme à l'autre.

Nous proposons une taille maximale de 5 personnes par bloc d'ancienneté.

Si un employeur souhaite se rapprocher d'un principe de rappel basé sur l'ancienneté pure avec des blocs plus petits, nous sommes en faveur.

27. BLOC Z

Pour éviter la multiplication des blocs, un bloc Z est ajouté, d'une taille indéfinie et qui regroupe tous les archéologues qui répondent à l'un des critères suivants :

1. avoir fait des mandats depuis moins de 2 saisons pour la firme
2. avoir fait moins de 240 heures en carrière pour cette firme
3. avoir perdu le droit de rappel selon la clause de priorité des blocs

Un archéologue peut réintégrer le bloc Z d'un ancien employeur, avec l'accord de l'employeur, et ce peu importe le temps écoulé depuis la dernière embauche.

28. PROCESSUS DE RAPPEL DES A.TERRAIN

28.1 RESPONSABILITÉ DU RAPPEL

Centralisation du processus de rappel par une personne formée à cet effet, en l'occurrence la coordination ou l'employeur lui-même. Cela permet de faire le suivi en cours de saison et d'appliquer uniformément les règles d'évaluation de la disponibilité.

28.2 DÉLAI DE RÉPONSE ACCORDÉ

Selon la date de début du mandat :

1. Aucun délai n'est requis pour un mandat de 16 heures ou moins (remplacement) dans les 3 prochains jours ouvrables. Si le mandat est de plus de 16 heures, un avis doit être donné, individuellement ou collectivement, avec une échéance de réponse (non inférieure à 4 heures). À l'échéance, l'employeur choisit en fonction des réponses obtenues, par ordre de blocs.
2. Pour un mandat ayant lieu à partir du 4e prochain jour ouvrable ou ultérieurement : délai requis de 24 heures pour rappeler / accepter

L'employeur ne peut faire appel aux blocs subséquents tant que les délais de réponse n'ont pas été respectés.

L'employeur ne peut moduler le moment où il planifie un mandat dans le but de restreindre les possibilités de rappel d'un ou plusieurs archéologues.

Le plus tôt possible, l'employeur confirme à l'archéologue s'il fait partie ou non de l'équipe. De même, l'employeur accuse réception sans délai de toute non-disponibilité.

28.3 MOYENS DE COMMUNICATION ADÉQUATS

Le téléphone avec message vocal, le texto ou le courriel (selon la pratique convenue avec l'employeur) sont reconnus comme des moyens de communication adéquats. Le moment d'envoi de telles communications est réputé être le moment à partir duquel le calcul du délai de réponse débute.

29. PRIORITÉ DE RAPPEL - DISPONIBILITÉ - RÈGLES DE BASE

Malgré la flexibilité reconnue dans la répartition du travail, les règles ci-dessous doivent être suivies rigoureusement.

29.1 Mandats de 5 jours ouvrables et moins

Pour les mandats de 5 jours ouvrables et moins, l'employeur peut exiger une disponibilité totale (c'est-à-dire de **100%**) à défaut de quoi l'offre est considérée comme refusée.

29.2 Mandats de plus de 5 jours ouvrables

Pour les mandats de plus de 5 jours ouvrables, l'employeur ne peut écarter un archéologue au motif de non-disponibilité partielle sauf s'il y a un motif valable dont la preuve lui incombe.

La disponibilité s'évalue en fonction du mandat proposé et non selon la durée du projet lui-même.

La non-disponibilité ne doit pas être un moyen d'obtenir un poste à temps partiel. Chaque non-disponibilité doit être basée sur un motif précis.

30. PRIORITÉ DE RAPPEL - DISPONIBILITÉ PARTIELLE ACCEPTABLE

À moins d'exception, une non-disponibilité de 25% ou moins, en continu, est présumée ne pas être un motif valable pour être exclu du mandat.

Par défaut, une non-disponibilité de plus de 25% est présumée un motif valable pour être exclu du mandat.

L'employeur peut toujours accepter des disponibilités partielles, au-delà des règles ci-dessus, à sa discrétion. Dans ce cas, il doit être équitable compte tenu des circonstances.

31. PERTE DE LA PRIORITÉ DE RAPPEL

Un a.terrain perd sa priorité de rappel liée à son bloc:

S'il refuse pendant trois (3) années consécutives de fournir une prestation de travail pour la firme

Les années de refus sont considérées consécutives même si elles sont séparées par une « année morte ».

Une « année morte » est une année où la firme n'a pas appelé le candidat, par manque de travail ou parce que celui-ci avait choisi de se retirer temporairement de l'archéologie de terrain (pour études, raisons familiales, etc.)

L'a.terrain qui perd sa priorité de rappel est relégué au bloc Z mais il ne perd jamais son ancienneté. Il récupère cette ancienneté lors de la liste émise suite à un rappel où il a travaillé.

32. PERTE DU DROIT AU RAPPEL

Après 5 années consécutives de refus, l'archéologue est exclu du bloc Z et perd son droit au rappel. Le même concept d'« année morte » s'applique.

Il peut uniquement être considéré après que tous les blocs (incluant le bloc Z) aient été contactés, comme s'il arrivait de l'externe. Il récupère cette ancienneté lors de la liste émise suite à un rappel où il a travaillé.

33. PÉRIODE D'ESSAI

Dès son premier mandat, l'a.terrain acquiert un droit de rappel au sein du bloc Z. Par contre, il est assujéti à une période d'essai de 160 heures.

Tant qu'un archéologue n'a pas effectué 160 heures pour une même firme, celle-ci peut l'informer qu'il ne satisfait pas aux critères de l'emploi. Il perd alors tout droit au rappel et ne fait partie d'aucun bloc à compter du moment où il est ainsi informé. Il n'a pas droit de grief.

34. ÉTENDUE ET COMPÉTENCES DE L'A.TERRAIN

Nous reconnaissons à l'a-terrain les compétences de base suivantes, notamment mais non limitativement, qui permettent de collaborer sur l'ensemble des mandats :

- a) fouille en contextes historiques
- b) fouille en contextes préhistoriques
- c) fouille en contextes funéraires
- d) inventaire archéologique urbain ou en forêt
- e) laboratoire (nettoyage et préparation des collections)

35. LABORATOIRE (NETTOYAGE ET PRÉPARATION DES COLLECTIONS)

Normalement, le travail de laboratoire est proposé comme un mandat à l'ensemble des archéologues de la firme, à l'exception des situations suivantes où le travail peut être proposé au sein de l'équipe seulement (selon le système de blocs) :

- ❖ le labo de ce chantier se fait sur le site, pendant le chantier
- ❖ le labo (de tout chantier) se fait en remplacement d'une journée de chantier annulée ou à titre d'accommodement (travaux légers).
- ❖ le labo (de tout chantier) se fait en complément d'un mandat écourté, pour une période couvrant la durée prévue qui restait à courir (jusqu'à concurrence d'un maximum de 5 jours)
- ❖ Le labo (de tout chantier) pourrait également être confié à un archéologue durant la semaine de retour lorsqu'un chantier en région éloigné est suspendu pour un retour au domicile.
- ❖ le nettoyage/préparation des collections se fait par l'a. spécialiste lui-même lorsqu'il est en charge de cette collection.

36. ARCHÉOLOGUES SPÉCIALISTES

À titre indicatif de motifs justifiant que la tâche soit exclue du mandat confié à l'archéologue, on peut considérer, notamment :

Une tâche devant être confiée à un-e archéologue spécialiste ayant une expertise reconnue dans un domaine de pratique (culture matérielle, zooarchéologie, bioarchéologie, dendrochronologie, analyses lithiques, etc...). Il doit s'agir d'une expertise reconnue par les pairs et basée notamment :

- ❖ sur des diplômes spécifiques (maîtrise, doctorat, etc.)
- ❖ sur de nombreuses années de pratique dans un contexte particulier

Dans un tel cas, la clause sur la distribution des mandats qui s'applique est celle des chargés/assistants/spécialistes.

37. PROCESSUS D'EMBAUCHE ET D'AFFICHAGE DE POSTES (C.A.S.)

Quand l'employeur prévoit que des opportunités de charge, assistance ou spécialisation ne pourront être comblées avec les archéologues de la firme ayant déjà ce statut, il affiche un avis d'intérêt. Les archéologues peuvent soumettre leur candidature.

L'employeur procède par entrevue (clause grand-père pour les anciens). L'employeur s'engage à considérer les archéologues selon l'ordre des blocs afin d'offrir les mandats de c.a.s.

Cet engagement à considérer les archéologues selon l'ordre des blocs n'empêche toutefois pas la possibilité pour l'employeur de répartir autrement (sur la base de critères objectifs) ces mandats, incluant une embauche externe, sous réserve de l'expliquer aux personnes concernées ou au Syndicat.

38. SOUMISSIONS CONCURRENTIELLES ET EXCLUSIVITÉ

L'employeur s'engage à mettre fin à l'exclusivité des soumissions concurrentielles.

Un employeur ne peut exiger de savoir si un candidat fait déjà partie d'une soumission concurrente.

L'employeur reconnaît à un candidat le droit d'être sur plusieurs soumissions concurrentielles à la fois.

Le choix d'accepter ou de refuser d'avoir son nom sur une soumission appartient au candidat, sans regard de l'employeur sur ce qui motive cette décision.

39. COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES CONNEXES

À titre indicatif de motifs justifiant que la tâche soit exclue du mandat confié à l'archéologue, on peut considérer, notamment :

Une tâche nécessitant des compétences qui ne sont pas génériques ou qui exige un permis, une certification ou une formation dont l'archéologue ne bénéficie pas (photogrammétrie, photographie spécialisée, manipulation de drone ou de station totale, etc.).

Dans un tel cas, cette tâche spécifique peut être confiée sans égard au droit de rappel.

40. ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE INITIALE

Établie par le comité d'équivalences. Entre en vigueur à une date déterminée par le syndicat, simultanément pour l'ensemble des firmes.

La liste initiale est composée de tous les archéologues ayant travaillé au cours des 5 dernières années en archéologie professionnelle au Québec.*

* Suite à l'établissement de la liste initiale, tout archéologue qui se manifeste peut se voir reconnaître ses heures d'expérience globale en carrière, aux fins de calculs de l'échelon salarial. Ses heures sont ajoutées lors de la publication de la liste suivante et ne s'appliquent qu'à partir de telle publication.

40.1 ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE D'ANCIENNETÉ

Établie par chaque employeur, avec la collaboration du comité d'équivalences. Entre en vigueur à la signature de la convention collective de la firme visée.

Pour chaque firme, une liste est dressée des archéologues ayant travaillé au cours des 5 dernières années ou se manifestant avant l'adoption finale de la liste initiale. Ceux-ci sont classés par ordre d'ancienneté selon les heures travaillées **en carrière au sein de cette firme**.

Aucune ancienneté n'est reconnue à tout archéologue qui se manifeste une fois que la liste d'ancienneté est établie et que la convention collective est signée.

41. FONCTIONS DU COMITÉ D'ÉQUIVALENCES

Fonctions du comité d'équivalences :

- 1) Établissement et mise à jour de la liste d'expérience globale en carrière
- 2) Établissement et mise à jour des listes d'ancienneté par employeur
- 3) Équivalences pour les congés RQAP / CNESST
- 4) Équivalences pour les diplômes de cycles supérieurs
- 5) Équivalences pour archéologie professionnelle hors firme ou hors Québec

41.2 MISE À JOUR ANNUELLE DES LISTES

- 1) Avant le 15 mars, l'employeur fournit au syndicat un relevé des heures effectuées par chaque archéologue de la firme, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre précédents.
- 2) 15 mars: date limite pour soumettre son ou ses relevés d'emploi de l'année antérieure (l'année finit le 31 décembre à minuit). Les heures effectuées à partir du 1^{er} janvier compteront pour la liste de l'année suivante.
- 3) 15 avril de chaque année
- 4) Effective dès le 15 avril, les salariés disposent de 30 jours pour contester la nouvelle liste

2021



ENJEUX FINANCIERS

NÉGO 2021



ENJEUX FINANCIERS

42. TRANSPORT

42.1 CALCUL DE LA DISTANCE ET DU TEMPS DE DÉPLACEMENT

Lorsqu'il est question d'une distance « par la route », cette distance est établie en consultant l'application Google Maps et en utilisant le plus court itinéraire par voiture proposé.

Le temps de déplacement équivaut au temps minimum calculé par Google Maps pour le trajet le plus court en voiture, pour une arrivée à l'heure établie du matin, multiplié par deux (2). À titre d'exemple, si pour une arrivée à 07h00 au lieu du travail, le temps le plus court calculé par Google Map est de 30 minutes, le temps de déplacement rémunéré pour la journée équivaut à 60 min.

42.2 SITUATION OÙ LE TRANSPORT N'EST NI FOURNI NI RÉMUNÉRÉ

Le transport n'est ni fourni, ni indemnisé et le temps de déplacement n'est pas rémunéré lorsque les services sont rendus à un endroit situé :

- (a) Sur l'Île de Montréal et à quinze (15) kilomètres ou moins par la route du métro Berri-UQAM ;
- (b) à quinze (15) kilomètres ou moins par la route de la Place d'Youville à Québec ;
- (c) à une distance de quinze (15) kilomètres ou moins par la route du siège de la firme lorsque les services sont retenus par une firme dont le siège n'est pas situé dans les régions métropolitaines de Montréal ou Québec.
- d) directement au siège de la firme, si ce siège est dans les régions métropolitaine de Montréal ou Québec

42.3 SITUATION OÙ LE TRANSPORT EST FOURNI ET RÉMUNÉRÉ

Pour toutes les autres situations, le transport doit être fourni ou indemnisé, et le temps de déplacement est rémunéré.

Lorsque le transport est fourni, on applique les alinéas (a) à (c) pour calculer la distance et le temps de déplacement requis pour se rendre au lieu de travail.

À moins d'entente différente au sein de l'équipe, le lieu de rdv lorsque le transport est fourni doit se situer à l'intérieur des zones décrites dans les alinéas (a) à (c).

Lorsque le transport est fourni, l'employeur doit planifier le véhicule (corporatif ou location) ou s'entendre avec un membre de l'équipe pour qu'il covoiture des passagers.

L'employeur ne peut forcer quiconque à utiliser son véhicule, peu importe le fait que la soumission comportait ou non cet élément. Dans le cas où aucun archéologue ne souhaite utiliser son véhicule, l'employeur doit fournir un véhicule corporatif ou de location.

Les heures rémunérées pour le temps de déplacement ne sont pas incluses dans le calcul hebdomadaire (aux fins du calcul du temps supplémentaire) si elles sont effectuées une journée où il n'y a pas eu de fouille. À l'inverse, une journée où l'archéologue est présent sur le chantier archéologique, les heures rémunérées sont incluses dans le calcul hebdomadaire (aux fins du calcul du temps supplémentaire).

42.4 MODALITÉ DE LA RÉMUNÉRATION POUR LES INDEMNITÉS ET LE TEMPS DE TRANSPORT

Les heures rémunérées à titre de temps de déplacement sont incluses sur la paye régulière selon la fréquence de versement prévue (indépendamment du fait que les heures soient ou non considérées aux fins du calcul du temps supplémentaire).

L'indemnité kilométrique (ou autre) est incluse sur la paye selon la fréquence de versement ou est versée dans les 30 jours de la réclamation.

42.5 UTILISATION D'UN VÉHICULE PERSONNEL

Lorsqu'applicable, le taux d'indemnisation par km parcouru est calculé selon les taux en vigueur à l'[Agence de revenu du Canada](#).

Les taux des allocations pour frais d'automobile pour l'année **2021** sont :

- de 0,59 \$ /km pour les premiers 5 000 kilomètres parcourus;
- de 0,53 \$ /km pour tous les kilomètres parcourus suivants.

Tout péage ou autre frais lié au déplacement est remboursé par l'employeur.

42.6 STATIONNEMENT

À moins qu'il ne soit déraisonnable de le faire, l'employeur doit fournir un espace de stationnement à tout archéologue qui utilise son véhicule personnel (peu importe que le transport soit fourni ou non).

À défaut de fournir un stationnement, celui-ci est remboursé sur présentation de facture.

42.7 TRANSPORT DE MATÉRIEL DANS UN VÉHICULE PERSONNEL

Lorsque le véhicule personnel d'un archéologue est requis pour transporter du matériel (autre que l'équipement personnel des passagers du véhicule) pesant plus de 50 kg, ou pour du matériel pouvant souiller son véhicule, l'employeur lui verse une indemnité additionnelle de vingt dollars (20\$) par jour. Le cas échéant, il appartient à l'archéologue seul d'assurer le véhicule personnel pour les dommages pouvant lui être causés pendant ou à l'occasion de tels transports. La responsabilité d'assurer le matériel autre que l'équipement personnel des passagers du véhicule pendant ou à l'occasion de tels transports incombe toutefois à l'employeur.

Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut, en aucun temps, imposer à l'archéologue qu'il utilise un véhicule personnel pour quelque raison que ce soit. De même, l'employeur ne peut demander à l'archéologue de transporter manuellement du matériel qui devrait être transporté par véhicule.

42.8 LIMITE À LA CONDUITE

Un employeur ne peut imposer à l'archéologue de conduire au-delà de ses limites, notamment:

1. pour le conducteur : un maximum 8 hrs / jour de conduite active ou 20h en 3 jours
2. pour le conducteur ou les passagers : un maximum de 12 hrs / jour de durée de déplacement. Dans les situations où le déplacement se fait suite à une journée où l'archéologue est présent sur le chantier, l'étendue maximale de la journée de travail (chantier + déplacement) est de 12 heures.

Dans le but d'encourager une conduite sécuritaire pour tous, la rémunération lors des déplacements correspond aux heures requises de conduite + une (1) heure ajoutée pour chaque bloc de 4 heures. À titre d'exemple, une journée de déplacement comportant 8 heures de conduite active est rémunérée 10 heures.

En aucun temps, l'employeur ne peut exiger un déplacement impliquant une conduite :

- de plus d'une heure avant le lever du soleil
- de plus de 30 minutes après le coucher du soleil
- lorsqu'il y a un risque déraisonnable (tempêtes, conditions routières dangereuses, etc.).

43. FRAIS DE SÉJOUR

43.1 MODALITÉ DE PAIEMENT

Les frais de séjour sont inclus sur la paye, à mesure qu'ils sont encourus, selon la fréquence de versement et selon les taux établis à la clause ci-dessous.

43.2 PER DIEM REPAS

Lorsque l'employeur a l'obligation de fournir un repas, les taux payables aux salariés sont les suivants:

- Déjeuner : 14,75 \$
- Dîner : 23,00 \$
- Souper : 28,40 \$

Lorsqu'il n'est pas possible pour l'archéologue de choisir son emplacement de repas et que celui-ci est fourni par l'employeur (cafétéria en chantier isolé, formule tout-inclus, etc.), les per diem ne sont pas exigibles.

43.3 NORMES D'HÉBERGEMENT STANDARD

Si le mandat nécessite l'hébergement, l'employeur fait les réservations et paye un lieu d'hébergement pour chaque archéologue. L'archéologue doit normalement bénéficier d'une chambre en occupation simple disposant d'une salle de bain individuelle. Cette clause ne s'applique pas aux archéologues qui sont conjoints et qui souhaitent loger en occupation double.

Si, malgré une planification optimale, il n'est pas possible de réserver un lieu d'hébergement permettant l'hébergement de l'archéologue en occupation simple, l'employeur doit l'indiquer au

préalable aux archéologues concernés et chacun d'eux bénéficie d'un dédommagement de 80\$ par nuitée en surplus de l'hébergement fourni.

43.4 NORMES D'HÉBERGEMENT CAMPEMENT FORESTIER

Situations où l'hébergement est un campement forestier (en tente prospecteur). Ces situations sont planifiées à l'avance et font l'objet d'une entente avec le Syndicat, le cas échéant.

44. GESTION DES IMPRÉVUS ET MINIMUM D'HEURES GARANTIES (MHG)

44.1 CHANTIER IMPLIQUANT UN HÉBERGEMENT

Les heures prévues à l'horaire sont rémunérées selon l'horaire prévu même si la journée est annulée ou réduite.

Dans le cas d'horaires comprimés établis à l'avance, le minimum d'heures garanties (MHG) est le moindre entre :

1. le nombre d'heures journalières obtenu en répartissant également la semaine de travail sur le total des jours planifiés de travail ou
2. le nombre d'heures restantes à la semaine prévue.

44.2 CHANTIER N'IMPLIQUANT PAS D'HÉBERGEMENT

Rémunération d'au minimum quatre (4) heures en cas d'annulation ou réduction le jour même (ou la veille si l'avis est donné après les heures ouvrables). Si l'annulation provient d'un changement météorologique, l'avis peut être donné la veille avant 16h00 même s'il ne s'agit pas d'un jour ouvrable.

Les heures en attente « STAND-BY » sont considérées comme étant des heures de travail rémunérées.

44.3 CONDITIONS EXTRÊMES

Si, par consensus, les archéologues présents jugent qu'il doit y avoir annulation ou réduction d'heures, cette décision lie le chargé de projet. Cette décision se prend sur motif rationnels tels que :

- 1) intempéries
- 2) chaleur excessive
- 3) froid intense
- 4) autres conditions particulières qui rendent la pratique difficile

RÉMUNÉRATION

45. CALCUL DE L'EXPÉRIENCE

L'expérience globale en carrière se calcule en heures effectivement travaillées. Aux fins du calcul de ces heures, les principes suivant sont appliqués:

- 1) Toutes les heures professionnelles au Québec se valent. À titre d'exemple, un archéologue ayant travaillé comme a.terrain pendant 3000 heures, a-assistant pendant 2000 heures, a.chargé pendant 1000 heures et a.spécialiste pendant 500 heures se verrait reconnaître 6500 heures en tout ;
- 2) Des équivalences pour le travail professionnel hors Québec ou hors firmes sont calculées et établies par le comité d'équivalences;
- 3) S'ajoutent à ces heures des prorata de cumul RQAP / CNESST

L'évaluation et la mise à jour de la liste d'expérience globale se fera annuellement, au 15 avril de chaque année, par le comité d'équivalence. Les nouveaux échelons salariaux entrent en vigueur dès le 15 avril de chaque année. Malgré cela, les archéologues bénéficient de 30 jours pour contester ou demander une révision de la liste.

Les échelons salariaux demeurent les mêmes en cours d'année.

46. COMPOSITION DU COMITÉ D'ÉQUIVALENCES

Le comité d'équivalences est formé de membres désignés par le syndicat avec invitation aux employeurs à nommer des représentants entre eux. Ce comité mixte pourrait devenir un comité paritaire.

47. ÉCHELLE SALARIALE

47.1 L'échelle salariale s'applique à tous les archéologues professionnels de la firme, notamment :

- ❖ a.terrain / labo
- ❖ a.assistants
- ❖ a.chargés
- ❖ a.spécialistes
- ❖ a. avec compétences professionnelles connexes

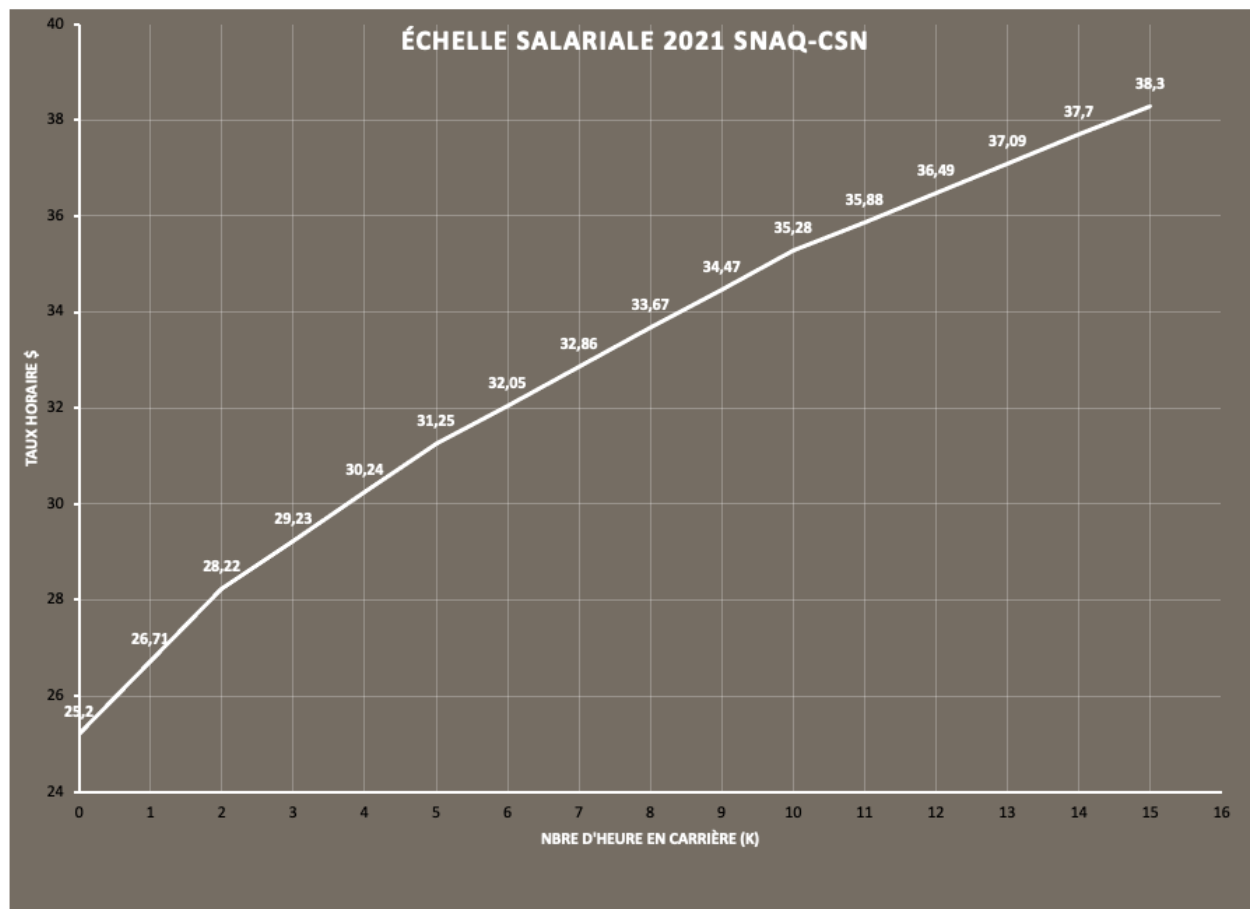
1. Considérant l'objectif d'avoir une échelle salariale uniforme à l'échelle du milieu ;
2. Considérant la fluidité des archéologues entre ces différentes fonctions ;
3. Considérant les responsabilités et tâches supplémentaires dévolues aux archéologues assistants, chargés et spécialistes ;
4. Considérant la courbe d'apprentissage et d'autonomie au travail des archéologues nouvellement professionnelles ;
5. Considérant le cursus universitaire requis pour exercer le métier d'archéologue professionnelle au Québec ;
6. Considérant la nature du travail d'archéologue ;
7. Considérant la nécessité d'améliorer les conditions salariales actuelles

Le SNAQ-CSN propose une échelle salariale commune pour tous les a.terrain / labo, assistants, chargés et spécialistes basée sur l'expérience globale en carrière. Une prime est ajoutée lorsque l'archéologue est assistant, chargé ou spécialiste.

47.2 La prime pour les c.a.s. est négociée entre l'employeur et l'archéologue mais ne peut être inférieure à :

- 1) 5 \$ de l'heure pour les tâches d'assistance
- 2) 10 \$ de l'heure pour les tâches de spécialiste
- 3) 15 \$ de l'heure pour les tâches de charge selon le rôle le mieux rémunéré

47.3 L'échelle salariale est composée de 15 échelons, en plus du salaire d'entrée (équivalent à un échelon 0), chacun séparé par tranches de 1000 heures. (VOIR GRAPHIQUE ÉCHELLE SALARIALE)



Échelon salarial	Taux horaire en \$
0	25.20
1	26.71
2	28.22
3	29.23
4	30.24
5	31.25
6	32.05
7	32.86
8	33.67
9	34.47
10	35.28
11	35.88
12	36.49
13	37.09
14	37.70
15	38.30

47.4 MAINTIEN DU STATUT

Le statut de chargé, d'assistant ou de spécialiste est valable pour toute la durée d'un projet (ou pour toute la durée restante si ce statut est octroyé en cours de mandat), sauf remplacement convenu à l'avance.

47.5 COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES CONNEXES

Indépendamment que le mandat inclut ou non la fouille, l'archéologue est payé selon son échelon d'expérience globale en carrière.

Une prime doit être ajoutée sur chaque heure où la compétence professionnelle connexe est utilisée. Elle est calculée selon le cas (à négocier individuellement). Cette prime doit tenir compte de la compétence développée (formation et expérience) ainsi que du matériel fourni ou non par l'archéologue.

48. HEURES NORMALES DE TRAVAIL ET SEMAINES NORMALES DE TRAVAIL

48.1 SEMAINE NORMALE

La semaine normale de travail est de 40 heures, du lundi au vendredi, et la journée normale de travail est de 8 heures. Aucun mandat ne peut être basé sur un nombre d'heures inférieur sans l'accord du Syndicat.

48.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Au-delà de la semaine normale de travail ou de la journée normale de travail, les heures sont rémunérées en temps supplémentaire. Les heures effectuées le samedi ou le dimanche sont rémunérées en temps supplémentaire, sauf s'il s'agit d'heures de déplacement effectuées un jour où il n'y a pas de fouille.

Le temps supplémentaire est généralement offert pour l'ensemble de l'équipe et chaque archéologue est libre d'accepter.

Lorsque le temps supplémentaire ne peut être offert à tous, il est réparti par consensus ou, à défaut, par ancienneté.

Les heures supplémentaires sont volontaires et l'employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse de les exécuter, sauf s'il s'agit de travaux d'urgence dont la preuve incombe à l'employeur.

Toute heure supplémentaire est payée selon le taux de l'archéologue multiplié par 2.

48.3 MANDATS EXIGEANT UN HORAIRE DIFFÉRENT

Lorsque le mandat exige un horaire différent, l'employeur doit le mentionner dès la proposition du mandat. Dans ce cas, les heures supplémentaires prévues à l'horaire sont obligatoires pour tous.

La définition des heures supplémentaires est celle prévue à la clause relative à la semaine normale de travail.

49. PÉRIODE DE REPAS, PER DIEM ET PAUSE

49.1 PÉRIODE DE REPAS

Les plages de repas ne peuvent être espacées de plus de 5 heures et sont d'une durée minimale de 30 minutes. Il est considéré qu'une plage de repas a eu lieu immédiatement avant la période de travail. Les périodes de repas suivantes doivent être incluses à l'horaire (temps et per diem lorsqu'applicable) :

- a. un déjeuner prévu si le travail débute avant 06h00 ;
- b. un dîner prévu si le travail débute avant 11h30 ou termine après 13h30 ;
- c. un souper prévu si le travail débute avant 17h00 ou termine après 19h00.

49.2 PER DIEM REPAS

Un per diem de repas est payable dans chacun des cas suivants :

1. lorsqu'il y a 2 périodes de repas ou plus dans une journée de travail ;
2. lorsqu'il y a hébergement le soir même, pour toutes les périodes de repas pendant dans les heures rémunérées (incluant le temps de déplacement, le cas échéant) et celles après la fin du travail jusqu'au coucher

3. lorsqu'il y a hébergement la veille, pour toutes les périodes de repas avant la journée de travail ou pendant les heures rémunérées (incluant le temps de déplacement, le cas échéant)

49.3 PAUSES

Toutes les pauses (à l'exception de la pause-repas) sont rémunérées

Un minimum d'une pause de 15 minutes par avant-midi et d'une pause de 15 minutes par après-midi.

La durée de la période de repas et des pauses est calculée en excluant le temps requis pour se rendre ou avoir accès à la salle de repos, et pour en revenir.

50. VACANCES

Le droit aux vacances s'acquiert pendant une période de douze (12) mois consécutifs. Appelée « année de référence », cette période s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le montant de l'indemnité varie selon le salaire gagné pendant l'année de référence.

Selon son expérience globale en carrière, l'archéologue a droit à une paie de vacances équivalente à un certain pourcentage (%) de ses gains bruts gagnés durant l'année civile en cours.

L'indemnité se calcule de la façon suivante :

moins de 2000 heures	4%
de 2000 heures à 4999 heures	6%
de 5000 heures à 7999 heures	7%
au-delà de 8000 heures	8%

(selon heures d'expérience globale en carrière apparaissant à la dernière liste à jour publiée par le comité)

L'archéologue peut bénéficier de vacances et de sa paie de vacances au moment où il le désire, sous réserve d'en avoir informé au préalable son employeur. L'employeur ne peut refuser la période de vacances sauf pour motifs valables dont la preuve lui incombe. En cas de demandes concurrentes, l'employeur doit accepter celles-ci par ordre d'ancienneté.

Concernant la clause de priorité de rappel, la période de vacances autorisées est exclue du calcul de disponibilité. Pour cet archéologue, le mandat offert est présumé être la portion restante, déduction faite de la période de vacances autorisées, et ce mandat réduit est offert selon l'ordre des blocs comme s'il s'agissait du mandat complet.

51. JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS

Les jours suivants sont des jours fériés chômés et payés :

le Jour de l'an

l'un des jours suivants: le Vendredi saint ou le lundi de Pâques

Jour de la Terre

la journée nationale des Patriotes

Journée nationale des peuples autochtones

Fête nationale

la fête du Canada

la fête du Travail

le jour de l'Action de Grâce

le jour du Souvenir

la veille de Noël

le jour de Noël

la veille du Jour de l'an.

Il peut y avoir entente pour déplacer le 1er juillet à une journée adjacente au week-end. Pour le 24 juin, la loi prévoit qu'il n'est pas déplaçable sauf s'il tombe un dimanche (le congé est alors le 25 juin).

Lorsque le mandat chevauche (inclut) un jour férié, l'indemnité à verser pour ce jour férié et chômé est égale à une journée complète. L'indemnité à verser pour tout autre jour férié et chômé est calculée selon la Loi sur les normes du travail.

Tout travail effectué lors d'un jour férié est rémunéré à temps double, en plus de l'indemnité pour jour férié ou en plus du congé compensatoire, le cas échéant.

Les personnes salariées qui sont obligées de travailler à l'occasion de l'un de ces jours fériés ont droit à une indemnité ou à un congé compensatoire, au choix de l'employeur. Ce congé doit être pris dans les 3 semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié, sauf dans le cas de la fête nationale.

52. MODALITÉS DE LA PAIE

52.1 FRÉQUENCE DE LA PAIE

Le salaire, les primes, le temps supplémentaire ou toute autre rémunération doivent être versés à intervalles réguliers ne pouvant pas dépasser 16 jours.

Le délai entre la fin de la période de paie et le paiement ne peut excéder sept (7) jours.

52.2 BULLETIN DE PAIE

L'employeur doit remettre à tout salarié, avec chaque paiement du salaire (le jour même), un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes :

1. le nom et l'adresse de l'employeur;
2. les nom et prénom du salarié et son numéro d'assurance sociale;
3. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
4. le nombre d'heures de travail au taux de salaire régulier;
5. le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
6. le taux de salaire horaire;
7. le montant du salaire brut;
8. le montant des indemnités de congés annuels;
9. l'indemnité relative à certains équipements de sécurité;
10. la nature et le montant de chacune des retenues, y compris les cotisations
11. syndicales;
12. le montant du salaire net;
13. le cumulatif détaillé de tous les montants au cours de la période de paie;
14. le cumul des heures depuis le 1er janvier de l'année en cours

52.3 INTERDICTION DU TRAVAIL À FORFAIT

Travail à forfait : Toute entente écrite ou verbale intervenue entre tout employeur et tout salarié sur une base de travail à la pièce, à forfait ou pour un prix fixe est interdite.

52.4 RÉMUNÉRATION DES HEURES TRAVAILLÉES

Toutes les heures professionnelles consacrées à la préparation, la gestion ou la coordination des projets sont planifiées et rémunérées au taux horaire applicable. À titre d'exemple, les tâches suivantes sont rémunérées selon le taux horaire applicable :

- préparation des feuilles de temps
- rédaction de rapports (préliminaires et finaux)
- temps de formation et de recherche pour les c.a.s (consultation de rapports, inventaires et catalogues antérieurs, consultation d'études de potentiel, etc.)
- préparation des formations d'accueil de chantier ou de laboratoire
- téléphones ou courriels en lien avec le projet
- mise en valeur, diffusion, entrevues média validées par l'employeur

RECONNAISSANCE

DE LA

PROFESSION

NÉGO 2021

SNAQ

SYNDICAT
NATIONAL des
ARCHÉOLOGUES
du QUÉBEC

CSN



CSN

RECONNAISSANCE DE LA PROFESSION

53. TITRE D'EMPLOI

Considérant le cursus universitaire requis pour exercer le métier d'archéologue professionnelle au Québec;

Reconnaissant les compétences professionnelles des archéologues;

Considérant l'objectif partagé par les parties de reconnaître la profession d'archéologue,

Les parties conviennent d'utiliser le terme "archéologue" de préférence à toute autre terminologie qui ne correspond pas aux objectifs ci-dessus.

Au sein de l'équipe d'archéologues, les principales fonctions sont désignées comme suit :

- archéologue de terrain/laboratoire
- archéologue assistant
- archéologue chargé de projet *
- archéologue spécialiste

** Dans la présente convention, le terme chargé de projet fait référence au responsable d'intervention, à titre de poste salarié. Lorsqu'un chargé de projet effectue des tâches de coordination ou de gestion, à titre de cadre, il est alors exclu de la présente convention.*

54. ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

Pendant la période d'essai de 160 heures, et à toute période où cela est requis par la suite, l'archéologue bénéficie de l'accompagnement nécessaire afin d'améliorer sa pratique professionnelle.

54.1 FORMATION ET/OU INFORMATION COLLECTIVE

Inclure, pour chaque chantier, une période rémunérée de formation et/ou information collective d'une durée minimale de quatre (4) heures, portant sur les enjeux spécifiques à l'intervention (présentation des études et interventions préalables, techniques de fouille spécifiques, planification des travaux, etc.). Cette formation, équivalente à un « accueil » de chantier, doit se faire avant le début du mandat pour chaque archéologue visé et peut se faire sur le chantier même, mais ne devrait pas être retranchée des heures prévues pour l'exécution du contrat.

55. RÉTROACTION

Avant l'atteinte du seuil de 160 heures de la période d'essai, et annuellement par la suite, l'archéologue a droit à une période rémunérée où il bénéficie d'une rétroaction de la part d'une ou plusieurs personnes ayant agi comme supérieur immédiat dans une équipe où il a collaboré. À titre d'exemple, un a.terrain bénéficie d'une rétroaction de la part d'un a.chargé ou assistant avec lequel il a collaboré. De la même manière, un a.assistant ou un a.spécialiste bénéficie d'une rétroaction de la part d'un a.chargé ou de l'employeur lui-même. Un a.chargé bénéficie d'une rétroaction de la part de l'employeur lui-même ou de son représentant.

Cette période doit être d'une durée rémunérée minimale de 30 minutes et peut être effectuée à l'occasion d'un mandat où à un moment convenu avec l'archéologue. Le temps alloué au processus de rétroaction est exclu du calcul des heures pour le temps supplémentaire.

56. RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES UNIVERSITAIRE

Un archéologue qui obtient un diplôme de maîtrise dans l'un des domaines spécifiés ci-dessous se voit reconnaître 1000 heures pour le prochain établissement de la liste d'expérience globale. Cette reconnaissance n'affecte pas l'ancienneté au sein d'une firme.

Un archéologue qui obtient un diplôme de doctorat dans l'un des domaines spécifiés ci-dessous se voit reconnaître 2000 heures pour le prochain établissement de la liste d'expérience globale. Cette reconnaissance n'affecte pas l'ancienneté au sein d'une firme.

Liste des domaines reconnus (pour un diplôme obtenu au Québec)

- archéologie
- anthropologie

Pour un diplôme autre, le comité d'équivalences doit confirmer la reconnaissance (totale ou partielle) des heures.

Au total, un archéologue ne peut se voir reconnaître plus de 3000 heures à titre d'équivalences académique aux fins de l'expérience globale en carrière.

La reconnaissance en nombre d'heures pour les diplômes universitaires de cycles supérieurs s'applique à partir du moment où l'archéologue a accumulé au moins 2000 heures en archéologie professionnelle au Québec.

57. GESTION PARTICIPATIVE ET TRAVAIL D'ÉQUIPE

L'employeur, le syndicat et les archéologues reconnaissent le bien-fondé de la gestion participative et du travail d'équipe.

La gestion participative implique la mise en place de mécanismes qui donnent à tous les archéologues et au Syndicat le droit d'être informés et consultés.

Le travail d'équipe ajoute la possibilité, par consensus, d'influer sur la planification du travail, sa répartition, les décisions opérationnelles ou les orientations plus générales de la firme.

La gestion participative et le travail d'équipe permettent également le partage d'expertise professionnelle, l'échange de connaissances et l'apprentissage collectif.

58. MESURES DISCIPLINAIRES

Lorsque l'employeur rencontre un archéologue concernant une situation ou un comportement pouvant mener à une mesure disciplinaire, il avise celui-ci de son droit d'être accompagné d'un délégué syndical. De même, l'archéologue peut demander la présence de son délégué syndical si, au cours d'une rencontre avec l'employeur, la discussion semble se diriger vers une situation à caractère disciplinaire. L'employeur avise également le syndicat de cette rencontre à venir.

Toute mesure disciplinaire doit avoir comme objectif de corriger le comportement plutôt que punir la personne salariée. Toute mesure disciplinaire doit être appliquée avec justice et équité, l'employeur devant tenir compte notamment de la gravité de l'offense ou de la récidive, de façon à ce que la sanction imposée soit graduelle et proportionnelle à la faute commise.

Toute mesure disciplinaire est confirmée par écrit en indiquant les raisons qui la motivent. Cet avis écrit doit être remis à l'archéologue avant l'entrée en vigueur de cette mesure, et une copie de cet avis est simultanément remise au syndicat.

Une mesure disciplinaire moindre ou égale à 1 jour de suspension qui date de plus de six (6) mois est effacée du dossier de l'archéologue et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement.

Une mesure disciplinaire supérieure à un jour de suspension qui date de plus de douze (12) mois est effacée du dossier de l'archéologue et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement. Si une mesure de même nature est imposée au salarié dans cette période, elle est prolongée d'une période additionnelle de six (6) mois. Tout archéologue accompagné à sa demande d'un représentant syndical peut vérifier, sur demande, son dossier disciplinaire en présence d'un représentant de l'Employeur.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après vingt (20) jours ouvrables de l'incident ou de la connaissance de l'incident y donnant lieu. Aux fins de la présente clause, la connaissance d'un incident par un archéologue chargé ou un archéologue assistant équivaut à la connaissance par l'employeur à compter du lendemain.

Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant l'arbitre à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat.

59. PRATIQUE PROFESSIONNELLE

La convention collective a pour but de permettre une pratique professionnelle de l'archéologie.

Les parties s'engagent mutuellement à œuvrer en vue de favoriser une telle pratique professionnelle et le respect du caractère scientifique de la profession.

60. PROTECTION CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

À moins d'entente avec le Syndicat, aucun sous-traitant, contractant, personne ou bénévole qui n'est pas un archéologue n'accomplit du travail devant être accompli par un archéologue.