

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT NATIONAL DES ARCHÉOLOGUES DU QUÉBEC – CSN



AFFILIÉ À LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES – CSN



ET

ARCHÉOCONSULTANT INC.



5 DÉCEMBRE 2024 – 5 DÉCEMBRE 2027

TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|------------|--|-----|
| ARTICLE 1 | DÉCLARATION DE PRINCIPE..... | 1 |
| ARTICLE 2 | BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... | 2 |
| ARTICLE 3 | INTERPRÉTATION..... | 3 |
| ARTICLE 4 | DÉFINITION DES TERMES..... | 4 |
| ARTICLE 5 | DISPOSITION GÉNÉRALE RELATIVE À L'INCLUSION..... | 7 |
| ARTICLE 6 | DROIT ET OBLIGATIONS DE LA DIRECTION..... | 8 |
| ARTICLE 7 | RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE..... | 9 |
| ARTICLE 8 | RÉGIME SYNDICAL ET ACTIVITÉS SYNDICALES..... | 12 |
| ARTICLE 9 | EMBAUCHE ET PÉRIODE DE PROBATION..... | 15 |
| ARTICLE 10 | ANCIENNETÉ..... | 16 |
| ARTICLE 11 | DROIT AU RAPPEL ET ORGANISATION DU TRAVAIL..... | 18 |
| ARTICLE 12 | PROCÉDURE DE MISE À PIED..... | 23 |
| ARTICLE 13 | SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL..... | 24 |
| ARTICLE 14 | HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... | 26 |
| ARTICLE 15 | INDEMNITÉS DE CONGÉ ANNUEL..... | 27 |
| ARTICLE 16 | JOURS FÉRIÉS..... | 29 |
| ARTICLE 17 | CONGÉS MALADIE, POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES OU PARENTALES..... | 30 |
| ARTICLE 18 | CONGÉS SOCIAUX..... | 32 |
| ARTICLE 19 | CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION..... | 33 |
| ARTICLE 20 | RÉMUNÉRATION..... | 34 |
| ARTICLE 21 | SALAIRES ET PRIMES..... | 36 |
| ARTICLE 22 | RÉTROACTION ET FORMATION CONTINUE..... | 37 |
| ARTICLE 23 | TÉLÉTRAVAIL..... | 38 |
| ARTICLE 24 | SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... | 39 |
| ARTICLE 25 | OUTILS ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION..... | 44 |
| ARTICLE 26 | TRANSPORT..... | 45 |
| ARTICLE 27 | FRAIS DE REPAS ET DE SÉJOUR..... | 47 |
| ARTICLE 28 | MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES..... | 48 |
| ARTICLE 29 | PROCÉDURE DE GRIEFS..... | 50 |
| ARTICLE 30 | ARBITRAGE DE GRIEFS..... | 52 |
| ARTICLE 31 | DISPOSITIONS GÉNÉRALES..... | 53 |
| ARTICLE 32 | DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... | 54 |
| ANNEXE 1 | LISTE INITIALE D'ANCIENNETÉ..... | LV |
| ANNEXE 2 | ÉCHELLES SALARIALES..... | LVI |

ARTICLE 1 DÉCLARATION DE PRINCIPE

- 1.01** Les parties reconnaissent qu'elles évoluent dans un domaine hautement spécialisé. L'employeur indique que son succès passe notamment par :
- a) La réalisation de sa mission et de sa raison d'être;
 - b) Sa capacité d'attraction et de rétention de son personnel en lui offrant des opportunités de développement, de formation et de reconnaissance professionnelle;
 - c) L'amélioration continue de ses processus par des échanges constructifs et une communication de qualité avec ses salariés ainsi qu'avec le syndicat;
 - d) La recherche de l'excellence et du respect des engagements grâce au savoir-faire et au professionnalisme de ses ressources humaines;
 - e) Le maintien de la viabilité économique et financière de l'employeur;
 - f) Le maintien de hauts standards de professionnalisme dans tous les aspects de la pratique de l'archéologie.
- 1.02** Le syndicat indique que ses objectifs sont les suivants :
- a) Le rehaussement et l'uniformisation des conditions de travail au sein des firmes d'archéologie;
 - 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.
- 1.03** 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 2 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 2.01** 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 de permettre à l'employeur d'accomplir sa mission.
- 2.02** 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.
- 2.03** La présente convention a également pour but d'établir les différents mécanismes et conditions de travail visant à garantir aux archéologues des droits, des conditions économiques de travail décentes et équitables.

ARTICLE 3 INTERPRÉTATION

- 3.01** Les dispositions de cette convention doivent être lues et interprétées dans leur ensemble, les unes par rapport aux autres.
- 3.02** 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.
- 3.03** Toute politique et règlement de l'employeur ne peuvent contrevenir à la présente convention collective.
- 3.04** Sur demande, l'employeur achemine au syndicat copie de toute politique et règlement en vigueur.
- 3.05** 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 4 DÉFINITION DES TERMES

4.01 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 selon la clause 7.04 ne sont pas considérées comme des affectations.

4.02 Ancienneté : l'ancienneté se calcule en heures depuis la date d'embauche, incluant les équivalences dûment reconnues par le comité d'équivalences. Cette ancienneté est mise à jour annuellement, avec les données au 31 décembre précédent, tel que défini par la clause 10.03.

4.03 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 :

- a) Archéologue de terrain
- b) Archéologue de laboratoire
- c) Archéologue gestionnaire de laboratoire
- d) Archéologue-assistant (supportant et assistant le chargé de projet dans la préparation et la bonne conduite du mandat à accomplir)
- e) Archéologue chargé de recherche
- f) Archéologue spécialiste (archéologue ou salarié possédant une expertise reconnue dans un domaine de spécialisation par exemple, mais sans s'y limiter, en bioarchéologie, en géomorphologie, en zooarchéologie, et qui est assigné par l'Employeur à un mandat à ce titre). Les spécialistes sont salariés sauf si les articles 7.04 et 7.05 s'appliquent.

Il est convenu que, lorsque dans cette convention il est fait usage du mot « archéologue » ou de tout mot écrit au genre masculin ou féminin, celui-ci doit être considéré comme représentant autant le masculin que le féminin, partout où cela peut s'appliquer. À moins que le contexte n'indique clairement le contraire, le terme « archéologue » utilisé dans la présente convention réfère à une personne salariée de l'employeur.

4.04 Cadre : toutes personnes représentant l'employeur, soit notamment, les propriétaires-dirigeants, ainsi que les chargés de projet lorsque lesdits chargés de projet sont mandatés à ce titre.

Le chargé de projet (pouvant également être identifié comme chargé de terrain ou responsable d'intervention) est responsable de mener à bien un projet en collaboration avec le ou les propriétaires-dirigeants et les autres intervenants du mandat. Il s'assure de la sécurité et du bon déroulement du projet en respectant les objectifs du client, les problématiques de recherche et les contraintes inhérentes au mandat, l'échéancier et le budget. Le statut des chargés de projet est mieux défini à l'article 7.05.

- 4.05 Cartographe** : la personne désignée pour ce poste. La convention collective s'applique à cette personne comme s'il s'agissait d'une unité séparée (notamment pour le droit au rappel), en faisant les adaptations nécessaires. Lorsque la clause peut être applicable au cartographe, le terme « archéologue » est réputé inclure celui de « cartographe ».
- 4.06 Chantier** : tout lieu où du travail archéologique de terrain est effectué.
- 4.07 Chantier en région éloignée** : un chantier pour lequel 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.
- 4.08 Chantier en territoire isolé** : tout chantier archéologique inaccessible par route terrestre carrossable reliée à l'ensemble du réseau routier à la charge du Québec ou qui est situé sur le territoire de la Baie James
- 4.09 Conjoints** : sont des conjoints les personnes liées par un mariage ou une union civile. Sont assimilés à des conjoints, à moins que le contexte ne s'y oppose, les conjoints de fait. Sont des conjoints de fait deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui font vie commune et se présentent publiquement comme un couple, sans égard, sauf disposition contraire, à la durée de leur vie commune. Si, en l'absence de critère légal de reconnaissance de l'union de fait, une controverse survient relativement à l'existence de la communauté de vie, celle-ci est présumée dès lors que les personnes cohabitent depuis au moins un an ou dès le moment où elles deviennent parents d'un même enfant.
- 4.10 Convention collective** : désigne la présente convention collective.
- 4.11 Étendue et compétences de l'archéologue** : les parties reconnaissent à l'archéologue les compétences de base suivantes, notamment mais non limitativement, qui permettent de collaborer sur l'ensemble des mandats :
- a) Fouille en contextes euro-canadiens
 - b) Fouille en contextes autochtones
 - c) Fouille en contextes funéraires
 - d) Inventaire archéologique sur le terrain
 - e) Laboratoire (nettoyage et préparation des collections)
 - f) En bureau (appui au traitement de données)
- 4.12 Employeur** : Archéoconsultant, pour l'établissement situé au 4, 3^e rue Ouest, Saint-François-de-la-Rivière-du-Sud, QC G0R 3A0, incluant tous les projets, peu importe où ils ont lieu.
- 4.13 Équipe** : l'ensemble des salariés de l'employeur affectés à un même mandat à une période donnée.
- 4.14 Expérience globale en carrière** : toutes les heures d'archéologie professionnelle effectuées par un salarié ou reconnues à titre d'équivalence.

- 4.15 **Grief** : toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.
- 4.16 **Jour** : un jour de calendrier.
- 4.17 **Jour ouvrable** : jour compris du lundi au vendredi inclusivement, en excluant les jours chômés et payés, tels que définis à l'article 16.01.
- 4.18 **Mandat** : ensemble des activités à être réalisées à la suite de l'obtention d'un contrat de service. Peut également être décrit comme un « projet ».
- 4.19 **Mise à pied** : désigne la période comprise de la fin d'une affectation à l'affectation suivante pour l'archéologue. Cette période n'équivaut pas à une rupture du lien d'emploi.
- 4.20 **Parties** : désigne l'employeur qui est représenté par un ou plusieurs cadres et le syndicat qui est représenté par l'un ou l'autre des officiers syndicaux, du comité exécutif ou d'un délégué de section.
- 4.21 **Salarié** : désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation numéro AC-3000-1183 émis le 13 juin 2022.
- 4.22 **Salarié en période de probation** : désigne un salarié qui n'a pas complété sa période de probation prévue à l'article 9 de la convention collective
- 4.23 **Service continu** : désigne la période pendant laquelle un lien d'emploi est maintenu entre un salarié et l'employeur, à partir de l'embauche et jusqu'à l'un des événements énumérés à la clause 10.06.
- 4.24 **Syndicat** : désigne le Syndicat national des archéologues du Québec – CSN.

ARTICLE 5 DISPOSITION GÉNÉRALE RELATIVE À L'INCLUSION

- 5.01** 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 l'origine ethnique ou nationale, de la condition sociale, 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, sauf dans la mesure prévue par la loi, des croyances religieuses, des convictions politiques, d'un handicap, ou d'un moyen pour pallier ce handicap, d'un droit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaissent la convention collective ou la loi. Une distinction fondée sur les exigences normales de la tâche pour pourvoir un poste n'est pas discriminatoire.

ARTICLE 6 DROIT ET OBLIGATIONS DE LA DIRECTION

- 6.01** 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.
- 6.02** L'employeur s'engage à ne pas exercer son droit de direction de façon arbitraire, discriminatoire ou déraisonnable.

ARTICLE 7 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE

7.01 Les parties conviennent d'établir entre elles un partenariat efficace et équitable.

Pour ce faire, un comité de relations de travail (CRT) qui fonctionne selon les règles suivantes est formé :

- a) Il est composé, d'une part, d'un minimum d'un (1) représentant de l'employeur, ayant autorité pour décider sur les sujets soumis et, d'autre part, d'un minimum de deux (2) représentants du syndicat. L'employeur peut s'adjoindre les services d'une ressource externe. 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 salariés de l'Employeur. 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.
- 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 les salariés de la firme. Pour la préparation en vue de la réunion, une période maximale de quatre (4) heures au total pour les deux représentants syndicaux visés est rémunérée par l'Employeur. Les représentants externes invités aux rencontres sont rémunérés par la partie qui invite.

Lorsqu'il s'agit d'information nominative concernant un archéologue, le syndicat peut y avoir accès s'il s'engage à en préserver la confidentialité. Par contre, un archéologue peut retirer ce droit au syndicat s'il ne désire pas être représenté par celui-ci.

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.

7.02 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.

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

7.03 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.

7.04 À moins d'entente avec le syndicat, aucun sous-traitant, contractant, personne ou bénévole qui n'est pas un salarié n'accomplit du travail pouvant être accompli par un salarié de la firme.

Il est entendu que la présente clause n'oblige pas l'employeur à embaucher des salariés additionnels lorsqu'il y a un surplus temporaire de travail, pour des tâches non courantes. Dans un tel cas, l'employeur peut avoir recours temporairement à un sous-traitant ou contractuel. À la signature de la convention collective, l'employeur fournit une liste au syndicat des tâches non-courantes pour lesquelles il a l'habitude d'embaucher un sous-traitant ou un contractuel.

Nonobstant la présente clause, il est permis à l'employeur 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 des détails. Cette personne n'est pas considérée comme étant un salarié au sens de la présente convention collective.

7.05 Statut des cadres

- 1) Les propriétaires-dirigeants peuvent effectuer toutes les tâches de l'entreprise, autant celles de cadres (coordonnateur, chargé de projet) que de salariés (essentiellement spécialiste). Les propriétaires-dirigeants sont les propriétaires principaux d'Archéoconsultant inc., y compris les propriétaires principaux de Gestion FG2022 inc., à savoir François Guindon et Édith Bergeron. Les parties doivent convenir du statut de propriété principal de toute nouvelle personne avant qu'elle bénéficie du présent alinéa.
- 2) Le chargé de projet permanent est un cadre faisant partie de l'équipe régulière de l'entreprise. Il est promu à ce titre par les propriétaires de l'entreprise et peut refuser librement cette promotion. Dans le cadre de ses fonctions:
 - i. Il effectue des offres de services, des avis, des études de potentiel, des interventions au terrain ainsi que la rédaction des rapports qui y sont associés en plus d'assurer la gestion des travaux/études avec les clients et diriger le personnel affecté à ses mandats.
 - ii. Il peut effectuer toute tâche qui relèverait normalement de travail syndiqué sur les mandats auxquels il est attitré.
 - iii. Il reste néanmoins un représentant de l'entreprise dans la globalité des tâches qu'il effectue au sein de celle-ci.
 - iv. Sauf tel que prévu au présent article, il n'effectue pas de tâches qui relèveraient normalement de travail syndiqué.

Les chargés de projet permanents chez Archéoconsultant sont les personnes suivantes :

- Richard Fiset
- Hélène Côté

Tout ajout à cette liste doit être convenu par les parties.

- 2) Le chargé de projet hybride est un employé qui effectue tantôt des tâches de cadres (chargé de projet), tantôt des tâches de salariés (spécialiste, assistant, archéologue de terrain, archéologue de laboratoire, etc.).
- i. Lorsqu'il effectue des tâches de salariés et qu'il n'agit pas à titre de chargé de projet (cadre), les postes qu'il occupe sont soumis à la présente convention collective.
 - ii. Dans le cadre de ses fonctions à titre de chargé de projet, il peut effectuer toute tâche qui relèverait normalement de travail syndiqué, en lien avec le mandat sur lequel il est affecté, et ce, sans être considéré comme un salarié au sens du Code du travail.
 - iii. Lorsqu'il agit à titre de chargé de projet, il cumule de l'ancienneté pour un nombre équivalant aux heures pour lesquelles il aurait pu être affecté à titre de syndiqué selon la liste de rappel. Les heures qui lui sont créditées sont l'équivalent de celles qu'il aurait pu effectuer n'eut été de sa fonction de chargé de projet.
 - iv. Il demeure dans la liste d'ancienneté pour se faire offrir toute affectation syndiquée lorsqu'applicable.
- 3) Lorsque plus d'un chargé de projet est identifié au devis ou que les circonstances le justifient, l'Employeur peut identifier deux d'entre eux (permanent ou hybride) à titre de cadre pour la réalisation des études de potentiel. Il doit alors se baser sur la nécessité d'avoir plus d'un représentant de l'Employeur auprès des salariés, notamment à cause d'équipes distinctes. Malgré qu'ils aient chacun la responsabilité d'un volet, ils travaillent conjointement à la production de l'étude. Ils participent aux rencontres préparatoires, assurent un suivi avec le coordonnateur et le client, se coordonnent entre eux et avec les divers spécialistes affectés au mandat et donnent les directives au cartographe pour le visuel de l'étude.

Le ou les deux chargés de projet attirés au mandat peuvent être soutenus par un assistant ayant démontré des aptitudes en recherche et en rédaction. Son rôle est toutefois moindre et celui-ci participe uniquement à la rédaction d'une portion restreinte de l'étude. L'assistant participant à une étude de potentiel ne fait pas le suivi auprès du client, n'assure pas la gestion de l'étude et ne détermine pas le potentiel archéologique.

Dans certains cas, les mandats de terrain sont scindés en sous-mandats en raison de leurs particularités propres (durée, superficie, contextes multiples appréhendés, etc.). Bien que rares, ces mandats peuvent nécessiter la présence simultanée de plus d'un chargé de projet inscrits au permis de recherche. Lorsque plus d'un chargé de projet est identifié au permis ou au devis ou que les circonstances le justifient, l'Employeur peut identifier deux (2) d'entre eux à titre de cadres. Il doit alors se baser sur la nécessité d'avoir plus d'un représentant de l'Employeur auprès des salariés, notamment à cause d'équipes distinctes sur un même mandat. Dans ces cas précis, chacun d'entre eux gère le personnel affecté à son équipe, est responsable de la santé-sécurité de celle-ci et assure le suivi avec le client, les divers intervenants et le coordonnateur. Ils participent chacun à la rédaction du rapport d'intervention.

ARTICLE 8 RÉGIME SYNDICAL ET ACTIVITÉS SYNDICALES

- 8.01** 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), le taux horaire (par titre d'emploi), le traitement brut régulier versé et les raisons du non-prélèvement s'il y a lieu.
- 8.02** 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.
- 8.03** L'employeur transmet au syndicat en même temps que la liste d'ancienneté prévue à l'article 10.03 les renseignements suivants au sujet de tous les salariés :
- a) L'adresse postale;
 - b) Le téléphone;
 - c) Le courriel.
- 8.04** L'employeur transmet par courriel toutes informations en provenance du syndicat à tous les salariés indiqués sur sa liste d'ancienneté prévue à l'article 10.03.
- 8.05** Le syndicat peut également 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.
- 8.06** 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.
- 8.07** Les salariés peuvent afficher sur leur vêtement ou équipement qui leur appartiennent, des autocollants ou des épinglettes à l'effigie du syndicat, à moins d'indications contraires spécifiques aux chantiers sur lesquels l'employeur n'est pas maître d'œuvre.

- 8.08** 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.
- 8.09** 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.
- 8.10** 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.

- 8.11** Durant ces libérations, l'Employeur maintient le salaire de son délégué syndical. Pour les points a-b-c, l'Employeur consacre à son délégué syndical un montant total équivalent à cinq (5) jours de travail par année. Au-delà de ces journées, le syndicat rembourse à l'Employeur la moitié (50%) du salaire versé et des charges sociales associées au salaire du délégué dans un délai de trente (30) jours à partir de la fin de la libération. La libération cesse lorsque que le délégué syndical devient sans affectation pour l'Employeur.

Pour les négociations en vue du renouvellement de la convention collective (point d), l'Employeur consacre à son délégué syndical un montant total équivalent à cinq (5) jours de travail. Tout montant supplémentaire est assumé par le Syndicat.

- 8.12** Le représentant syndical peut, après autorisation de l'employeur, 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 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.

Durant ces libérations, l'Employeur maintient le salaire du salarié si ce dernier est affecté à un mandat chez l'Employeur et que le Syndicat en fait la demande, mais le syndicat rembourse à l'Employeur le salaire versé et les charges sociales associées au salaire dans un délai de trente (30) jours à partir de la fin de la libération. Si le Syndicat ne fait pas la demande de maintenir le salaire, le salarié est alors libéré sans solde mais il conserve tous les droits, avantages et privilèges que lui confère la convention, comme s'il était au travail.

Pour les demandes de libération spécifiées à 8.10 et 8.11, les heures de libération quotidiennes sont équivalentes aux heures prévues à l'horaire de la semaine de travail concernée par la libération syndicale.

À la fin de l'année financière, l'Employeur verse au Syndicat, indépendamment des libérations ci-dessus, un montant de 0,10 \$ pour chaque heure de travail syndiqué effectuée dans la firme durant l'année.

- 8.13** L'archéologue 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. 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 de l'archéologue. L'archéologue 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.

- 8.14** L'archéologue libéré conserve tous les droits, avantages et privilèges que lui confère la convention, comme s'il était au travail.

ARTICLE 9 EMBAUCHE ET PÉRIODE DE PROBATION

9.01 Dès sa première affectation, le salarié est assujéti à une période de probation de trois cent vingt (320) heures maximum effectivement travaillées. Cette période doit couvrir au minimum deux (2) affectations distinctes.

Avant l'échéance de cette période, l'employeur doit procéder à une évaluation ou rétroaction et informer l'archéologue, par écrit, de l'une des éventualités suivantes :

- a) Cet archéologue a satisfait aux exigences et a complété sa période de probation;
- b) Cet archéologue ne satisfait pas aux exigences. Dans ce cas, son emploi se termine dès lors. Il demeure rémunéré pour la totalité de l'horaire prévu ce jour-là et reçoit l'indemnité compensatoire prévue à la Loi sur les normes du travail, le cas échéant.

9.02 Pendant la période de probation du salarié, l'employeur peut mettre fin, par écrit, à l'emploi de ce dernier s'il ne satisfait pas aux attentes de l'employeur.

9.03 Durant la période de probation, le salarié est régi par la convention collective. Il accumule de l'ancienneté mais il ne peut la faire valoir à l'encontre d'archéologues ayant complété leur probation. Il peut être remercié de ses services sans pouvoir recourir à la procédure de grief pour contester son congédiement.

9.04 En tout temps et à la première occasion, un salarié doit aviser l'employeur par courriel de tout changement d'adresse, de numéro de téléphone et de courriel. Le salarié remet une copie de l'information simultanément au syndicat.

9.05 En cas d'une éventuelle réembauche après une fin de probation négative, dans les deux (2) ans suivant telle fin de probation, la règle prévue à 9.01 s'applique comme si la réembauche constituait une continuation de la probation.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

Calcul de l'ancienneté

10.01 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.

10.02 Calcul de l'expérience globale en carrière

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

L'Employeur évalue l'expérience globale en carrière sur la base des informations fournies par le salarié. Une fois son expérience globale établie pour la liste initiale, l'Employeur et le salarié permettent que le calcul des heures d'expérience soit connu des autres employeurs et du Syndicat afin de faciliter la reconnaissance de l'expérience globale en carrière du salarié.

Liste d'ancienneté

10.03 L'employeur affiche et envoie par courriel à tous les salariés, ainsi qu'au syndicat, le 1^{er} 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.

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

10.05 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.

10.06 Perte de l'ancienneté

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 10.06 d).

Les équivalences d'ancienneté reconnues pour un salarié pour les congés de RQAP et de CNESST sont considérées comme une affectation acceptée au sens de l'application de la présente clause, afin d'éviter qu'un salarié perde son lien d'emploi pendant qu'il est en congé de RQAP ou CNESST.

ARTICLE 11 DROIT AU RAPPEL ET ORGANISATION DU TRAVAIL

11.01 L'employeur, le syndicat et les salariés reconnaissent le bien-fondé du travail d'équipe, qui permet entre autres le partage d'expertise professionnelle, l'échange de connaissances et l'apprentissage collectif.

11.02 Charge, assistance ou spécialisation

L'employeur peut choisir les personnes affectées aux postes d'assistance, de spécialiste, de chargé de recherche, d'analyste de culture matérielle et de cartographe selon un processus établi par l'employeur en tenant compte des avis d'intérêt exprimés par les employés concernés et en favorisant, dans la mesure du possible, l'ancienneté.

11.03 Le droit au rappel est applicable pour les affectations d'archéologie.

11.04 Principes directeurs

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 trois (3) salariés selon la taille de la liste de 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 trois (3) salariés les plus anciens sont dans le bloc A, les trois (3) salariés suivants sont dans le bloc B, et ainsi de suite.
- d) Le bloc précédent doit être complètement constitué 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.

11.05 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.

11.06 Fonctionnement du droit au rappel

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.

11.07 Délai de réponse

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.

11.08 Notamment aux fins des communications prévues à la clause 11.07, 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.

11.09 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

11.10 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 d'appareils d'arpentage.

11.14 Priorisation régionale

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

- a) Le salarié doit avoir fini sa période de probation chez l'employeur pour avoir droit à la priorisation régionale;

- b) Un maximum de soixante pourcent (60%) de salariés 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 salariés 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;

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.

11.15 Disponibilité requise

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. De même, les absences imprévisibles (maladie, urgence familiale, etc.) qui surviennent avant ou pendant l'affectation ne constituent pas un motif d'exclusion.

À titre d'exemple, il est convenu que les situations suivantes constituent un motif valable d'exclusion :

- a) Lorsque l'organisation du travail ne permet pas une telle non-disponibilité, du fait de la difficulté de remplacer le salarié non-disponible ou de la logistique du transport;
- 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 ne s'effectue pas à coût nul pour l'employeur, à l'exception du taux horaire.

La disponibilité s'évalue en fonction de l'affectation proposée et non selon la durée du projet lui-même. 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.

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 réofferte selon le droit au rappel.

11.15.01 Affectations de 10 jours ouvrables et moins

Pour les affectations de 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.

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

11.15.02 Affectations de plus de 10 jours ouvrables

Pour les affectations de plus de 10 jours ouvrables, l'employeur ne peut exclure un salarié au motif de non-disponibilité partielle sauf s'il y a un motif valable dont la preuve lui incombe, si la non-disponibilité excède 25% ou s'il s'agit d'une situation prévue aux paragraphes 11.15 (a) à (c) ci-dessus.

Une non-disponibilité de plus de 25% est un motif valable pour être exclu du mandat, nonobstant le fait que le remplacement pourrait se faire à coût nul.

À l'inverse, une non-disponibilité de 25% ou moins n'est pas un motif d'exclusion sauf si l'employeur démontre qu'il a un motif valable ou qu'il s'agit d'une situation prévue aux paragraphes 11.15 (a) à (c) ci-dessus. La période de non-disponibilité permise ne peut être qu'une période en continue qui est déjà prévue au moment où le salarié se fait offrir l'affectation. 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.

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

11.17 Travail de laboratoire

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, tel que prévu à la clause 13.08.

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.

11.18 Soumissions concurrentielles

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.

En cas de refus d'avoir son nom sur une soumission, l'Employeur n'a pas l'obligation d'offrir cette affectation au salarié visé.

ARTICLE 12 PROCÉDURE DE MISE À PIED

12.01 Lorsqu'une affectation prend fin du fait d'un impondérable affectant le projet (par exemple, annulation du chantier ou terminaison de l'intervention suite à l'atteinte plus tôt que prévue des sols naturels stériles en place ou du roc, etc.), les heures rémunérées sont les heures prévues à l'horaire pour cette journée où le mandat se termine.

Si l'équipe ou une partie de l'équipe peut être réaffectée à un autre chantier ou à d'autres tâches (bureau, laboratoire), les salariés peuvent être déplacés à cette réaffectation. En cas de refus par le salarié, seules les heures réellement travaillées par celui-ci seront rémunérées.

Si la mise à pied ne touche pas toute l'équipe, l'employeur procède par ancienneté inverse.

12.02 Pour toute mise à pied, l'employeur n'a pas à produire de relevé d'emploi, sauf si la loi l'exige ou si l'archéologue en fait la demande.

12.03 Il est entendu que lorsque les salariés sont entre deux affectations à des mandats, il n'y a pas de rupture du lien d'emploi, sous réserve de l'article 10.06.

12.04 L'employeur émet un relevé d'emploi électronique en conformité avec la loi, ou à la demande du salarié.

ARTICLE 13 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.01 La semaine normale de travail peut varier de trente-cinq (35) à quarante (40) heures, du lundi au vendredi. La journée normale de travail est de huit (8) heures ou du nombre d'heures établi selon l'horaire compressé. Un horaire compressé est une semaine de travail variant de trente-cinq (35) à quarante (40) heures sur quatre (4) jours, jusqu'à un maximum de dix (10) heures par jour. S'il s'agit d'un chantier isolé au sens de la LNT, la semaine normale peut être d'un maximum de cinquante-cinq (55) heures.

13.02 L'horaire de travail pour chacune des affectations est déterminé par le chargé de projet.

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

13.04 Les parties reconnaissent l'importance de la conciliation vie-travail-famille et s'engagent à favoriser des solutions adaptées aux situations visées.

Avant d'accepter l'affectation qui lui est offerte, le salarié doit aviser l'employeur s'il y a des contraintes familiales connues qui ne lui permettent pas de respecter les conditions d'exécution de l'affectation. L'employeur discute alors avec le salarié afin de déterminer si des alternatives sont possibles.

Le salarié doit également aviser l'employeur le plus rapidement possible lorsque des contraintes familiales s'ajoutent à ce qui a été discuté. L'employeur discute alors avec le salarié afin de déterminer si des alternatives sont possibles.

Advenant qu'un salarié ne puisse être affecté à un mandat en raison de contraintes familiales et que des alternatives n'ont pu être possibles après discussions avec l'employeur, cette affectation est considérée comme une affectation acceptée au sens de l'application de la clause 10.06

13.05 Un salarié doit aviser l'employeur de toute absence prévisible, le plus tôt possible.

13.06 Un salarié doit également aviser l'employeur de tout retard ou absence imprévisible dès qu'il est en mesure de le faire.

13.07 Au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives, le salarié a droit à une période de repas d'une durée de trente (30) minutes. Cette période est non rémunérée et déterminée par la personne responsable sur le terrain après consultation avec l'équipe.

Le salarié qui effectue une journée normale de travail a droit à deux (2) pauses rémunérées de quinze (15) minutes, soit une (1) en matinée et une (1) en après-midi.

La personne responsable sur le terrain peut convenir de périodes de repas et de pauses différentes.

13.08 Périodes d'interruption durant les mandats prolongés en région éloignée

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

Lorsque le projet est découpé en plusieurs périodes, chaque période constitue un mandat distinct aux fins du droit au rappel, s'il est possible de le faire selon le mandat.

Les parties peuvent convenir de règles différentes au besoin.

13.09 Gestions des imprévus et minimum d'heures garanties

Si pour des raisons hors du contrôle de l'Employeur, l'équipe affectée à un chantier ne peut travailler une journée donnée ou doit cesser de travailler en cours de journée, l'Employeur leur verse la plus élevée des deux (2) sommes suivantes : quatre (4) heures au taux régulier ou les heures travaillées cette journée.

Lorsque le mandat prend fin du fait d'un impondérable affectant le projet, la clause de mise à pied, telle que définie à 12.01, s'applique en lieu et place de la présente clause.

Pour un mandat où il n'y a pas d'hébergement, aucune indemnité n'est versée si la journée de travail est annulée avant 20:00 la veille.

Pour des cas exceptionnels, imprévisibles et hors du contrôle de l'employeur (bris de machinerie, bris de services enfouis, changement de stratégie de l'entrepreneur, etc.), aucune indemnité n'est versée au salarié si l'employeur l'avise que la journée de travail est annulée dans les meilleurs délais et au maximum avant 05:30 am.

Si l'équipe ou une partie de l'équipe peut être réaffectée à un autre chantier ou à d'autres tâches (bureau, laboratoire), les salariés peuvent être attirés à cette réaffectation. Cette réaffectation est offerte par ordre d'ancienneté au sein de l'équipe. En cas de refus de cette réaffectation, seules les heures réellement travaillées seront rémunérées.

Lorsqu'il y a hébergement et qu'une journée de travail est annulée ou écourtée en cas de mauvaise météo ou d'imprévus, les heures prévues à l'horaire sont rémunérées. Si le temps perdu doit être récupéré et que des heures peuvent être ajoutées à l'affectation, elles sont payées et assujetties à la rémunération pour temps supplémentaire, le cas échéant.

ARTICLE 14 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.01 Définition

Tout travail exécuté par un salarié au-delà de quarante (40) heures dans une semaine est considéré comme des heures supplémentaires et est rémunéré au taux régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50 %), dans la mesure où il a préalablement été requis ou approuvé par le chargé de projet.

Sauf pour les premières huit (8) heures journalières, toute heure dépassant l'horaire prévu est considérée comme une heure supplémentaire. De même, toute heure dépassant la semaine normale est considérée comme une heure supplémentaire.

Lorsque le mandat exige des heures supplémentaires, l'employeur doit le mentionner au salarié dès la proposition de l'affectation ou dès que l'employeur en prend connaissance.

Aucun temps supplémentaire n'est appliqué si les heures de travail hebdomadaires respectent la semaine normale de travail et l'horaire prévu, sous réserve d'un maximum de 10 heures par jour.

Le présent article ne s'applique pas aux chantiers en territoire isolé et sur le territoire de la région de la Baie James, tel que défini à l'article 4.08). La semaine normale de travail du salarié qui travaille en territoire isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, est de 55 heures.

14.02 Lorsqu'il y a des heures en surplus par rapport aux affectations convenues dans l'équipe, ces heures sont offertes par ordre d'ancienneté. Le temps supplémentaire est généralement offert pour l'ensemble de l'équipe et chaque archéologue est libre d'accepter.

À défaut de suffisamment de volontaires, l'employeur procède par ancienneté inverse.

ARTICLE 15 INDEMNITÉS DE CONGÉ ANNUEL

15.01 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.

15.02 Les salariés ont droit au nombre de semaines de congé annuel prévu ci-après :

| | Nombre de jours ou semaines | Indemnité |
|--|---|---|
| Salarié qui n'a atteint ni un (1) an de service continu ni 3 000 heures d'ancienneté dans la firme, au 31 décembre précédent | 1 jour par mois de service continu (maximum 10 jours) | 4 % du salaire brut de la personne salariée durant l'année en cours |
| Salarié qui n'a atteint ni trois (3) ans de service continu ni 3 000 heures d'ancienneté dans la firme, au 31 décembre précédent | 2 semaines | 4 % du salaire brut de la personne salariée durant l'année en cours |
| Salarié qui a atteint trois (3) ans de service continu ou 3 000 heures d'ancienneté dans la firme, au 31 décembre précédent | 3 semaines | 6 % du salaire brut de la personne salariée durant l'année en cours |

15.03 Les salariés qui désirent prendre des journées de congé annuel entre le 15 juin et le 15 octobre doivent en faire la demande par écrit au plus tard le 15 avril. L'Employeur octroie les vacances par ancienneté, selon ce qui est possible, et en informe les salariés visés avant le 30 avril.

15.04 Le salarié a le droit de prendre deux (2) semaines consécutives de congé annuel, s'il le désire.

15.05 Une fois la demande de congé annuel approuvée, celle-ci ne peut être annulée ou modifiée, sauf si les parties y consentent.

15.06 Choix des congés annuels

L'Employeur accorde les congés annuels selon les critères suivants :

- a) La faisabilité en fonction des échéanciers des mandats. Le cas échéant, une proposition d'autres dates sera faite par l'Employeur;
- b) L'ancienneté.

15.07 Calcul de l'indemnité de congé annuel

Les pourcentages de l'indemnité de congé annuel sont calculés sur le total des gains bruts gagnés par le salarié pendant l'année de référence.

15.08 Versement de la paie de congé annuel

À moins de demande contraire de la part du salarié de recevoir sa paie de congé annuel au début de sa période de congé annuel, sa paie de congé annuel est remise selon le rythme régulier du versement des paies.

15.09 Congés annuels dus

Les congés annuels accumulés non utilisés avant la fin de la période intensive d'intervention terrain, sont alors versées au salarié au plus tard le 31 décembre.

En cas de départ volontaire ou de congédiement du salarié, tous les montants qui lui sont dus lui sont payés en entier.

ARTICLE 16 JOURS FÉRIÉS

16.00 Les jours considérés comme chômés et payés selon la Loi sur les normes du travail et Loi sur la fête nationale, sont les suivants :

- a) 1^{er} janvier – Jour de l'An
- b) Vendredi Saint ou Lundi de Pâques, au choix de l'Employeur
- c) Lundi qui précède le 25 mai – Journée nationale des Patriotes
- d) 24 juin – Fête nationale
- e) Premier lundi de septembre – Fête du Travail
- f) 30 septembre – Journée de vérité et réconciliation
- g) Deuxième lundi d'octobre – Action de Grâce
- h) 25 décembre – Jour de Noël

16.01 Rémunération des jours fériés

Le salarié reçoit une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines de paie précédant la date du jour férié.

16.02 Coïncidence et paiement d'un jour férié

- a) Si un salarié est en congé annuel durant l'un des jours fériés prévus à l'article 16.01 ou qu'un tel jour ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail, l'Employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 16.02.
- b) Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.
- c) Tout travail effectué lors d'un jour férié est rémunéré à temps et demi (1.5), en plus de l'indemnité pour jour férié, le cas échéant.

ARTICLE 17 CONGÉS MALADIE, POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES OU PARENTALES

Les congés prévus au présent article peuvent être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année.

Les salariés doivent, dans la mesure du possible, aviser leur supérieur immédiat (chargé de projet ou coordonnateur) le plus tôt possible de la prise du congé ou de leur absence.

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

17.01 Congés maladie

- a) 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.

- b) Les congés prévus au présent article peuvent être utilisés lors de toute heure programmée à l'horaire et non travaillée par le salarié pour l'un des motifs prévus.
- c) Ces congés peuvent être fractionnés en journée, en demi-journée et en heure, si l'Employeur y consent.

17.02 Congés pour responsabilités familiales ou parentales

- a) Un salarié peut 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(e), d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidante.
- b) 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(e), ainsi que les conjoint(es) de ces personnes, leurs enfants et les conjoint(es) de leurs enfants.
- c) Ce congé peut être fractionné en journées, en demi-journée et en heure, si l'Employeur y consent.

17.03 Rémunération

L'ancienneté se cumule pendant toute heure de maladie rémunérée ou toute heure de congé pour responsabilités familiales ou parentales rémunérée, mais ces heures ne sont pas considérées « travaillées » aux fins de la probation.

Indemnité de base

Tout salarié qui s'absente pour maladie ou pour responsabilités familiales ou parentales lors d'une journée où il était en affectation reçoit une indemnité égale à un vingtième (1/20^e) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines de paie précédant la date du jour où il s'absente, pour les deux (2) premières journées de l'année où il s'absente.

Pour les journées suivantes où il s'absente, le salarié ne reçoit pas d'indemnité, sauf s'il dispose de crédits additionnels qu'il choisit d'utiliser à ce moment.

Les indemnités de base ne sont pas monnayables.

Crédits additionnels pour maladie et responsabilité familiales ou parentales

Au 1^{er} janvier de chaque année, tout salarié visé reçoit un crédit équivalent à 1,4% des heures travaillées l'année précédente. Ce crédit peut être utilisé à titre de congé de maladie ou de congé pour responsabilités familiales ou parentales lors d'une journée où l'archéologue est en affectation.

Ces crédits peuvent être fractionnés tel que décrit aux articles 17.01 et 17.02

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

ARTICLE 18 CONGÉS SOCIAUX

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

ARTICLE 19 CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL OU D'ADOPTION

- 19.01** Les dispositions prescrites par le Régime québécois d'assurance parentale et toutes autres dispositions d'ordre public relatives au congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption s'appliquent aux salariés.

ARTICLE 20 RÉMUNÉRATION

20.01 La période de paie est du dimanche au samedi, chaque semaine ou par période de deux (2) semaines. La paie de chacun des salariés est déposée dans le compte bancaire indiqué par celui-ci au plus tard le vendredi, toutes les deux (2) semaines, et ce, pour la période de travail se terminant le samedi précédent.

20.02 Le bulletin de paie est transmis ou rendu disponible électroniquement en même temps que le versement du salaire. Les informations suivantes sont fournies :

- a) Le nom et l'adresse de l'employeur;
- b) Le nom et le prénom du salarié;
- c) La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- d) Le taux de salaire horaire du salarié;
- e) Le nombre d'heures de travail payées au taux régulier;
- f) Le nombre d'heures supplémentaires payées;
- g) La nature et le montant des primes, indemnités et allocations versées;
- h) Le montant de la rémunération brute;
- i) La nature et le montant des déductions opérées ainsi que l'indemnité relative à certains équipements de sécurité;
- j) Le montant de la cotisation syndicale prélevée;
- k) Le montant de la rémunération nette;
- l) Le cumul des heures depuis le 1er janvier de l'année en cours.

20.03 En cas d'erreur de cinquante (50 \$) dollars ou plus sur la paie d'un salarié et à moins qu'une entente différente n'intervienne, l'employeur rembourse celui-ci dans les deux (2) jours ouvrables suivant la signification de l'erreur par le salarié.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas lorsque le salarié a commis une erreur en remplissant sa feuille de temps ou si ce dernier la remet en retard.

S'il s'agit de moins de cinquante (50 \$) dollars, l'employeur corrige son erreur à la paie suivante.

20.04 Si l'employeur, pour quelque raison que ce soit, a versé des montants en trop à un salarié, il tente d'en arriver à une entente avec ce dernier sur les modalités de remboursement. À défaut, un montant sera prélevé à compter de la paie suivante à raison d'un maximum de cinquante dollars (50 \$) à la fois, jusqu'à concurrence du montant total à récupérer. Dans l'éventualité d'une fin d'emploi, peu importe le motif, l'employeur retient sur les sommes dues au salarié le solde du montant versé en trop.

- 20.05** Aucun montant ne peut être prélevé sur la paie d'un salarié, sauf ceux prévus aux lois fiscales, à une disposition de la présente convention collective, à une entente dûment convenue par écrit avec le salarié et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit ou faisant l'objet d'une décision de la Cour.

ARTICLE 21 SALAIRES ET PRIMES

21.01 La grille salariale est prévue à l'Annexe 2 de la présente convention collective. L'échelon salarial des postes de gestionnaire de laboratoire, d'archéologue de terrain, d'archéologue de laboratoire et d'archéologue assistant, est défini selon l'expérience globale en carrière du salarié, incluant les équivalences reconnues à l'article 21.02.

Dans la grille pour les archéologues de terrain et de laboratoire, les échelons 9 et 10 ne sont pas accessibles en 2024 et l'échelon 10 n'est pas accessible en 2025. Le salarié qui se qualifierait pour un de ces échelons est payé selon l'échelon 8 en 2024 et selon l'échelon 9 en 2025.

L'échelon salarial des postes d'archéologue spécialiste, de gestionnaire de laboratoire ou des autres postes (cartographe, géomorphologue) est défini selon les heures travaillées à l'intérieur du poste visé uniquement.

21.02 Équivalences reconnues

Pour la considération de l'ancienneté au sein de la firme et de l'expérience globale en carrière, l'Employeur reconnaît, en plus des heures autrement reconnues, les équivalences suivantes :

a) Pour les périodes pendant lesquelles le salarié reçoit des prestations RQAP ou CNESST, les heures qu'il aurait raisonnablement effectuées durant ces périodes, en tenant compte de sa moyenne des années antérieures et de l'évolution de ses affectations, de la moyenne des autres salariés de son bloc, et des heures reconnues ou travaillées chez d'autres employeurs. L'employeur doit fournir le détail des heures reconnues afin que le salarié puisse effectuer la validation. Le syndicat reçoit également copie.

Pour la considération de l'expérience globale en carrière uniquement, l'Employeur reconnaît, en plus des heures autrement reconnues ou déjà reconnues à titre d'équivalence d'ancienneté, les équivalences additionnelles suivantes :

- a) Les heures effectuées comme stagiaire ou bénévole sur un chantier archéologique jusqu'à l'occurrence d'une équivalence de 200 heures.
- b) L'Employeur reconnaît 1 000 d'heures à titre d'équivalence pour le salarié ayant obtenu son diplôme de maîtrise dans une discipline pertinente. Une seule tranche de 1 000 heures peut être ajoutée, nonobstant toute diplomation (seconde maîtrise, doctorat, etc.) additionnelle. L'ajout d'équivalence pour le diplôme ne peut avoir lieu qu'une fois que le salarié a atteint 2 000 heures en archéologie professionnelle au Québec.

L'employeur peut octroyer ou non, à sa discrétion, un salaire plus élevé à un archéologue assistant, un archéologue spécialiste, un gestionnaire de laboratoire, ou au salarié d'un autre poste (cartographe, géomorphologue) en se basant sur tout critère pertinent, notamment la diplomation ou d'autres formes d'équivalences.

ARTICLE 22 RÉTROACTION ET FORMATION CONTINUE

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

Accompagnement et rétroaction

- 22.02** Pendant la période de probation, et à toute période où cela est requis par la suite, le salarié bénéficie de l'accompagnement nécessaire afin d'améliorer ses compétences et sa pratique professionnelle.

Formation

- 22.03** L'employeur reconnaît l'importance de la formation pour les salariés qui sont à son emploi.
- 22.04** Toute formation, pour les fins du travail chez l'employeur et exigée par ce dernier, est rémunérée. Les frais de formation sont aussi à la charge de l'employeur.
- 22.05** Au commencement de toute nouvelle affectation et au courant de celle-ci lorsque requis, tout salarié bénéficie de séances d'information de la durée requise par les caractéristiques de l'affectation, notamment en matière de santé et sécurité au travail et au contexte archéologique particulier de l'affectation.

Cette séance d'information est distincte des accueils de chantier exigés par le maître d'œuvre.

ARTICLE 23 TÉLÉTRAVAIL

- 23.01** Sur autorisation de l'employeur, le salarié peut effectuer certaines tâches en télétravail.
- 23.02** Dans ce cas, le salarié doit utiliser l'équipement informatique fourni par l'employeur. 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.
- 23.03** L'employeur fournit également 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 24 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Dispositions générales

- 24.01** L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique des salariés et le syndicat y collabore. L'employeur s'engage à respecter les lois liées à la santé et la sécurité et ses différents règlements.
- 24.02** Un salarié peut exercer un droit de refus conformément aux articles prévus à la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 24.03** Tout incident ou accident est rapporté à son supérieur immédiat, sans délai, par le salarié impliqué.
- 24.04** L'employeur maintient un registre des accidents, incidents et premiers secours rapportés. Ce registre est fourni au syndicat annuellement.
- 24.05** Tout examen médical exigé par l'employeur, pour des motifs sérieux, s'effectue durant les heures de travail, et ce, sans perte de traitement et aux frais de l'employeur.
- 24.06** L'employeur remet au syndicat une copie de tout rapport d'enquête ou d'inspection concernant les activités de l'employeur relatif à la sécurité des lieux de travail provenant de la CNESST.

Trousses de premiers soins

- 24.07** Sur tout chantier, l'employeur met à la disposition de l'équipe une trousse de premiers soins permettant de traiter les blessures mineures pouvant se produire au travail.

La trousse fournie est conforme à la norme CAN/CSA Z1220-17, norme reconnue par la CNESST.

L'employeur s'engage également à inclure dans la trousse :

- a) Une (1) pince à tiques
- b) Une (1) épinéphrine
- c) Une (1) douche oculaire
- d) Trois (3) serviettes hygiéniques
- e) Huit (8) points de rapprochements (Steri-Strip)

L'employeur s'assure également de vérifier régulièrement le contenu des trousses de premiers soins et de la mettre à jour selon les exigences de la norme CAN/CSA Z1220-17 reconnue par la CNESST.

Formations

- 24.08** 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) salariés de la firme.

Le secouriste visé par la présente clause peut être un employé du maître d'œuvre ou de l'entrepreneur présent sur le chantier.

Infrastructures de chantier et laboratoires

- 24.09** En prenant en compte la réalité indissociable de l'archéologie de terrain, les types de chantiers, la disponibilité du matériel, la durée du mandat, l'accessibilité du terrain et les autres intervenants sur le chantier, l'employeur s'engage, dans la mesure du possible, à offrir des installations appropriées et s'engage à fournir les aménagements minimaux prévus ci-dessous:

- a) **Eau** : L'employeur s'assure que les salariés assignés à un mandat sur un chantier aient accès à de l'eau potable ou fournit une quantité suffisante d'eau potable pour l'ensemble de l'équipe.

Lorsque les conditions ne permettent pas à l'employeur de rendre l'eau potable disponible, le transport de l'eau à partir du lieu accessible par la route jusqu'au lieu de travail est la responsabilité de l'équipe (avec répartition en volumes adaptés).

Le salarié s'assure quant à lui d'apporter sa gourde personnelle, remplie d'eau pour le premier remplissage de la journée et a la responsabilité, lorsque possible, de remplir cette dernière par des sources d'eau accessibles au public.

- b) **Toilettes** : L'employeur s'assure que les salariés assignés à un mandat sur un chantier aient accès à une toilette dédiée au chantier ou dont l'utilisation a été préalablement convenue.

Lorsqu'il n'est pas possible de fournir un tel accès et qu'il n'y a pas de terres publiques à proximité, l'employeur en avise le salarié au moment de lui offrir l'affectation ou dès que cette impossibilité est connue. Il est convenu que l'employeur s'engage alors à fournir ses meilleurs efforts en vue de trouver une solution appropriée.

- c) **Lavage des mains** : Dans la mesure où les installations sanitaires n'offrent pas d'eau courante, l'employeur fournit une réserve d'eau prévue à cet effet, du savon et des serviettes de papier ou des lingettes nettoyantes.

- d) **Abri** : 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 :

1. Un local fourni par le maître d'œuvre ou le donneur d'ouvrage ou une roulotte
2. Un chapiteau ou un abri type « Tempo »
3. Un abri « autodressant » ou une bâche

En autant que possible l'employeur respectera la hiérarchie prévue ci-dessus. L'employeur avise le salarié du type d'abri fourni, ou de l'absence d'un tel abri le cas échéant, au moment de lui offrir l'affectation ou dès qu'une solution est connue ou modifiée.

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 salarié utilise son propre véhicule.

Il est convenu que l'employeur s'engage à fournir ses meilleurs efforts en vue de trouver une solution appropriée.

Prévention en matière de santé et sécurité au travail

- 24.10** 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 soixante (60) minutes 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 respecter les politiques de l'employeur à chacune des affectations suivantes.

Lorsqu'un plan de santé et sécurité spécifique est en vigueur pour un chantier particulier, l'employeur rémunère le salarié trente (30) minutes pour en prendre connaissance

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

24.12 Manutention des charges

Le salarié ne doit pas soulever une boîte ou une autre charge s'il évalue qu'elle dépasse le poids permettant un déplacement sécuritaire.

24.13 Aménagement des lieux de travail

L'employeur doit fournir un mobilier qui soit ergonomique et en bon état.

Si un salarié en fait la demande, l'employeur fournit un tapis antichoc pour toute station de travail debout utilisée de façon prolongée.

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.

Situations d'accidents du travail

- 24.14** En cas d'accident du travail, l'employeur assume le transport vers un établissement de services de santé approprié lorsque cela est requis.

- 24.15** Le salarié accidenté qui reçoit des prestations de la CNESST cumule son ancienneté pendant toute la durée de ses prestations.

Comité paritaire de santé et sécurité au travail

- 24.16** L'Employeur reconnaît la création d'un comité de santé et de sécurité au travail.

Le comité est composé de:

- 2 représentants nommés par le syndicat
- 2 représentants de l'Employeur

Le comité de santé et de sécurité se réunit au moins une fois par trois mois, sous réserve des règlements

Les libérations et les dépenses des représentants syndicaux, en lien avec le comité (préparation, déplacement hors des balises de l'article 26 et temps de réunion) sont assumées par l'Employeur.

Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont basées sur l'article 78 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Étançonnement et excavation par paliers

- 24.17** Si l'Employeur n'est pas maître d'œuvre sur le chantier, il demande le plan d'éтанçonnement et le rend disponible sur le chantier, le cas échéant.

24.18 Sols ou collections contaminés

1) Constat :

Lorsqu'un salarié ou le chargé de projet constate qu'il y a une source probable de contamination ou un risque d'irritation sur le chantier tout travail à proximité de la zone cesse et les mesures de protection nécessaires sont mises en place avant la poursuite du travail. À défaut du respect de cette obligation par l'employeur, aucun salarié n'est tenu de travailler dans la zone à risque.

2) Communication :

De même si le site peut, en toute probabilité, être contaminés ou comporter un risque de contamination, le chargé de projet doit aviser l'ensemble de l'équipe du chantier, l'employé de laboratoire et l'archéologue — analyste de culture matérielle, sans délai, en fournissant les informations qu'il possède à cet effet.

3) Mesures prises et EPI :

Après analyse, le chargé de projet met les mesures en place afin de protéger la santé et la sécurité des salariés, notamment en fournissant les équipements de protection individuelle appropriés. L'employeur doit interdire à tout employé de travailler dans la zone à risque sans les EPI appropriés. L'équipe ou le salarié peut requérir tout EPI additionnel, si cela est justifié.

Si les EPI qui doivent être fournis par l'employeur ne sont pas disponibles, les archéologues visés sont réaffectés selon leurs heures prévues, jusqu'à ce que les EPI soient disponibles. À défaut de pouvoir être réaffectés, les archéologues visés sont libérés, sans perte de salaire, jusqu'à ce que les EPI soient disponibles.

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

4) Identification :

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

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

ARTICLE 25 OUTILS ET ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION

25.01 L'employeur peut accepter que le salarié utilise ses propres outils ou équipement à la condition qu'ils respectent les normes établies par l'employeur.

Équipements de protection

25.02 Une indemnité 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 et gants d'hiver
- e) Genouillères
- f) Bottes de sécurité
- g) Bottes de pluie
- h) Bottes d'hiver

Cette indemnité par heure effectivement travaillée au terrain est de 0,35 \$ pour l'année 2024 - 0,45 \$ pour l'année 2025 et de 0,55 \$ pour l'année 2026 de la présente convention. L'indemnité peut être versée annuellement, au plus tard le 31 décembre.

25.03 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-dessous et ne sont donc pas considérés comme un avantage pécuniaire pour le salarié.

25.04 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.

ARTICLE 26 TRANSPORT

- 26.01** 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.
- 26.02** 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) À moins de cinquante (50) kilomètres par la route du lieu de résidence du salarié;
 - b) Directement au bureau de l'employeur.

Situation où le transport est fourni et rémunéré

- 26.03** Pour toutes les autres situations, le transport doit être fourni ou indemnisé, et le temps de déplacement est rémunéré.
- 26.04** 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 salarié ne souhaite utiliser son véhicule, l'employeur doit fournir un véhicule corporatif ou de location.

L'employeur peut exiger du salarié qu'il utilise son véhicule, ou qu'il se rende par ses propres moyens, moyennant indemnité, si la résidence du salarié est située à cinquante (50) kilomètre et plus du lieu de rendez-vous.

Utilisation d'un véhicule personnel**26.05 Taux de remboursement**

Lorsqu'applicable, le taux d'indemnisation par kilomètre parcouru est calculé selon les taux du Conseil du Trésor du Québec.

26.06 Stationnement

Le salarié a droit au remboursement du stationnement si son véhicule est utilisé à la demande de l'employeur ou qu'il y a un coût de stationnement pour le véhicule fourni par l'employeur.

26.07 Limite à la conduite

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

- a) Pour le conducteur : un maximum huit (8) heures par jour de conduite active;

- b) Pour le conducteur ou les passagers : un maximum de douze (12) heures par jour de durée de déplacement. Dans les situations où le déplacement se fait suite à une journée où le salarié est présent sur le chantier, l'étendue maximale de la journée de travail (chantier + déplacement) est de douze (12) heures.
- c) Dans le cas où le seul hébergement possible est à plus de douze (12) heures de déplacement, les alinéas a) et b) de la présente clause n'ont pas à être respectés.

ARTICLE 27 FRAIS DE REPAS ET DE SÉJOUR

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

Normes d'hébergement

27.02 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 20\$ par nuitée en surplus de l'hébergement fourni.

27.03 Dans le cas où l'hébergement se fait en campement forestier (en tente prospecteur), l'Employeur doit le mentionner au moment de l'offre d'affectation.

Per diem repas

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

- Déjeuner : 13 \$
- Dîner : 18 \$
- Souper : 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.

ARTICLE 28 MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

28.01 Les parties souhaitent privilégier le dialogue pour corriger les comportements inappropriés afin de faire en sorte que de tels comportements ne se reproduisent plus.

28.02 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 et impartialité.

28.03 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 trente (30) jours suivant l'incident ou la connaissance des faits acquise par l'employeur.

La connaissance des faits est présumée lorsqu'il s'est écoulé six (6) mois depuis leur survenance, sauf si la partie visée prouve qu'elle n'était pas informée et que cela ne découle pas d'une insouciance de sa part.

28.04 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. L'employeur doit faire enquête avec diligence.

28.05 La décision de l'employeur d'imposer ou non une mesure disciplinaire est communiquée, par écrit, au salarié dans les dix (10) jours suivant la fin de l'enquête

28.06 Une copie de la mesure disciplinaire remise au salarié est déposée au dossier de ce dernier et est acheminée au syndicat simultanément à sa remise. Cet écrit doit mentionner la faute reprochée, les principaux faits et motifs à l'appui de la décision de l'employeur et la sanction imposée au salarié.

28.07 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.

28.08 À la demande d'un salarié, ce dernier peut être accompagné d'un délégué syndical lors de toute rencontre de nature disciplinaire. Si aucun délégué syndical n'est disponible, le salarié peut demander un report de la rencontre jusqu'à 48 heures afin de permettre la présence d'un tel délégué.

28.09 Après une période de 500 heures de travail ou après un (1) an de calendrier, selon le plus élevé des deux, une mesure disciplinaire moindre ou égale à un (1) jour de suspension est effacée du dossier du salarié et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement.

Après une période de 2000 heures de travail ou après deux (2) ans de calendrier, selon le plus élevé des deux, une mesure disciplinaire supérieure à un (1) jour de suspension est effacée du dossier du salarié et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement.

Si une autre mesure disciplinaire est imposée au salarié dans les périodes prévues ci-dessus, elle est prolongée jusqu'à l'échéance de cette nouvelle mesure.

Nonobstant la présente clause, l'Employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), peut tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence. La présente disposition découle de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* qui ajoute l'article 97.1 à la Loi sur les normes du travail.

- 28.10** Tout salarié accompagné à sa demande d'un représentant syndical peut vérifier, sur rendez-vous, son dossier disciplinaire et d'employé en présence d'un représentant de l'employeur.
- 28.11** 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 aux articles 29 et 30.
- 28.12** Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur a le fardeau de la preuve.
- 28.13** 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.
- 28.14** 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 29 PROCÉDURE DE GRIEFS

29.01 La procédure qui suit s'applique de la même façon en faisant les adaptations nécessaires dans le cas d'un grief patronal.

29.02 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.

29.03 Les parties favorisent que, avant de soumettre un grief, le salarié tente d'abord 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 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 (maximum 6 mois) dont le grief découle;

La connaissance des faits est présumée lorsqu'il s'est écoulé six (6) mois depuis leur survenance, sauf si la partie visée prouve qu'elle n'était pas informée et que cela ne découle pas d'une insouciance de sa part.

Nonobstant la présente clause, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite. La présente disposition découle de la *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* qui oblige d'inscrire l'article 123.7 à la Loi sur les normes du travail dans toute convention collective.

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 l'article 30 de la convention collective. Ce délai débute lors de la réception de la réponse écrite de l'employeur.

e) 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.

29.04 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.

29.05 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.

29.06 Les délais prévus au présent article sont de rigueur à moins qu'ils ne soient prolongés par entente écrite entre les parties.

ARTICLE 30 ARBITRAGE DE GRIEFS

- 30.01** 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.
- 30.02** 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.
- 30.03** 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.
- 30.04** 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
- 30.05** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties à cette convention ainsi que le salarié concerné.
- 30.06** **Frais d'arbitrage**

Les parties paient chacune cinquante pour cent (50 %) des frais de l'arbitre.

Advenant que le dossier se règle en médiation préarbitrale, les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés en parts égales par les Parties.

Les frais afférant aux témoins autres que les salariés sont à la charge de la partie qui les convoque.

ARTICLE 31 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 31.01** Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.
- 31.02** L'employeur et le syndicat conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de la convention collective.

ARTICLE 32 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 32.01** La présente convention collective entre en vigueur à sa signature et le demeure pour une durée de trois (3) ans.
- 32.02** Pour précisions, les clauses prévoyant un calcul annuel sont appliquées en tenant compte de l'année calendaire complète 2024, sans réduction proportionnelle liée à la date de signature, mais toute somme équivalente versée en lien avec la portion d'année déjà écoulée au moment de la signature de la convention est déduite du calcul annuel. Cela s'applique au montant que l'employeur verse pour libérations syndicales en fin d'année (article 8.06 C), au congé annuel (article 15), et aux crédits pour congés de maladie ou de responsabilités familiales (article 17.03) pour lesquels le crédit est effectué à l'entrée en vigueur de la convention en fonction des heures effectuées en 2023.
- 32.03** La convention collective n'a pas d'effet rétroactif.
- 32.04** 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.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Lévis, en ce 5^e jour du mois de décembre 2024.

ARCHÉOCONSULTANT INC.

**SYNDICAT NATIONAL DES ARCHÉOLOGUES
DU QUÉBEC – CSN**

François Guindon

Maxime Vaillancourt, comité de négociation

Édith Bergeron

Luis Trudel-Lopez, comité de négociation

Louis-Carl Pouliot Bolduc, comité de négociation

ANNEXE 1 LISTE INITIALE D'ANCIENNETÉ

À venir.

ANNEXE 2 ÉCHELLES SALARIALES

Grille salariale

| | | Grille salariale Convention 2024-2025-2026 | | |
|---|----------------|---|--|---|
| | Heures | Taux 2024 À compter de la date de la signature de la convention jusqu'au 31 décembre 2024 | Taux 2025 À compter du 1er janvier 2025 jusqu'au 31 décembre 2025 | Taux 2026 À compter du 1er janvier 2026 |
| Archéologue de terrain et laboratoire * | | | | |
| 1 | 0-1000 | 26.00 \$ | 26.78 \$ | 28.12 \$ |
| 2 | 1001-2000 | 26.50 \$ | 27.35 \$ | 28.87 \$ |
| 3 | 2001-3000 | 27.00 \$ | 27.93 \$ | 29.63 \$ |
| 4 | 3001-4500 | 27.50 \$ | 28.51 \$ | 30.40 \$ |
| 5 | 4501-6000 | 28.25 \$ | 29.35 \$ | 31.46 \$ |
| 6 | 6001-8000 | 29.00 \$ | 30.19 \$ | 32.53 \$ |
| 7 | 8001 -11 000 | 30.00 \$ | 31.30 \$ | 33.89 \$ |
| 8 | 11001-14 000 | 31.00 \$ | 32.41 \$ | 35.28 \$ |
| 9 | 14001- 17 000 | 31.00 \$ | 33.52 \$ | 36.67 \$ |
| 10 | 17 001 et plus | 31.00 \$ | 33.52 \$ | 38.09 \$ |
| Archéologue-assistant * | | | | |
| 1 | 0-3500 | 29.00 \$ | 30.16 \$ | 32.27 \$ |
| 2 | 3501-6500 | 30.25 \$ | 31.46 \$ | 33.66 \$ |
| 3 | 6501-8500 | 31.00 \$ | 32.24 \$ | 34.50 \$ |
| 4 | 8501-11 500 | 32.00 \$ | 33.28 \$ | 35.61 \$ |
| 5 | 11 501-14 500 | 33.00 \$ | 34.32 \$ | 36.72 \$ |
| 6 | 14 501-17 500 | 34.00 \$ | 35.36 \$ | 37.84 \$ |
| 7 | 17 501 et plus | 35.00 \$ | 36.40 \$ | 38.95 \$ |
| Archéologue-chargé de recherche * | | | | |
| 1 | 0-3500 | 29.00 \$ | 30.16 \$ | 32.27 \$ |
| 2 | 3501-6500 | 30.25 \$ | 31.46 \$ | 33.66 \$ |
| 3 | 6501-8500 | 31.00 \$ | 32.24 \$ | 34.50 \$ |
| 4 | 8501-11 500 | 32.00 \$ | 33.28 \$ | 35.61 \$ |
| 5 | 11 501-14 500 | 33.00 \$ | 34.32 \$ | 36.72 \$ |
| 6 | 14 501-17 500 | 34.00 \$ | 35.36 \$ | 37.84 \$ |
| 7 | 17 501 et plus | 35.00 \$ | 36.40 \$ | 38.95 \$ |
| Archéologue-spécialiste (analyste culture matérielle, bioarchéologue, zooarchéologue) ** | | | | |
| 1 | 0 - 2000 | 31.50 \$ | 32.76 \$ | 35.05 \$ |
| 2 | 2001 - 4000 | 32.50 \$ | 33.80 \$ | 36.17 \$ |
| 3 | 4001 - 6000 | 33.50 \$ | 34.84 \$ | 37.28 \$ |
| 4 | 6001 - 8000 | 34.50 \$ | 35.88 \$ | 38.39 \$ |
| 5 | 8001 et plus | 35.50 \$ | 36.92 \$ | 39.50 \$ |
| Autres ** | | | | |
| Cartographe 1 | 0 - 2000 | 28.00 \$ | 29.12 \$ | 31.16 \$ |
| Cartographe 2 | 2001 - 4000 | 28.50 \$ | 29.64 \$ | 31.71 \$ |
| Cartographe 3 | 4001 - 6000 | 29.00 \$ | 30.16 \$ | 32.27 \$ |
| Cartographe 4 | 6001 - 8000 | 29.50 \$ | 30.68 \$ | 32.83 \$ |
| Cartographe 5 | 8001 et plus | 30.00 \$ | 31.20 \$ | 33.38 \$ |
| Géomorphologue 1 | 0 - 2000 | 33.00 \$ | 34.32 \$ | 36.72 \$ |
| Géomorphologue 2 | 2001 - 4000 | 34.00 \$ | 35.36 \$ | 37.84 \$ |
| Géomorphologue 3 | 4001 - 6000 | 35.00 \$ | 36.40 \$ | 38.95 \$ |
| Géomorphologue 4 | 6001 - 8000 | 36.00 \$ | 37.44 \$ | 40.06 \$ |
| Géomorphologue 5 | 8001 et plus | 37.00 \$ | 38.48 \$ | 41.17 \$ |

* Heures des échelons définies à partir de l'expérience globale en carrière

** Heures des échelons définies selon les heures travaillées à l'intérieur du poste uniquement