

ANNEXE « I »

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SYNDICAT NATIONAL DES ARCHÉOLOGUES DU QUÉBEC – CSN



AFFILIÉ À LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES - CSN



ET

LES ENTREPRISES ARCHÉOTEC INC.



31 mai 2024 – 31 décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire

ARTICLE 1 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	4 -
ARTICLE 2 – INFRASTRUCTURES DE CHANTIER	5 -
ARTICLE 3 – RÈGLES COMMUNES À TOUS LES CHANTIERS ACCESSIBLES	6 -
ARTICLE 4 – RÈGLES APPLICABLES AUX CHANTIERS ISOLÉS	9 -
ARTICLE 5 – INFRASTRUCTURES DE LABORATOIRES.....	10 -
ARTICLE 6 – EXCAVATIONS	12 -
ARTICLE 7 – ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION	13 -
ARTICLE 8 – SOLS OU COLLECTIONS CONTAMINÉS.....	14 -
ARTICLE 9 – TROUSSE DE PREMIERS SOINS.....	16 -
ARTICLE 10 – PRÉVENTION MALADIES PROFESSIONNELLES	17 -
ARTICLE 11 – SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS.....	18 -
ARTICLE 12 – FORMATIONS SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	19 -
ARTICLE 13 – COMITÉ NATIONAL PARITAIRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	20 -
ARTICLE 14 – PRINCIPE DE CONCILIATION VIE-TRAVAIL-FAMILLE	21 -
ARTICLE 15 – CONGÉS MALADIES, POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES OU PARENTALES	22 -
ARTICLE 16 – CONGÉS SOCIAUX.....	24 -
ARTICLE 17 – CONGÉS PARENTAUX - RQAP.....	25 -
ARTICLE 18 – CUMUL DE L'ANCIENNETÉ PENDANT UN CONGÉ PARENTAL / CNESST.....	26 -
ARTICLE 19 – AMÉNAGEMENT DES HORAIRES	27 -
ARTICLE 20 – PROJET EN RÉGION ÉLOIGNÉE	28 -
ARTICLE 21 – TÉLÉTRAVAIL	29 -
ARTICLE 22 – PÉRIODE D'ESSAI	30 -
ARTICLE 23 – ANCIENNETÉ.....	31 -
ARTICLE 24 – DROIT DE RAPPEL ET COMPOSITION DE BLOCS.....	33 -
ARTICLE 25 – TRANSPORT	38 -
ARTICLE 26 – FRAIS DE SÉJOUR	41 -
ARTICLE 27 – GESTION DES IMPRÉVUS ET MINIMUM D'HEURES GARANTIES	42 -
ARTICLE 28 – SALARIAL	43 -
ARTICLE 29 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	45 -
ARTICLE 30 – PÉRIODE DE REPAS	46 -

ARTICLE 31 – VACANCES	- 47 -
ARTICLE 32 – JOURS FÉRIÉS.....	- 48 -
ARTICLE 33 – MODALITÉS DE LA PAIE	- 49 -
ARTICLE 34 – ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL, FORMATION ET RÉTROACTION	- 51 -
ARTICLE 35 – RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES.....	- 52 -
ARTICLE 36 – GESTION PARTICIPATIVE ET TRAVAIL D’ÉQUIPE.....	- 53 -
ARTICLE 37 – PRATIQUE PROFESSIONNELLE.....	- 54 -
ARTICLE 38 – OBJECTIFS DES PARTIES	- 55 -
ARTICLE 39 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	- 56 -
ARTICLE 40 – INTERPRÉTATION.....	- 57 -
ARTICLE 41 – DÉFINITION DES TERMES	- 58 -
ARTICLE 42 – NON DISCRIMINATION	- 59 -
ARTICLE 43 – DROITS ET OBLIGATIONS DE LA DIRECTION	- 60 -
ARTICLE 44 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE	- 61 -
ARTICLE 45 – RÉGIME SYNDICAL ET ACTIVITÉS SYNDICALES.....	- 62 -
ARTICLE 46 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	- 65 -
ARTICLE 47 – PROCÉDURE DE MISE À PIED	- 66 -
ARTICLE 48 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	- 67 -
ARTICLE 49 – PROCÉDURE DE GRIEFS.....	- 69 -
ARTICLE 50 – ARBITRAGE DE GRIEFS	- 70 -
ARTICLE 51 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	- 71 -

ARTICLE 1 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Dispositions générales

- 1.01 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.
- 1.02 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.
- 1.03 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*, le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* et le *Code de sécurité sur les chantiers de construction*.
- 1.04 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.
- 1.05 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.
- 1.06 L'archéologue a également l'obligation d'agir en conformité des règles de santé et sécurité au travail. L'employeur peut prendre les mesures appropriées en cas de non-respect des règles.

ARTICLE 2 – INFRASTRUCTURES DE CHANTIER

Définitions

- 2.01 **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.
- 2.02 **Chantier accessible**: tout endroit où sont exécutés des travaux archéologiques, à l'exception des chantiers isolés.
- 2.03 **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.

ARTICLE 3 – RÈGLES COMMUNES À TOUS LES CHANTIERS ACCESSIBLES

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.

Eau potable

3.01 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.

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

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.

Toilettes

3.02 Dès le premier jour des travaux, une toilette doit être mise à la disposition des travailleurs. Si 25 travailleurs ou plus occuperont simultanément le chantier, une toilette à chasse doit être mise à la disposition de ceux-ci, même si tous les travailleurs ne sont pas encore présents sur le chantier. Si le chantier ne comptera jamais plus de 24 travailleurs, une toilette chimique peut être mise à leur disposition.

Une toilette est mise à la disposition des travailleurs pour chaque tranche de 30 travailleurs ou moins.

Si une toilette à chasse n'est pas raccordée à un système d'aqueduc ou d'égout conformément au Code de construction (chapitre B-1.1, r. 2), elle doit recueillir les déchets dans un réservoir pour les traiter chimiquement et être construite conformément à la norme Sanitation - Nonsewered Waste - Disposal Systems - Minimum requirements, ANSI Z4.3-1995 (R. 2005) publiée par l'American National Standards Institute.

L'obligation de mettre une toilette à la disposition des travailleurs est remplie, si les travailleurs sont autorisés à utiliser les installations sanitaires d'un établissement qui est situé à une distance qui respecte celle prévue à l'article 3.2.7.1. du *Code de sécurité pour les travaux de construction* :

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.

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.

- a) **Toilette à chasse:** toilette ayant les caractéristiques suivantes:
 - i. 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;
 - ii. les déchets sont évacués de la cuvette vers le système d'égouts ou dans le réservoir de traitement à l'aide d'un dispositif entraînant un écoulement d'eau ou de produit chimique;
- b) **Toilette chimique:** toilette sans cuvette dont les déchets tombent directement dans un réservoir contenant un produit chimique pour le traitement;
- c) **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:
 - i. du savon ou autre substance nettoyante;
 - ii. un séchoir à mains, des essuie-mains enroulables ou des serviettes de papier;
 - iii. 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.

Une toilette doit être:

- a) facile d'accès;
- b) libre de tout obstacle ou de toute obstruction susceptible d'empêcher son utilisation;
- c) construite de telle sorte que l'utilisateur soit à l'abri de la vue, des intempéries et de la chute d'objets;
- d) pourvue d'un éclairage naturel ou artificiel;
- e) équipée d'un siège à couvercle;
- f) pourvue de papier hygiénique;
- g) chauffée à au moins 20 °C;
- h) 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.

Abri

3.03 Pour les pauses, l'employeur fournit un abri qui permet de se protéger suffisamment des intempéries (incluant le froid, le soleil et la chaleur excessive). Cet abri peut selon les circonstances être notamment :

- a) un local fourni par le maître d'œuvre ou le donneur d'ouvrage ou une roulotte
- b) un chapiteau ou un abri type « Tempo »
- c) un abri « autodressant » ou une bâche

Dans la mesure du possible et lorsque requis, l'abri est chauffé. Si cela n'est pas possible, un autre moyen de se réchauffer doit être offert aux salariés.

Lorsqu'il est impossible de fournir un abri mentionné ci-haut, le véhicule automobile peut être un abri raisonnable, en autant que l'espace soit suffisant pour accueillir les personnes visées. L'employeur ne peut exiger qu'un archéologue utilise son propre véhicule.

Il est convenu que l'employeur s'engage à fournir ses meilleurs efforts en vue de trouver la solution la plus appropriée, en tenant compte autant que possible de la hiérarchie prévue ci-dessus. L'employeur avise l'archéologue de la solution envisagée au moment de lui offrir l'affectation ou dès que cette solution est connue ou modifiée.

ARTICLE 4 – RÈGLES APPLICABLES AUX CHANTIERS ISOLÉS

Eau potable

- 4.01 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.

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.

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

Toilettes

- 4.02 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.

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.

Hygiène des mains

- 4.03 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.

Abri

- 4.04 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.

ARTICLE 5 – INFRASTRUCTURES DE LABORATOIRES

5.01 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-après sont tirées du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*.

Ventilation

5.02 **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 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*;
- 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 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* comme une substance dont la recirculation est prohibée.

Manutention charges

5.03 Les travailleurs préposés à la manutention de charges ou de personnes doivent être instruits de la manière d'accomplir leur travail de façon sécuritaire.

Lorsque le déplacement manuel de charges ou de personnes compromet la sécurité du travailleur, des appareils mécaniques doivent être mis à la disposition de celui-ci.

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.

Ergonomie des postes de travail et du mobilier

5.04 **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.

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

Éclairage

5.05 **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 du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*.

Qualité de l'air

5.06 **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.

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) des travailleurs.

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

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

ARTICLE 6 – EXCAVATIONS

Étançonnement

6.01 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.

Excavations par paliers

6.02 Des expertises externes seront mises à contribution 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.

ARTICLE 7 – ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION

Équipement

- 7.01 Une indemnité de soixante cents (0,60 \$) par heure effectivement travaillée au terrain est versée au salarié affecté au terrain afin de contribuer à l'acquisition des équipements suivants, selon les normes en vigueur :
- a) Casque de sécurité
 - b) Lunettes de sécurité
 - c) Dossards
 - d) Gants usuels
 - e) Genouillères
 - f) Bottes de sécurité
- 7.02 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 considérées comme un avantage pécuniaire pour le salarié.
- 7.03 L'employeur fournit aux salariés les autres équipements de protection requis aux conditions particulières d'un chantier, notamment les équipements suivants:
- a) Survêtement de protection (en contexte de sol contaminé);
 - b) Appareil respiratoire et cartouche pour respirateur;
 - c) Gants spécialisés (ex. : nitrile).

Tout équipement de protection individuel (EPI) porté sur la peau doit être un équipement neuf ou fraîchement nettoyé, à moins que l'employeur n'ait déjà fourni de façon permanente un tel EPI au salarié visé.

Outils

- 7.04 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 un tel outil, l'employeur le fournit à tout archéologue qui en a besoin, dans la mesure où un tel outil est disponible selon les circonstances.

Le salarié a la responsabilité d'utiliser les outils et les équipements fournis avec soin et de manière raisonnable.

ARTICLE 8 – SOLS OU COLLECTIONS CONTAMINÉS

8.01 La nature du travail archéologique étant imprévisible, le présent article s'applique à l'occurrence d'un danger perceptible (par exemple 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 contourner 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 nitrile 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 nitrile 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:

- a) La nature, l'étendue et l'intensité de la contamination (ppm, lettre, etc.)
- b) 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 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.

ARTICLE 9 – TROUSSE DE PREMIERS SOINS

9.01 L'employeur fournit les trousse de premiers soins obligatoires selon la liste définie par la CNESST, en ajoutant les éléments suivants :

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

ARTICLE 10 – PRÉVENTION MALADIES PROFESSIONNELLES

10.01 Les obligations générales sont celles prévues à l'article 51 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*.

Période d'étirement

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

L'employeur encourage les salariés à s'étirer au courant de la journée de travail et favorise la rotation des tâches.

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

ARTICLE 11 – SOUTIEN AUX TRAVAILLEURS ACCIDENTÉS

- 11.01 Il y a un appui du syndicat et des services de la CSN pour le dossier du travailleur accidenté :
- a) accompagnement pour la déclaration d'accident ou de maladie professionnelle
 - b) formations pour les délégués syndicaux s'occupant des membres blessés ou invalides : AMT, Gestion d'un dossier d'invalidité, etc.
 - c) représentation si le dossier est judiciairisé
 - d) paiement d'expertises lorsque requis
- 11.02 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.
- 11.03 Conformément aux dispositions de la LATMP (*Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*), l'employeur peut demander une expertise médicale indépendante et l'employé doit participer pleinement à cette expertise.

ARTICLE 12 – FORMATIONS SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Principe

12.01 L'employeur reconnaît l'importance de la formation pour les salariés qui sont à son emploi.

Formation exigée par l'employeur

12.02 Toute formation, pour les fins du travail chez l'employeur et exigée par ce dernier, est suivie pendant des heures rémunérées.

Formation particulière

12.03 En fonction des caractéristiques et des conditions des chantiers et des exigences des mandats, l'employeur offre aux salariés assignés toute la formation requise afin de leur permettre d'exercer leurs fonctions en toute sécurité.

12.04 Les formations requises pour un mandat donné sont offertes au salarié après son acceptation de l'affectation.

12.05 Les heures de formation sont rémunérées et les frais de formation sont à la charge de l'employeur.

Secouristes en milieu de travail

12.06 L'employeur doit s'assurer d'avoir un nombre suffisant de secouristes en milieu de travail, et au minimum un (1) secouriste par chantier dès qu'il y a au moins deux (2) employés de la firme.

12.07 Le secouriste visé par le présent article peut être un employé du maître-d'œuvre ou de l'entrepreneur présent sur le chantier.

12.08 Les secouristes de l'employeur sont rémunérés par celui-ci lorsque la formation est exigée par ce dernier et les frais de formation sont à sa charge.

ARTICLE 13 – COMITÉ NATIONAL PARITAIRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Comités

- 13.01 L'employeur accepte la création d'un comité de santé et de sécurité. Ce comité est composé de 2 représentants nommés par le syndicat et 2 représentants nommés par l'employeur.
- 13.02 Le comité de santé et de sécurité doit soumettre par écrit toute recommandation avec les justificatifs appropriés. Si la recommandation est unanime, le syndicat et l'employeur doivent discuter des modalités d'application de la recommandation.
- 13.03 Le syndicat collabore avec l'employeur afin de faire respecter les recommandations du comité de santé et de sécurité par les employés.

Plans

- 13.04 L'employeur fournit aux salariés les plans de santé et de sécurité en vigueur au début de la première affectation annuelle. Le salarié a l'obligation d'en prendre connaissance et de les respecter. À cette occasion, l'employeur rémunère le salarié 2 heures pour ce faire.

Par la suite, le salarié a la responsabilité de maintenir ses connaissances concernant les plans de santé et de sécurité et s'engage à signer le formulaire d'engagement à chacune des affectations suivantes.
- 13.05 Lorsqu'un plan de santé et sécurité spécifique est en vigueur pour un chantier particulier, l'employeur rémunère le salarié 1 heure pour en prendre connaissance.

ARTICLE 14 – PRINCIPE DE CONCILIATION VIE-TRAVAIL-FAMILLE

14.01 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.

ARTICLE 15 – CONGÉS MALADIES, POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES OU PARENTALES

15.01 Le droit aux congés rémunérés de la présente section naît dès que le salarié a terminé sa période d'essai ou a accumulé trois (3) mois de service continu, selon la première échéance.

Congés de maladie

15.02 Le salarié peut s'absenter pour maladie ou en cas d'autre incapacité à effectuer son travail.

L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au moment de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de celle-ci.

L'ancienneté se cumule pendant toute heure de maladie rémunérée mais ces heures ne sont pas considérées « travaillées » aux fins de la période d'essai.

Congés pour responsabilités familiales ou parentales

15.03 Un salarié peut également s'absenter du travail pendant dix (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(e), ou en raison de l'état de santé de son conjoint, d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante.

Le terme « parent » comprend ici : l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Ce congé peut être fractionné tel que décrit au 2^e paragraphe de la clause 15.04.

Crédits de base

15.04 Tout salarié visé reçoit un crédit équivalent à deux (2) jours (16 heures) de travail au 1^{er} janvier de chaque année. Ce crédit peut être utilisé à titre de congé de maladie ou congé pour responsabilités familiales ou parentales lors d'une journée où l'archéologue est en affectation.

Ce congé peut être fractionné en journées, en demi-journée et en heure, si l'employeur y consent. Le crédit de deux (2) jours n'est pas monnayable.

Crédits additionnels pour maladie

15.05 Pour chaque tranche de cinq-cents (500) heures travaillées dans la firme par année, un crédit de huit (8) heures pour congé maladie s'ajoute. Ce congé peut être fractionné tel que décrit au 2^e paragraphe de la clause 15.04.

À la demande du salarié lors de l'émission d'un relevé d'emploi ou au maximum le 31 décembre de chaque année, le solde inutilisé des congés est versé au salarié, sous forme d'heures rémunérées, nonobstant qu'il ne s'agit pas de journées programmées à l'horaire.

Crédits additionnels pour responsabilités familiales ou parentales

15.06 Pour chaque tranche de cinq-cents (500) heures travaillées dans la firme par année, un crédit de huit (8) heures de congé pour responsabilités familiales ou parentales s'ajoute.

Les crédits additionnels peuvent être fractionnés tel que décrit au 2e paragraphe de la clause 15.04 mais ne sont pas monnayables.

ARTICLE 16 – CONGÉS SOCIAUX

16.01 Les congés sociaux sont ceux prévus à la *Loi sur les normes du travail*.

ARTICLE 17 – CONGÉS PARENTAUX - RQAP

17.01 Le Régime québécois d'assurance parentale s'applique.

ARTICLE 18 – CUMUL DE L'ANCIENNETÉ PENDANT UN CONGÉ PARENTAL / CNESST

- 18.01 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.
- 18.02 L'archéologue accidenté qui reçoit des prestations de la CNESST cumule son ancienneté pendant toute la durée de ses prestations.
- 18.03 Si les prestations sont annulées et récupérées par la CNESST, l'ancienneté cumulée en équivalence de la période visée par la récupération est retirée rétroactivement.

ARTICLE 19 – AMÉNAGEMENT DES HORAIRES

19.01 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 une affectation.

ARTICLE 20 – PROJET EN RÉGION ÉLOIGNÉE

20.01 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 discussion peut avoir lieu directement entre l'employeur et l'archéologue si le représentant syndical n'est pas disponible.

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 et le transport est alors à la charge de l'archéologue.

ARTICLE 21 – TÉLÉTRAVAIL

21.01 Sur demande du salarié, l'employeur accepte que certaines tâches qui s'y prêtent soient effectuées en télétravail, sauf s'il y a un motif valable pour le refuser.

21.02 Dans ce cas, le salarié doit s'assurer d'avoir l'équipement informatique de base (hardware) afin de lui permettre de travailler adéquatement. Il doit également s'assurer que son environnement de travail est sécuritaire et assure sa santé et sécurité au travail. Finalement, il doit également s'assurer de préserver la confidentialité des informations qu'il détient.

Lorsqu'il dispose d'abonnements aux logiciels requis et que cela est possible, l'employeur prête les licences nécessaires afin de permettre le télétravail.

21.03 Lorsque le télétravail est obligatoire, l'employeur fournit les logiciels nécessaires à l'accomplissement des tâches du salarié. Le salarié s'engage à ne pas utiliser les logiciels fournis pour d'autres fins que l'exécution de son travail pour l'employeur.

ARTICLE 22 – PÉRIODE D'ESSAI

22.01 Dès sa première affectation, l'archéologue est assujetti à une période d'essai de 200 heures effectivement travaillées chez Archéotec.

Tant qu'un archéologue n'a pas atteint 200 heures effectivement travaillées chez Archéotec, l'employeur peut l'informer qu'il ne satisfait pas aux critères de l'emploi. Il perd alors son emploi à compter du moment où il est ainsi informé.

Il n'a pas droit de grief.

ARTICLE 23 – ANCIENNETÉ

Calcul de l'ancienneté

23.01 L'ancienneté d'un salarié s'acquiert dès l'embauche et se calcule en heure pour chaque heure rémunérée par l'employeur ou reconnue à titre d'équivalence au sein de la firme.

Calcul de l'expérience globale en carrière

23.02 L'expérience globale en carrière se calcule en heures et ne peut jamais être perdue.

Liste d'ancienneté

23.03 L'employeur affiche et envoie par courriel à tous les salariés, ainsi qu'au syndicat, le 1er février de chaque année, une liste d'ancienneté des salariés. Cette liste indique le nom et le prénom du salarié et le nombre d'heures d'ancienneté depuis la date de son premier jour de travail jusqu'au 31 décembre précédent.

23.04 Chaque salarié ou le syndicat ont jusqu'au 15 mars afin de soumettre les corrections qu'ils jugent nécessaires. En cas de contestation, l'employeur a jusqu'au 1er avril pour apporter les correctifs, le cas échéant. Au 1er mai de chaque année, la liste est officielle et définitive.

23.05 Cette liste d'ancienneté, telle qu'établie chaque année, demeure en vigueur et le rang d'ancienneté ne change pas jusqu'à l'affichage de la prochaine liste d'ancienneté de l'année suivante, nonobstant les heures effectivement travaillées au cours de l'année.

Perte de l'ancienneté

23.06 Un salarié perd son ancienneté, son service continu et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) Lors de la démission libre et volontaire du salarié;
- b) Lors du congédiement du salarié, si ce congédiement n'est pas contesté ou qu'il est confirmé par sentence arbitrale;
- c) Si le salarié est absent de son travail, pour une période excédant deux (2) jours consécutifs programmés à son horaire de travail sans motif raisonnable d'absence;
- d) Si le salarié est sans affectation pour l'employeur pour une période excédant trois (3) années consécutives suivant la fin de sa dernière assignation pour l'employeur.

Aux fins de la présente clause, on ne considère pas la prestation de travail découlant d'heures de formation, d'appropriation du plan de santé et de sécurité, ainsi que toute heure rémunérée mais non travaillée.

Les heures effectuées hors de l'unité de négociation ne constituent pas une affectation selon 23.06 d).

Poste hors unité

23.07 Un salarié promu ou muté à un poste hors de l'unité de négociation maintient son ancienneté dans l'unité de négociation et son droit au rappel tant qu'il est à l'emploi, en autant qu'il ne soit pas sans affectation syndiquée pour l'employeur pour une période excédant trois (3) années consécutives suivant la fin de sa dernière assignation syndiquée pour l'employeur.

Dans le cas où le salarié est sans affectation syndiquée pour une période excédant trois (3) années consécutives, il demeure à l'emploi, conserve son service continu mais ne fait plus partie de la liste de rappel.

Dès sa promotion ou mutation hors de l'unité de négociation, il cesse de cumuler toute heure d'ancienneté pendant qu'il occupe ce poste. Les heures effectuées hors de l'unité de négociation comptent cependant aux fins de l'expérience globale en carrière.

ARTICLE 24 – DROIT DE RAPPEL ET COMPOSITION DE BLOCS

24.01 Le droit au rappel est applicable pour les affectations d'archéologie de terrain ou de laboratoire.

Principes directeurs

24.02 L'employeur et le syndicat reconnaissent les principes suivants pour établir le fonctionnement de l'ancienneté :

- a) La liste d'ancienneté est basée selon l'ordre d'ancienneté absolue, divisée en regroupements de cinq (5) salariés;
- b) Chaque regroupement, appelé « bloc », porte une lettre de l'alphabet, débutant à la lettre A et se poursuivant par ordre alphabétique. Le bloc A est identifié comme un bloc supérieur au bloc B et ainsi de suite;
- c) Les cinq (5) salariées les plus anciens sont dans le bloc A, les cinq (5) salariés suivants (donc du 6e au 10e par ordre d'ancienneté absolue) sont dans le bloc B, et ainsi de suite;
- d) Le bloc précédent doit être complètement constitué par cinq (5) salariés avant de commencer à constituer le bloc suivant;
- e) Nonobstant les alinéas a) à c), un bloc Z existe en tout temps et a un nombre de places illimité. Les salariés qui ont une ancienneté inférieure à trois-cent-vingt (320) heures selon la dernière liste d'ancienneté s'y retrouvent;
- f) Pour le droit au rappel, les droits des salariés dans un même bloc sont les mêmes en termes d'ancienneté, même si ceux-ci n'ont pas la même ancienneté en termes d'heures.

24.03 L'employeur est responsable de tenir à jour l'ancienneté de ses salariés et d'appliquer le droit au rappel selon la liste d'ancienneté établie pour l'année en cours.

Fonctionnement du droit au rappel

24.04 L'employeur doit rappeler en priorité, pour chaque mandat, les archéologues du bloc supérieur. L'employeur ne peut pas sélectionner des salariés d'un bloc inférieur pour un mandat, à moins que tous les salariés des blocs supérieurs aient eu l'occasion d'accepter ou de refuser l'affectation.

La séquence de rappel (appel général, appel par blocs, appels individuels) appartient à l'employeur, en autant que la confirmation des affectations suivent les règles prévues à la présente convention. Si, lors d'un appel général ou par blocs, plusieurs salariés d'un même bloc répondent positivement à l'appel mais que l'employeur n'a pas de place pour tous ces salariés, il revient à l'employeur de choisir, dans un même bloc, les salariés affectés.

Délai de réponse

24.05 Le délai de réponse au droit de rappel est le suivant :

- a) Aucun délai n'est requis pour une affectation de seize (16) heures ou moins qui débute dans les trois (3) prochains jours ouvrables. Si l'affectation est de plus de seize (16) heures, un avis doit être donné, individuellement ou collectivement, avec une échéance de réponse qui ne peut pas être inférieure à quatre (4) heures. À l'échéance, l'employeur choisit en fonction des réponses obtenues, par ordre de blocs;
- b) Pour une affectation débutant dans quatre (4) jours ouvrables ou ultérieurement, le délai requis est de vingt-quatre (24) heures.

L'employeur accuse réception le plus tôt possible de toute non-disponibilité. De même, l'employeur confirme, le plus tôt possible, au salarié s'il fait partie ou non de l'équipe.

- 24.06 Notamment aux fins des communications prévues à la clause 24.05, 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.
- 24.07 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.

Compétences professionnelles connexes

- 24.08 Si une tâche spécifique liée à une compétence connexe est nécessaire pour une affectation, cette dernière peut être confiée sans égard au droit de rappel. À titre indicatif de motifs justifiant que la tâche soit exclue de l'affectation confiée à l'archéologue par droit au rappel, on peut considérer, notamment, une tâche nécessitant des compétences qui ne sont pas génériques ou qui exigent un permis, une certification ou une formation dont les archéologues ne bénéficient habituellement pas, notamment la photogrammétrie, photographie spécialisée, manipulation de drone ou de station totale.

Liste initiale de l'expérience globale en carrière

- 24.09 Le comité d'équivalence, formé par le syndicat, établit la liste initiale de l'expérience globale en carrière, tel que défini à la clause 41.03, qui est la liste de tous les archéologues ayant soumis leur dossier conformément aux règles du comité d'équivalences. Cette liste initiale comprend, pour chaque salarié, l'expérience globale en carrière, telle que reconnue par le comité d'équivalence.

Une fois la liste initiale publiée, l'employeur doit se baser sur cette dernière pour établir la rémunération.

En tout temps, un salarié peut demander au comité d'équivalence de reconnaître son expérience globale en carrière. Cependant, cette reconnaissance est effective lorsque le comité d'équivalences a statué de manière finale.

Tant que le dossier n'est pas soumis conformément aux règles du comité d'équivalences, l'échelon d'entrée s'applique, sujet à augmentation selon les heures syndiquées effectuées chez

l'employeur. Entre le moment où un dossier conforme est soumis et la conclusion finale du comité, l'employeur évalue l'expérience globale en carrière au meilleur de ses connaissances.

24.10 L'employeur accepte que le comité d'équivalence puisse reconnaître, selon les balises en vigueur et publiées par le comité, en plus des heures travaillées comme archéologue :

- a) Des équivalences pour les congés parentaux ou d'accident de travail;
- b) Des équivalences pour les diplômes de cycles supérieurs;
- c) Des équivalences pour archéologie professionnelle hors firme ou hors Québec.

Liste initiale d'ancienneté

24.11 Le comité d'équivalence, en collaboration avec l'employeur, détermine la liste initiale d'ancienneté, qui incluent tous les archéologues ayant travaillé pour l'employeur depuis le 1er janvier 2017. Cette liste tient compte de toutes les heures d'archéologue effectuées ou reconnues à titre d'équivalence pour l'employeur, depuis l'embauche.

Contrairement à l'expérience globale en carrière qui compte toute l'expérience à titre d'archéologue, la liste d'ancienneté ne compte que l'expérience directement auprès de l'employeur. Cette liste sert à établir les blocs de droit de rappel.

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

Priorisation régionale

24.12 L'employeur peut favoriser le rappel d'archéologues domiciliés dans la région où a lieu le mandat archéologique (appelée priorisation régionale) selon les règles suivantes :

- a) L'archéologue doit avoir fini sa période de probation chez l'employeur pour avoir droit à la priorisation régionale;
- b) Lorsque l'équipe est de moins de cinq (5) salariés, un maximum de trois (3) archéologues peuvent être priorisés par rapport au droit au rappel habituel, en vertu du fait qu'ils sont domiciliés dans la région où a lieu l'affectation;
- c) Si plusieurs archéologues sont domiciliés dans la région où a lieu le mandat archéologique, le rappel parmi eux se fait selon l'ordre de priorité dans les blocs;
- d) Lorsque l'équipe nécessite plus de cinq (5) salariés : un ratio d'un (1) archéologue s'ajoute pour chaque tranche additionnelle complète ou incomplète de cinq (5) archéologues, soit dès le 6e archéologue.

Pour les fins d'interprétation de la présente clause, la région se définit comme étant la grande région métropolitaine de Montréal, la grande région métropolitaine de Québec ou la région administrative pour tous les autres lieux. La région est déterminée par l'adresse active du domicile du salarié. Une seule adresse active est autorisée par salarié.

Disponibilité requise

- 24.13 Pour les affectations de dix (10) jours ouvrables et moins, l'employeur peut exiger une disponibilité totale du salarié (c'est-à-dire de 100 %) à défaut de quoi l'offre est considérée comme refusée.

La disponibilité s'évalue en fonction de l'affectation proposée et non selon la durée du projet lui-même. Il est entendu que les absences qui relèvent de la conciliation vie-travail-famille (rendez-vous médical, garde des enfants, vacances déjà autorisées, etc.) ne comptent pas aux fins de l'évaluation de disponibilité, sauf si cela devient un motif valable d'exclusion au sens des alinéas a) à c) du 2e paragraphe de la clause 24.14. De même, les absences imprévisibles (maladie, urgence familiale, etc.) qui surviennent avant ou pendant l'affectation ne constituent pas un motif d'exclusion, sauf s'il est déraisonnable d'accommoder le salarié.

Advenant une modification à l'affectation dûment acceptée, l'employeur doit proposer l'affectation modifiée au salarié qui avait accepté l'affectation initiale. Si le salarié refuse ou que sa disponibilité n'est pas suffisante en vertu du présent article, cette affectation est alors offerte selon le droit au rappel.

L'employeur peut toujours accepter des disponibilités partielles, nonobstant cette clause, à sa discrétion. Dans ce cas, il doit être équitable parmi l'ensemble des salariés du bloc concerné et des blocs supérieurs.

- 24.14 Pour les affectations de plus de dix (10) jours ouvrables, l'employeur ne peut exclure un archéologue au motif de non-disponibilité partielle sauf s'il y a un motif valable dont la preuve lui incombe. À moins d'exception, une non-disponibilité de vingt-cinq pour cent (25 %) de la durée de l'affectation 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 vingt-cinq pour cent (25 %) est présumée un motif valable pour être exclu du mandat.

Il est convenu que les situations suivantes constituent un motif valable d'exclusion :

- a) Lorsque l'organisation ne permet pas une telle non-disponibilité, du fait de l'impossibilité de remplacer l'archéologue non-disponible ou de la logistique du transport (par exemple, lors de transport en hélicoptère);
- b) Pour une affectation avec hébergement, lorsque l'employeur doit défrayer des coûts additionnels liés au transport, à l'hébergement ou autre, du fait de cette non-disponibilité;
- c) Pour une affectation sans hébergement, lorsque l'employeur doit remplacer spécifiquement le salarié pendant sa non-disponibilité partielle et que ce remplacement occasionne des coûts importants plus de cent dollars (100 \$) liés au transport de l'archéologue remplaçant.

La disponibilité s'évalue, au départ, en fonction de l'affectation proposée et non selon la durée du projet lui-même. Il est entendu que les absences qui relèvent de la conciliation vie-travail-famille (rendez-vous médical, garde des enfants, vacances déjà autorisées, etc.) ne comptent pas aux fins de l'évaluation de disponibilité, sauf si cela devient un motif valable d'exclusion au sens des alinéas a) à c) du 2e paragraphe de cette clause. De même, les absences imprévisibles (maladie,

urgence familiale, etc.) qui surviennent avant ou pendant l'affectation ne constituent pas un motif d'exclusion, sauf s'il est déraisonnable d'accommoder l'archéologue.

Advenant une modification à l'affectation dûment acceptée, l'employeur doit proposer l'affectation modifiée au salarié qui avait accepté l'affectation initiale. Si le salarié refuse ou que sa disponibilité n'est pas suffisante en vertu du présent article, cette affectation est alors offerte selon le droit au rappel.

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.

Seules les dates de non-disponibilité sont déduites du calcul de la disponibilité afin de déterminer l'applicabilité du droit au rappel. Toutefois, dans le cas d'un mandat avec hébergement, la période de remplacement peut être arrondie à la semaine afin de faciliter l'organisation du travail.

L'employeur peut toujours accepter des disponibilités partielles, nonobstant cette clause, à sa discrétion. Dans ce cas, il doit être équitable parmi l'ensemble des salariés du bloc concerné et des blocs supérieurs.

Travail de laboratoire

24.15 Normalement, le travail de laboratoire est proposé comme une affectation à l'ensemble des salariés de l'employeur, selon les règles prévues au présent article, à l'exception des situations suivantes où le travail peut être proposé au sein de l'équipe prévue pour le mandat seulement, en respectant, au sein de cette équipe, le principe d'ancienneté par bloc :

- a) Le laboratoire de ce chantier se fait sur le site, pendant le chantier;
- b) Le laboratoire d'un chantier se fait en remplacement d'une journée de chantier annulée;
- c) Le laboratoire d'un 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);
- d) Le laboratoire d'un chantier pourrait également être confié à un archéologue durant la semaine de coupure lorsqu'un chantier en région éloignée est suspendu pour un retour au domicile.

Également, le travail de laboratoire peut être offert, sans égard au droit de rappel, si :

- a) Le nettoyage ou la préparation des collections se fait par l'archéologue spécialiste lui-même lorsqu'il est en charge de cette collection;
- b) Ce travail est confié à une personne nécessitant un accommodement.

Soumissions concurrentielles

24.16 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.

ARTICLE 25 – TRANSPORT

Calcul de la distance et du temps de déplacement

25.01 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 Maps est de 30 minutes, le temps de déplacement rémunéré pour la journée équivaut à 60 min.

Situation où le transport n'est ni fourni ni rémunéré

25.02 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 seize (16) kilomètres ou moins par la route du métro Berri-UQAM;
- b) à seize (16) kilomètres ou moins par la route de la Place d'Youville à Québec.

Situation où le transport est fourni et rémunéré

25.03 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 (b) de 25.02 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 rendez-vous lorsque le transport est fourni doit se situer à l'intérieur des zones décrites dans les alinéas (a) à (b) de 25.02.

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 terrain. 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).

Modalité de la rémunération pour les indemnités et le temps de transport

25.04 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.

Utilisation d'un véhicule personnel

25.05 Lorsqu'applicable, le taux d'indemnisation par kilomètre parcouru est calculé selon les taux en vigueur à l'Agence du revenu du Canada.

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

Stationnement

25.06 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.

Transport de matériel dans un véhicule personnel

25.07 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.

Limite à la conduite

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

- a) pour le conducteur : un maximum 8 hrs / jour de conduite active ou 20 h en 3 jours
- b) 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. (Une exception est permise lorsque le seul hébergement possible est à plus de 12 heures de déplacement)

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, sauf en cas d'urgence médicale, l'employeur ne peut exiger un déplacement impliquant une conduite :

- a) de plus d'une heure avant le lever du soleil
- b) de plus de 1 heure après le coucher du soleil
- c) lorsqu'il y a un risque déraisonnable (tempêtes, conditions routières dangereuses, etc.).

ARTICLE 26 – FRAIS DE SÉJOUR

Modalité de paiement

26.01 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.

Per diem repas

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

- a) Déjeuner : treize dollars (13 \$)
- b) Dîner : dix-huit (18 \$)
- c) Souper : vingt-quatre (24 \$)

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 en région éloignée, formule tout inclus, etc.), les per diem ne sont pas exigibles.

Normes d'hébergement standard

26.03 Si le mandat nécessite l'hébergement, l'employeur fait les réservations et paie un lieu d'hébergement pour chaque archéologue. L'archéologue doit normalement bénéficier d'une chambre en occupation simple. 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 quarante dollars (40\$) par nuitée en surplus de l'hébergement fourni.

Normes d'hébergement – campement forestier

26.04 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.

ARTICLE 27 – GESTION DES IMPRÉVUS ET MINIMUM D'HEURES GARANTIES

Chantier impliquant un hébergement

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

Chantier n'impliquant pas d'hébergement

27.02 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.

Conditions extrêmes

27.03 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 :

- a. intempéries
- b. chaleur excessive
- c. froid intense
- d. autres conditions particulières qui rendent la pratique difficile

ARTICLE 28 – SALARIAL

- 28.01 L'échelle salariale s'applique à tous les archéologues professionnels de la firme, notamment :
- a) Archéologues de terrain et de laboratoire
 - b) Archéologues assistants
 - c) Archéologues responsables d'intervention
 - d) Archéologues chargés de recherche
 - e) Archéologue gestionnaire de laboratoire
 - f) Archéologues spécialistes
 - g) Archéologues avec compétences professionnelles connexes
- 28.02 En plus de l'échelle salariale, une prime pour les tâches suivantes est négociée entre l'employeur et l'archéologue mais ne peut être inférieure à :
- a) Cinq dollars (5 \$) de l'heure pour les tâches d'assistance
 - b) Cinq dollars (5 \$) de l'heure pour les tâches de spécialiste
 - c) Huit dollars (8 \$) de l'heure pour les tâches de responsable d'intervention, de chargé de recherche ou de gestionnaire de laboratoire
- 28.03 Si un archéologue assume plusieurs tâches prévues à la clause 28.02, il doit minimalement être payé avec la meilleure prime parmi toutes les tâches qu'il accomplit.
- 28.04 Si un archéologue se retrouve à occuper des tâches prévues à la clause 28.02, notamment suite au départ de l'archéologue qui assumait préalablement ces tâches, l'archéologue reçoit la prime prévue à 28.02.
- 28.05 L'échelle salariale est composée de quinze (15) échelons, en plus du salaire d'entrée (équivalant à un échelon 0), chacun séparé par tranches de mille (1000) heures. Les échelons vont comme suit :

Échelon	Salaire	Écart
0	25,20 \$	
1	25,95 \$	0,75 \$
2	26,70 \$	0,75 \$
3	27,45 \$	0,75 \$
4	28,20 \$	0,75 \$
5	28,95 \$	0,75 \$
6	29,55 \$	0,60 \$
7	30,15 \$	0,60 \$
8	30,75 \$	0,60 \$
9	31,35 \$	0,60 \$
10	31,95 \$	0,60 \$
11	32,45 \$	0,50 \$
12	32,95 \$	0,50 \$
13	33,45 \$	0,50 \$
14	33,95 \$	0,50 \$
15	34,45 \$	0,50 \$

Une augmentation générale de 2% sera appliquée à chacun des échelons de l'échelle salariale en 2025, comme suit : 1% au 1er janvier 2025 et 1% au 1er juillet 2025.

Maintien du statut

28.06 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 d'affectation), sauf remplacement convenu à l'avance.

Compétences connexes

28.07 Lorsque le salarié est affecté pour une tâche requérant une compétence professionnelle connexe en plus de son travail habituel, il 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. La prime est calculée selon le cas, tel que négocié par l'employeur et le salarié. Cette prime doit tenir compte de la compétence développée (formation et expérience) ainsi que du matériel fourni ou non par le salarié.

ARTICLE 29 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Semaine normale de travail

- 29.01 La semaine de travail court du lundi au vendredi. La semaine normale de travail est de 40 heures. En milieu isolé, la semaine de travail court du lundi au samedi, et la semaine normale de travail est de 60 heures.

Heures supplémentaires

- 29.02 Une majoration équivalant à la moitié du taux horaire est ajoutée pour les heures travaillées au-delà de 40 heures, ou de 55 heures en milieu isolé, travaillées en une semaine.

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.

Semaine et heures de travail (exigences du mandat)

- 29.03 Lorsque le mandat exige un horaire différent, l'employeur doit le mentionner dès la proposition d'affectation.

ARTICLE 30 – PÉRIODE DE REPAS

30.01 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.

La période de repas n'est pas payée si elle a une durée de 30 minutes.

Per diem repas

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

- a) à partir de la 2e période de repas au courant de l'horaire d'une même journée;
- b) pour toute période de repas ayant lieu entre le départ et le retour d'une affectation qui prévoit l'hébergement.

Pauses

30.03 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.

ARTICLE 31 – VACANCES

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

Le calcul du crédit varie selon l'ancienneté atteinte du 31 décembre précédent.

31.02 Les crédits de vacances se calculent de la façon suivante :

- a) Quatre pour cent (4 %) des heures effectuées, pour tout archéologue qui n'a pas atteint trois-milles (3000) heures d'ancienneté dans la firme, au 31 décembre précédent;
- b) Six pour cent (6 %) des heures effectuées, pour tout archéologue qui a atteint trois-milles (3000) heures d'ancienneté dans la firme mais qui n'avait pas encore atteint cinq-milles (5000) heures d'ancienneté dans la firme, au 31 décembre précédent;
- c) Huit pour cent (8 %) des heures effectuées, pour tout archéologue qui a atteint cinq-milles (5000) heures d'ancienneté dans la firme.

31.03 Les crédits de vacances sont versés directement au salarié à chaque paie.

31.04 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 absolue (sans tenir compte des blocs d'ancienneté).

ARTICLE 32 – JOURS FÉRIÉS

32.01 Les jours suivants sont considérés comme chômés et payés :

- a) Jour de l'an
- b) Vendredi saint ou le lundi de Pâques
- c) Journée nationale des Patriotes
- d) Journée de vérité et réconciliation
- e) Fête nationale
- f) Fête du Canada
- g) Fête du Travail
- h) Action de Grâces
- i) Le jour de Noël

32.02 Lors d'un férié chômé (durant un mandat ou non), l'indemnité versée correspond à celle des normes du travail en vigueur.

32.03 Lors d'un jour férié travaillé, l'employé est rémunéré à temps et demi et doit également prendre un congé compensatoire rémunéré à temps simple durant l'année en cours (sauf pour la Fête nationale).

ARTICLE 33 – MODALITÉS DE LA PAIE

Fréquence de la paie

33.01 Le salaire doit être versé 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.

Lorsque le salarié est affecté pour une tâche requérant une compétence professionnelle connexe en plus de son travail habituel, il est payé selon son échelon d'expérience globale en carrière.

Bulletin de paie

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

- a) le nom et l'adresse de l'employeur;
- b) les nom et prénom du salarié et son numéro d'assurance sociale;
- c) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- d) le nombre d'heures de travail au taux de salaire régulier;
- e) le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré;
- f) le taux de salaire horaire;
- g) le montant du salaire brut;
- h) le montant des indemnités de congés annuels;
- i) l'indemnité relative à certains équipements de sécurité;
- j) la nature et le montant de chacune des retenues, y compris les cotisations syndicales;
- k) le montant du salaire net;
- l) le cumulatif détaillé de tous les montants au cours de la période de paie;
- m) le cumul des heures depuis le 1er janvier de l'année en cours.

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

Interdiction du travail à forfait

33.03 **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.

Rémunération des heures travaillées

33.04 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 :

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

ARTICLE 34 – ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL, FORMATION ET RÉTROACTION

Accompagnement professionnel

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

Formation et information collective

34.02 Au commencement de tout nouveau mandat, l'employeur prévoit, une période rémunérée de formation et/ou information collective d'une durée équivalant à dix (10) minutes par jour prévu du mandat, à concurrence d'un maximum de cinquante (50) minutes. Selon le cas, cette période peut être fractionnée en différentes portions selon les besoins.

Lorsque le mandat dure plus de cinq (5) jours, l'employeur ajoute les périodes rémunérées de formation et/ou information collective selon les besoins.

Rétroaction

34.03 Avant l'atteinte du seuil 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 archéologue de terrain bénéficie d'une rétroaction de la part d'un archéologue chargé ou assistant avec lequel il a collaboré. De la même manière, un archéologue assistant ou un archéologue spécialiste bénéficie d'une rétroaction de la part d'un archéologue chargé ou de l'employeur lui-même. Un archéologue 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.

ARTICLE 35 – RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES

- 35.01 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.
- 35.02 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.
- 35.03 Liste des domaines reconnus (pour un diplôme obtenu au Québec)
- archéologie
 - anthropologie
- 35.04 Pour un diplôme autre, le comité d'équivalences doit confirmer la reconnaissance (totale ou partielle) des heures.
- 35.05 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.
- 35.06 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.

ARTICLE 36 – GESTION PARTICIPATIVE ET TRAVAIL D'ÉQUIPE

- 36.01 L'employeur, le syndicat et les archéologues reconnaissent le bien-fondé de la gestion participative et du travail d'équipe.
- 36.02 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.
- 36.03 Le travail d'équipe ajoute la possibilité d'influer sur la planification du travail, sa répartition, les décisions opérationnelles ou les orientations plus générales de la firme.
- 36.04 La gestion participative et le travail d'équipe permettent également le partage d'expertise professionnelle, l'échange de connaissances et l'apprentissage collectif.

ARTICLE 37 – PRATIQUE PROFESSIONNELLE

37.01 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.

ARTICLE 38 – OBJECTIFS DES PARTIES

38.01 Les parties reconnaissent qu'elles évoluent dans un domaine hautement spécialisé où l'ensemble des employeurs en archéologie peuvent soumissionner pour les mêmes contrats auprès des mêmes clients.

38.02 Le syndicat indique que ses objectifs sont les suivants :

- a) Le rehaussement et l'uniformisation des conditions de travail ;
- b) L'établissement de règles assurant une saine concurrence entre les firmes syndiquées ;
- c) La reconnaissance de ces règles comme inspiration ou normes incontournables pour l'ensemble du milieu, y compris les firmes non syndiquées et les autres endroits où des archéologues sont employés ;
- d) Le maintien et le développement des firmes syndiquées ;
- e) La poursuite d'une meilleure pratique archéologique, qui assure le respect du patrimoine à découvrir et l'utilité scientifique du patrimoine découvert.

38.03 L'employeur indique que ses objectifs sont les suivants :

- Effectuer la recherche archéologique la plus rigoureuse et la plus conforme au code d'éthique des associations d'archéologues dans le contexte d'une grande polyvalence adaptée aux multiples besoins des différents clients de la firme.

38.04 Les parties s'engagent, les unes envers les autres, à agir de manière responsable afin de favoriser et de maintenir un milieu de travail sain permettant de réaliser leurs objectifs respectifs.

ARTICLE 39 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 39.01 La présente convention collective a pour but de promouvoir et de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et le syndicat, de faciliter le règlement des griefs qui peuvent surgir entre l'employeur et les salariés régis par les présentes, d'assurer la sécurité et le bien-être des salariés, d'établir des conditions de travail justes et équitables, ainsi que de permettre à l'employeur d'accomplir sa mission.
- 39.02 Pour atteindre ces objectifs, l'employeur et le syndicat s'engagent à travailler ensemble en misant sur la communication transparente, la diligence, l'honnêteté dans leurs interactions ainsi que le respect.

ARTICLE 40 – INTERPRÉTATION

- 40.01 Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble, les unes par rapport aux autres.
- 40.02 Aux fins de l'application de la convention collective, l'utilisation du genre masculin comprend le féminin et l'utilisation du singulier comprend le pluriel et vice-versa.
- 40.03 Toute politique et règlement de l'employeur ne peuvent contrevenir à la présente convention collective.
- 40.04 Sur demande, l'employeur achemine au syndicat copie de toute politique et règlement en vigueur.
- 40.05 Au cas où l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective serait déclarée illégale par un tribunal ou autrement contraire à des dispositions d'ordre public, la nullité de cette disposition n'entraîne pas la nullité de toute la convention collective, mais de cette disposition uniquement.

ARTICLE 41 – DÉFINITION DES TERMES

41.01 **Affectation:** ensemble des activités à être accomplies par une personne salariée, en lien avec un mandat ou avec du travail que l'employeur veut faire exécuter. Une affectation peut couvrir une partie ou la totalité, selon le cas, du mandat ou du travail que l'employeur veut faire exécuter. Les activités confiées en sous-traitance ou par contrat, ou qui exigent la participation des communautés d'intérêt ou autochtones selon la convention collective ne sont pas considérées comme des affectations.

41.02 **Archéologue :** Ce terme inclut de manière générale tous les salariés œuvrant à des mandats d'archéologie, à l'exception des titres autrement définis à la présente convention. Les parties conviennent d'utiliser le terme "archéologue" de préférence à toute autre terminologie qui ne correspond pas aux objectifs de la convention collective.

Ce terme inclut notamment les fonctions suivantes :

- archéologue de terrain
- archéologue de laboratoire
- archéologue gestionnaire de laboratoire
- archéologue assistant (ou archéologue adjoint)
- archéologue chargé de recherche
- archéologue spécialiste

41.03 **Expérience globale en carrière :** toutes les heures d'archéologie professionnelle effectuées par un archéologue ou reconnu à titre d'équivalence selon l'évaluation par le comité d'équivalence.

41.04 **Mandat:** ensemble des activités à être réalisées par la firme à la suite de l'obtention d'un contrat de service.

41.05 **Mise à pied:** désigne la période comprise de la fin d'une affectation jusqu'à l'affectation suivante pour l'employeur. Cette période n'équivaut pas à une rupture du lien d'emploi, sous réserve de la présente convention.

41.06 **Service continu:** désigne la période à partir de l'embauche et jusqu'à l'un des événements énumérés à la présente convention. Cette période s'exprime en jours, semaines, mois ou années et ne sert qu'aux fins de l'application des lois et règlements.

ARTICLE 42 – NON DISCRIMINATION

- 42.01 Nul n'use de menace ou de contrainte contre une personne ou n'exerce de discrimination, distinction, exclusion ou préférence en raison de la race, de la couleur, de la nationalité, de la langue, du sexe, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou l'expression de genre, de l'état civil, de l'âge, des croyances religieuses, des opinions politiques, d'un handicap, d'un droit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaissent la convention collective ou la loi.
- 42.02 Une distinction fondée sur les exigences normales de la tâche pour pourvoir un poste n'est pas discriminatoire.

ARTICLE 43 – DROITS ET OBLIGATIONS DE LA DIRECTION

- 43.01 Le syndicat reconnaît que l'employeur possède le droit de gérer et d'administrer son entreprise sauf si ces droits sont encadrés par une disposition de cette convention collective ou d'une loi en vigueur.
- 43.02 L'employeur s'engage à ne pas exercer son droit de direction de façon arbitraire, discriminatoire ou déraisonnable.
- 43.03 Pour tous travaux en archéologie effectués par la firme et supervisés par un archéologue chargé de projet, celui-ci peut, au besoin, s'adjoindre aux salariés qui travaillent sous sa direction.

ARTICLE 44 – RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE

44.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat national des archéologues du Québec — CSN comme le représentant officiel, exclusif et mandataire de tous les salariés visés par l'accréditation émise en sa faveur par le Tribunal administratif du travail.

44.02 Le Syndicat constitue également le seul agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation.

Sous réserve des dispositions de la convention collective, aucune entente relative à des conditions de travail ou d'emploi différentes de ce qui est prévu à la présente convention collective ne peut être négociée entre un salarié ou un groupe de salariés et l'employeur sans l'autorisation écrite du syndicat.

44.03 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.

Nonobstant la présente clause, il est permis aux firmes d'embaucher ou de permettre la participation de toute personne d'une communauté d'intérêt ou autochtone afin de collaborer à un projet, si cela est fait à titre de « consultant », « collaborateur », « partenaire » et que le syndicat est informé au préalable. Une telle collaboration à un projet peut être requise par le donneur d'ouvrage, par le permis de recherche archéologique du ministère de la Culture, ou par les communautés locales elles-mêmes.

ARTICLE 45 – RÉGIME SYNDICAL ET ACTIVITÉS SYNDICALES

45.01 L'employeur prélève sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale fixée par le syndicat, et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les trente (30) jours qui suivent la fin de chaque mois, à la personne trésorière du syndicat ou à toute autre personne indiquée par le syndicat. L'employeur fournit, avec le chèque ou le dépôt direct, pour chacune des périodes de paie intervenues au cours du mois, une liste indiquant pour chaque salarié :

- a) Son nom;
- b) Le poste occupé ;
- c) Le numéro d'employé, le cas échéant;
- d) La période visée;
- e) Le montant prélevé à titre de cotisation syndicale, le nombre d'heures effectuées (par titre d'emploi) et les raisons du non-prélèvement s'il y a eu lieu.

Le syndicat avise l'employeur, par écrit, de toute modification à la cotisation syndicale. Cette modification prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis écrit.

45.02 L'employeur transmet au syndicat en même temps que la liste d'ancienneté prévue à la présente convention les renseignements suivants au sujet de tous les salariés :

- a) L'adresse postale ;
- b) Le téléphone ;
- c) Le courriel.

Affichages

45.03 Le syndicat peut afficher dans les aires de repos exclusivement dédiées à l'usage des salariés ou pour lesquels l'employeur a une autorisation d'affichage, sur les chantiers où les mandats s'effectuent, des documents contenant de l'information syndicale.

45.04 Il est entendu que le syndicat ne fera aucun affichage de matériel dénigrant, irrespectueux ou diffamatoire envers l'employeur ou quelque personne que ce soit. Tout document affiché doit être autorisé par le syndicat.

45.05 Les salariés peuvent afficher sur leur vêtement ou équipement qui leur appartiennent, des autocollants ou des épinglettes à l'effigie du syndicat.

Délégués syndicaux

45.06 L'employeur reconnaît les délégués officiels du syndicat choisis par et parmi les membres du syndicat. Le syndicat informe par écrit l'employeur du nom des délégués officiels dans les dix (10) jours ouvrables lors de tout changement de représentation.

45.07 En tout temps, le syndicat peut, dans l'exercice de ses fonctions, être accompagné par une personne conseillère syndicale ou s'adjoindre les conseils de toute autre personne-ressource externe qu'il juge nécessaire pour la bonne gestion d'un dossier.

45.08 Le délégué syndical peut, après en avoir avisé l'employeur, s'absenter de son travail à l'occasion :

- a) D'une rencontre avec l'employeur ;
- b) D'enquête à la suite du dépôt d'une plainte ou d'un grief ;
- c) De toute conciliation ou arbitrage de grief ;
- d) De toute séance de négociation, ou de conciliation ou arbitrage de convention collective.

L'employeur peut refuser la libération syndicale si cette dernière met en péril l'avancement du mandat auquel le salarié est affecté et que l'employeur ne peut trouver de solution alternative.

Le délégué syndical doit être un employé chez l'employeur au moment de la libération.

45.09 Durant ces libérations, l'employeur maintient le salaire du salarié, si ce dernier est affecté à un mandat ou à un travail que l'employeur veut faire exécuter.

45.10 Le représentant syndical peut, après avis donné à l'employeur à l'avance, s'absenter pour participer à des activités syndicales, notamment des congrès, des sessions de formation, des rencontres de l'exécutif syndical, des rencontres pour la préparation à la négociation et autres réunions. Cet avis doit être raisonnable, préciser le nombre d'heures d'absence et, pour les activités syndicales autres que les comités internes (comité exécutif, comité de négociation, comité de mobilisation), il doit être au moins de sept (7) jours civils.

Pour les activités prévues au paragraphe précédent, l'employeur accorde un ratio de 1 heure de libération syndicale supplémentaire pour chaque tranche de 500 heures de travail syndiqué effectuée dans la firme l'année précédente. Le taux horaire applicable est celui de l'archéologue au moment de sa libération.

45.11 Le salarié élu ou qui obtient un poste de salarié à la CSN ou à l'une ou l'autre de ses organisations affiliées bénéficie, sur préavis de trente (30) jours, d'une libération à temps plein ou à temps partiel sans solde ou, à son choix, avec solde remboursé par le syndicat ou l'organisation concernée. Le remboursement inclut alors les contributions patronales engendrées. L'archéologue ainsi libéré maintient tous ses droits et bénéfices comme s'il était au travail. Toutefois, si la libération est sans solde, il ne retire aucun bénéfice monétaire durant son absence (ex. : salaire, congés, vacances, assurances, etc.).

Toute libération prévue au paragraphe précédent est renouvelée automatiquement, à moins d'avis contraire du salarié. Le salarié libéré en vertu de la clause peut en tout temps, sur préavis de trente (30) jours, reprendre son statut au sein de la liste de rappel.

45.12 Toute libération remboursable par le syndicat l'est selon les dispositions suivantes :

- a) l'employeur maintient le traitement de l'archéologue libéré;
- b) le salarié libéré conserve tous les droits, avantages et privilèges que lui confère la convention, comme s'il était au travail.

ARTICLE 46 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 46.01 La présente convention collective vise à établir de bonnes relations entre les parties.
- 46.02 Cela se concrétise par la mise sur pied d'un comité de relations de travail (CRT) qui fonctionne selon les règles suivantes :
- a) Il est composé, d'une part d'un minimum d'un (1) représentant de la direction, ayant autorité pour décider sur les sujets soumis et, d'autre part, d'un minimum de deux (2) représentants du syndicat. Les représentants du syndicat peuvent être désignés par le délégué de firme, le cas échéant, ou par le comité exécutif national. Il doit y avoir minimalement un (1) représentant provenant de la liste des archéologues de la firme. L'employeur s'engage toutefois à permettre la pleine participation d'un (1) ou deux (2) représentants externes à la firme ainsi que d'une personne conseillère mandatée par la Fédération des professionnelles – CSN.
 - b) Le mandat du CRT couvre tous les litiges et griefs concernant les conditions de travail prévues et non prévues à la convention collective. Il se réunit à la demande d'une des parties. Il peut proposer des modifications à la convention collective. Il peut faire appel à un tiers conciliateur.
 - c) Le CRT se réunit au besoin, mensuellement ou à la demande de l'une des parties.
 - d) Le temps requis pour la préparation des réunions, pour la tenue des rencontres ainsi que pour les suivis relatifs aux éléments discutés est considéré comme du temps de travail, pour toutes les personnes concernées.
- 46.03 Cela implique également le droit pour le syndicat, à moins d'un motif valable justifiant le refus de divulgation ou le caviardage de certains éléments, d'avoir accès aux informations pertinentes, sauf si celles-ci sont confidentielles selon la loi ou en vertu d'ententes.
- 46.04 Dans tous les cas, l'archéologue lui-même peut avoir accès à l'ensemble du dossier que l'employeur détient à son égard. Il peut demander d'avoir copie, sans frais et dans les meilleurs délais, des documents faisant partie de ce dossier.

ARTICLE 47 – PROCÉDURE DE MISE À PIED

- 47.01 Lorsque qu'une affectation prend fin du fait d'un impondérable affectant le projet (suspension du chantier, terminaison des fouilles suite à atteinte, plus tôt que prévu, des sols naturels en place ou du roc, etc.), les heures prévues à l'horaire pour cette journée où l'affectation se termine sont rémunérées même si la journée est réduite.
- 47.02 Si la mise à pied ne touche pas toute l'équipe, l'employeur procède par ancienneté inverse, sauf si les responsabilités de l'archéologue visé exigent son maintien en poste.
- 47.03 Il est entendu que lorsque les salariés sont entre deux affectations, il n'y a pas de rupture du lien d'emploi, sous réserve de la présente convention.
- 47.04 Malgré une telle mise à pied, l'employeur n'a pas à produire un relevé d'emploi, sauf si la loi l'exige ou si l'archéologue en fait la demande.
- 47.05 L'employeur émet un relevé d'emploi électronique au plus tard à la fin de la période intensive d'intervention terrain soit le ou vers le 31 décembre de chaque année.

ARTICLE 48 – MESURES DISCIPLINAIRES

- 48.01 Les parties souhaitent privilégier le dialogue pour corriger les comportements inappropriés afin de faire en sorte que de tels comportements ne se reproduisent plus. Toute mesure disciplinaire doit avoir comme objectif de corriger le comportement plutôt que punir le salarié.
- 48.02 Sauf en cas de faute grave, l'employeur favorise l'usage d'une gradation raisonnable dans la sévérité des sanctions avant d'imposer une suspension ou un congédiement et s'engage à ce que ces mesures disciplinaires soient imposées avec justice, équité et impartialité, 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.
- 48.03 Lorsque l'employeur doit effectuer une enquête, il se doit de transmettre un avis écrit au salarié en ce sens dans les dix (10) jours des faits ou de la connaissance des faits par l'employeur. Le syndicat est aussi informé de la tenue d'une telle enquête.
- 48.04 Lorsque l'employeur rencontre un archéologue concernant une situation ou 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. Si aucun délégué syndical n'est disponible, le salarié peut être accompagné d'un autre salarié de son choix lors de la rencontre.
- 48.05 L'employeur doit faire enquête avec diligence.
- 48.06 La décision de l'employeur d'imposer ou pas une mesure disciplinaire est communiquée au salarié dans les dix (10) jours suivant la fin de l'enquête.
- 48.07 Toute mesure disciplinaire doit être remise au salarié le plus rapidement possible après que l'employeur a eu connaissance des faits, et au plus tard dans les vingt et un (21) jours suivant l'incident ou la connaissance des faits acquise par l'Employeur de l'incident. Aux fins de la présente clause, la connaissance d'un incident par un archéologue chargé ou in archéologue assistant équivaut à la connaissance par l'employeur à compter du lendemain.
- 48.08 Toute mesure disciplinaire est confirmée par un écrit qui mentionne l'infraction reprochée, les principaux faits et motifs à l'appui de la décision de l'employeur et la sanction imposée au salarié. Cet avis écrit doit être remis à l'archéologue avant l'entrée en vigueur de cette mesure. Une copie est acheminée au syndicat dans un maximum de deux (2) jours ouvrables suivant sa remise.
- 48.09 Si le salarié est appelé à certifier par sa signature qu'il a reçu une mesure disciplinaire ou administrative, sa signature ne peut en aucun cas être interprétée comme un aveu de culpabilité ou comme une acceptation de la mesure à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant du syndicat.

Dossier disciplinaire

- 48.10 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.
- 48.11 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.
- 48.12 Si une mesure de même nature est imposée au salarié dans cette période, elle est prolongée d'une période additionnelle de six (6) mois.
- 48.13 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.
- 48.14 L'employeur permet à un salarié de consulter son dossier disciplinaire et d'employé et d'en obtenir une copie sans frais, au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la réception d'une demande écrite du salarié à cet effet. Le syndicat peut effectuer la même demande si une autorisation écrite du salarié est produite.
- 48.15 Conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*, l'employeur et le syndicat s'engagent à assurer la confidentialité de l'information relative au dossier du salarié et à ne divulguer aucun renseignement personnel à un tiers, à moins d'y être autorisés par la loi ou que le salarié y consente, ou encore dans le cadre de l'administration d'une preuve devant un tribunal compétent, notamment, devant un arbitre de grief.

ARTICLE 49 – PROCÉDURE DE GRIEFS

- 49.01 Tout salarié faisant l'objet d'une mesure disciplinaire ou administrative peut contester par grief la mesure imposée, le tout suivant la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.
- 49.02 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur a le fardeau de la preuve.
- 49.03 La procédure qui suit s'applique de la même façon en faisant les adaptations nécessaires dans le cas d'un grief patronal.
- 49.04 Les parties affirment qu'elles ont la ferme intention de régler équitablement, et dans les plus brefs délais, tout grief lié à l'interprétation et à l'application de la convention collective. En ce sens, elles reconnaissent l'importance d'entretenir des relations basées sur le respect, la transparence et la bonne foi.
- 49.05 Tout salarié peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. Pendant les discussions, les délais de la procédure de grief sont suspendus. À défaut d'entente, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante :
- a) Le salarié ou un délégué syndical soumet le grief par écrit à l'employeur dans les trente (30) jours de la date de l'événement ou de la connaissance des faits dont le grief découle ;
 - b) L'employeur transmet sa réponse par écrit au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réception du grief ;
 - c) L'employeur et le délégué syndical doivent tenir au moins une (1) rencontre afin de discuter du grief déposé avant de référer le grief à l'arbitrage ;
 - d) Si la réponse de l'employeur n'est pas satisfaisante pour le syndicat ou si une impasse est constatée lors de la rencontre, le syndicat dispose de soixante (60) jours pour informer par écrit l'employeur qu'il a décidé de référer le grief à l'arbitrage conformément à la présente convention collective. Ce délai débute lors de la réception de la réponse écrite de l'employeur.
- 49.06 Les parties doivent tenter de s'entendre entre elles sur le choix de l'arbitre de griefs dans un délai de trente (30) jours suivant l'avis annonçant la référence en arbitrage. À défaut, la partie qui a déposé le grief peut demander au ministre du Travail, au plus tard dans les trente (30) jours suivant l'expiration du délai précité, de nommer un arbitre.
- 49.07 Tout règlement intervenu après le dépôt du grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le syndicat et l'employeur. Cette entente lie le syndicat, l'employeur et le salarié concerné.
- 49.08 Un vice de forme ou une erreur technique ne doit pas annuler un grief et peut être corrigé à n'importe quelle étape de la procédure, à la condition de ne pas en modifier la nature.
- 49.09 Les délais prévus au présent article sont de rigueur à moins qu'ils ne soient prolongés par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 50 – ARBITRAGE DE GRIEFS

- 50.01 Tout grief référé à l'arbitrage est soumis à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre du Travail.
- 50.02 L'arbitre n'a aucune juridiction pour altérer ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective ni d'y substituer quelques nouvelles dispositions ni de prendre quelques décisions qui peuvent entrer en conflit avec les termes et dispositions de la convention collective.
- 50.03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre dispose du pouvoir de maintenir, modifier, réduire, annuler ou substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu des circonstances.
- 50.04 À la demande conjointe des parties, l'arbitre peut agir à titre de médiateur. Toutefois, l'échange d'information, la position des parties et les faits communiqués à cette occasion ne peuvent être pris en considération dans le processus d'arbitrage, advenant l'absence d'entente entre les parties.
- 50.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties à cette convention ainsi que le salarié concerné.
- 50.06 Les parties paient chacune cinquante pour cent (50 %) des frais de l'arbitre.
- 50.07 Les frais afférant aux témoins autres que les salariés sont à la charge de la partie qui les convoque.

ARTICLE 51 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 51.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.
- 51.02 L'employeur et le syndicat conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de la convention collective.
- 51.03 Pendant toute sa durée, la présente convention collective lie les successeurs et les mandataires des deux (2) parties.
- 51.04 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de la sentence arbitrale, et le demeure jusqu'à son expiration le 31 décembre 2025.
- 51.05 La convention collective n'a pas d'effet rétroactif.
- 51.06 Toutes les conditions prévues par la présente convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la signature du renouvellement nonobstant toute grève ou lock-out.