

Propositions de la Commission canadienne de sûreté nucléaire
dans le cadre des négociations avec
le groupe Réglementation nucléaire (NUREG)

représenté par
l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada

25 mars 2019

Introduction

Dans le cadre de la présente ronde de négociations, la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) (l'Employeur) souhaite mettre à jour certains articles (administration interne) et apporter des modifications aux congés payés et aux congés non payés ainsi qu'aux dispositions relatives aux indemnités de maternité et aux indemnités parentales. La Commission accorde aussi une grande importance à l'octroi d'augmentations salariales qui respectent le programme de restrictions financières du gouvernement fédéral et à la conclusion d'une convention collective d'une durée qui peut assurer la prévisibilité financière de notre organisation.

L'objectif de l'employeur est également d'appuyer l'objectif global de la fonction publique de réduire au minimum les répercussions relatives au système de paye Phénix.

Vous trouverez ci-joint, sous toutes réserves, les propositions de la CCSN aux fins de la négociation d'une convention collective qui s'applique à tous les employés qui font partie de l'unité de négociation du groupe Réglementation nucléaire (NUREG).

La Commission se réserve le droit de présenter d'autres propositions dans le cadre des négociations ainsi que des contre-propositions en réponse aux revendications syndicales.

Comme par le passé, les modifications proposées sont en caractères **gras**, tandis que les suppressions proposées sont biffées (« — »)

ARTICLE 13 – CONGÉ DE MALADIE

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions concernant le présent article à une date ultérieure.

ARTICLE 14 – CONGÉ PARENTAL OU CONGÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES /INDEMNITÉ DE MATERNITÉ

Congé non payé pour les soins de longue durée d'un membre de la famille

14.03 Sous réserve des nécessités du service, il est accordé à l'employé un congé non payé pour prodiguer personnellement les soins et l'éducation à ses enfants d'âge préscolaire; ou pour prodiguer les soins de longue durée à un parent malade ou âgé ou à un enfant handicapé ou à un autre membre de la famille qui réside en permanence au foyer de l'employé ou avec lequel l'employé vit en permanence, **ou à une personne qui remplace un parent de l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé**, conformément aux conditions suivantes :

Congé payé pour obligations familiales

14.04 (a) Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- (i) du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé);
- (ii) des enfants à charge (y compris les enfants du conjoint légal ou du conjoint de fait et les enfants nourriciers qui demeurent avec l'employé et qui sont sous sa tutelle);
- (iii) des parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- (iv) le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur;
- (v) les grands-parents et les petits-enfants de l'employé;
- (vi) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence; ~~ou~~
- (vii) tout parent à l'égard de qui l'employé a une relation de soins, peu importe s'il réside avec l'employé; **ou**
- (viii) **de toute personne qui remplace un parent de l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé.**

ARTICLE 15 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

Congé de deuil

- 15.02 Aux fins de l’application de la présente clause, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (incluant le conjoint de fait qui demeure avec l’employé), l’enfant propre de l’employé (incluant l’enfant du conjoint de fait), beau-fils ou la belle-fille ou l’enfant en tutelle de l’employé, le grand-père, la grand-mère, le petit-fils, la petite-fille, le beau-père, la belle-mère et tout parent demeurant en permanence avec l’employé ou avec qui l’employé demeure en permanence, **ou**
- i. **de toute personne qui remplace un parent de l’employé, qu’il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l’employé. L’employé n’a droit à un congé de deuil en vertu de l’alinéa 15.02i) qu’une seule fois au cours de sa période totale d’emploi dans la fonction publique.**

ARTICLE 17 – INDEMNITÉ DE DÉPART

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions concernant le présent article à une date ultérieure.

ARTICLE 21 – INFORMATION

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions concernant le présent article à une date ultérieure.

**ARTICLE 22 – CONGÉ POUR LES QUESTIONS CONCERNANT LES
RELATIONS DE TRAVAIL**

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions concernant le présent article à une date ultérieure.

ARTICLE 33 – ADMINISTRATION DE LA PAYE

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions concernant le présent article à une date ultérieure.

Rétroactivité

L'Employeur propose d'augmenter les taux de rémunération sur une base prospective. L'Employeur souhaite dialoguer pour trouver des solutions justes, raisonnables, réalistes et administrativement réalisables pour indemniser la période de rétroactivité – des solutions qui seraient acceptables à la fois pour l'Employeur et pour l'agent négociateur. Des modifications ultérieures pourraient être nécessaires, y compris à l'article 33 concernant l'administration de la paye. L'Employeur souhaite également s'entendre avec l'agent négociateur pour établir une période de mise en œuvre juste, raisonnable, réaliste et administrativement réalisable.

SALAIRS

L'Employeur se réserve le droit de présenter à une date ultérieure des propositions concernant la période de mise en œuvre des dispositions de la convention.

- 1. Le 1^{er} avril 2018, une augmentation de 1,00 % sera apportée à tous les niveaux et échelons.**
- 2. Le 1^{er} avril 2019, une augmentation de 1,00 % sera apportée à tous les niveaux et échelons.**
- 3. Le 1^{er} avril 2020, une augmentation de 1,00 % sera apportée à tous les niveaux et échelons.**
- 4. Le 1^{er} avril 2021, une augmentation de 1,00 % sera apportée à tous les niveaux et échelons.**

Les échelles salariales résultant de ces modifications seront calculées et mises à jour, puis reproduites à l'Annexe 1.

L'Employeur se réserve le droit de présenter à une date ultérieure des propositions concernant les taux de rémunération des employés qui exercent des fonctions de consultation ou d'analyse financière (voir le protocole d'entente n° 8).

ARTICLE 36 – DURÉE DE LA CONVENTION

36.01 La durée de la convention collective est du 1^{er} avril 20142018 au 31 mars 20182022.

ANNEXE 1 – GRILLES DES SALAIRES

Les grilles des salaires seront calculées avant la conclusion des négociations.

ANNEXE 2 – CONGÉ DE MATERNITÉ/CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Veuillez noter que cette proposition pourrait nécessiter d'autres modifications pour assurer une consolidation appropriée des nouvelles exigences de l'assurance-emploi et du Régime québécois d'assurance parentale.

Congé parental non payé

6. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde :

- (a) d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait)
- (b) d'un enfant adoptif d'âge préscolaire
- (c) d'un enfant adoptif d'âge scolaire, sur démonstration des besoins spéciaux de l'enfant

a droit, sur demande, à un congé parental non payé **pour une seule période** d'**au plus trente-sept (37) six (36)** semaines **consécutives** au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines (**période standard**) **ou pour une seule période d'**au plus soixante-deux (62)** semaines consécutives pendant la période de soixante-huit (78) semaines (période prolongée)** commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié. Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé peut être pris en deux périodes.

Nonobstant les alinéas 6a), b), et c), l'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né d'un conjoint de fait) ou qui intente une poursuite en vertu des lois d'une province pour adopter un enfant ou qui obtient une ordonnance en vertu des lois d'une province pour adopter un enfant bénéficia, à sa demande, d'un congé parental partagé non payé ou d'un congé de paternité non payé pour l'une ou l'autre des périodes suivantes :

i. une seule période d'**au plus cinq (5)** semaines consécutives au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines (**période standard**); ou

ii. une seule période d'**au plus huit (8)** semaines consécutives au cours de la période de soixante-dix-huit (78) semaines (période prolongée);

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

ANNEXE 3 – INDEMNITÉ LIÉE AU CONGÉ DE MATERNITÉ/CONGÉ PARENTAL

Veuillez noter que cette proposition pourrait nécessiter d'autres modifications pour assurer une consolidation appropriée des nouvelles exigences de l'assurance-emploi et du Régime québécois d'assurance parentale.

L'indemnité parentale est payable de deux façons : 1) sur une période standard aux termes des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale; ou 2) sur une période prolongée aux termes des prestations parentales de l'assurance-emploi.

Une fois qu'un employé opte pour un congé parental standard ou prolongé, sa décision est irrévocable. Une fois que le supplément hebdomadaire du congé parental normal ou prolongé est fixé, il ne doit pas être modifié si l'employé décide de retourner au travail à une date antérieure à celle prévue à l'origine.

1. L'employé-e qui se voit accorder un congé de maternité non payé et/ou un congé parental non payé touche l'indemnité liée au congé de maternité et/ou congé parental décrite au paragraphe 5, conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage, pourvu qu'elle ou il :
 - (a) accumule six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé de maternité et/ou congé parental non payé;
 - (b) fournisse à l'Employeur une preuve attestant qu'elle ou il a présenté une demande de prestations de maternité, de paternité, d'adoption ou de prestations parentales **ou parentales partagées** relativement à son emploi assurable auprès de l'Employeur, conformément au Régime d'assurance-emploi ou au Régime québécois d'assurance parentale, et qu'il a été déclaré admissible à de telles prestations, et
 - (c) signe une entente avec l'Employeur comme prescrit au paragraphe 2.
2. L'employé-e visé-e au paragraphe 1 signe une entente avec l'Employeur dans laquelle elle ou il accepte :
 - a) de retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité et/ou congé parental doit prendre fin, à moins que l'Employeur ne lui accorde un congé d'une autre nature et que son travail soit modifié;

et
 - b) outre toute obligation de travail se rapportant au paiement de l'indemnité liée au congé de maternité et/ou congé parental, de retourner au travail pour une période égale à la période à l'égard de laquelle une indemnité

liée au congé de maternité et/ou congé parental lui est versée.

3. Aux fins du calcul des heures de travail liées aux obligations énoncées au paragraphe 2 :

a) les périodes de congé payé comptent pour des heures travaillées;

et

(b) les périodes de congé non payé ne comptent pas pour des heures travaillées, mais interrompent la période visant les obligations de travail durant une période égale à la durée du congé non payé.

4. L'employé-e qui ne satisfait pas aux obligations définies au paragraphe 2 pour des motifs autres que les suivants :

a) décès;

b) mise en disponibilité;

c) cessation d'emploi anticipée en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction correspondant à une période d'emploi spécifiée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations prescrites à l'alinéa 2 (b);

ou

d) être devenu-e invalide, tel que défini dans la *Loi sur la pension de la fonction publique*;

doit rembourser à l'Employeur l'indemnité liée au congé de maternité et/ou congé parental proportionnellement au nombre de jours non travaillés durant la période à l'égard de laquelle cette indemnité a été versée.

(Option 1) Indemnité standard liée au congé de maternité et/ou congé parental :

5. **Les indemnités liées au congé de maternité et/ou congé parental versées conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage sont les suivantes :

(a) Lorsque l'employé **en congé de maternité et/ou parental non payé tel que décrit à l'annexe 3 a décidé de recevoir des prestations parentales standards de l'assurance-emploi** et est assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité et/ou

parentales de l'assurance-emploi, une indemnité correspondant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire pour ~~chaque semaine du~~ le délai de carence de deux (2) semaines, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;

et/ou

- (b) Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de maternité, de paternité ~~ou d'adoption ou de prestations parentales~~, conformément au Régime d'assurance-emploi ou au Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations d'assurance-emploi à laquelle l'employé-e a droit initialement et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui entraîne une diminution des prestations d'assurance-emploi, de maternité, ~~de paternité, d'adoption ou~~ des prestations parentales;
- (c) Dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, **à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sousalinéa 38.02c)iii) pour le même enfant**;
- (d) ~~Dans le cas de l'employé ayant reçu les trente-deux (32) semaines de prestations parentales de l'assurance emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au paragraphe 5 (e) pour le même enfant.~~

et

- (e) Lorsque l'employée a touché ses dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et qu'elle demeure en congé parental non payé, elle a droit de recevoir une autre indemnité parentale pour une période de deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagné pendant cette période qui entraîne une diminution des prestations d'assurance-emploi.
- (f) **Les prestations de maternité et/ou parentales partagées standards ou les**

prestations de paternité standards versées conformément au RPSC sont les suivantes :

- i. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé reçoit des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi ou des prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre quatre-vingts-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité parentale ou de paternité, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales partagées ou de paternité auxquelles il ou elle aurait été admissible s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes supplémentaires pendant cette période;
6. À la demande de l'employé-e, le montant estimatif des indemnités liées au congé sera versé à l'employé-e à l'avance. Un rajustement sera effectué lorsque l'employé-e présentera une preuve de réception des prestations de l'assurance-emploi ~~ou du Régime québécois d'assurance parentale~~.
7. L'indemnité liée au congé de maternité et/ou congé parental à laquelle les employé-e-s ont droit est limitée au montant précisé au paragraphe 5. Aucun montant ne sera remboursé à l'égard des prestations d'assurance-emploi qu'elle ou il peut avoir à rembourser aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
8. Aux fins du calcul de l'indemnité liée au congé de maternité et/ou congé parental, le taux hebdomadaire égale :
 - (a) pour l'employé-e à plein temps, le taux de rémunération hebdomadaire auquel elle ou il a droit dans son poste d'attache la journée qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (b) pour l'employé-e travaillant à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire à plein temps de son poste d'attache, multiplié par la fraction obtenue en divisant le nombre d'heures normales de travail désignées de l'employé-e durant les vingt-six dernières semaines d'emploi continu par le nombre d'heures que compte la semaine de travail normale d'un employé à plein temps.
9. Nonobstant l'alinéa 8 (a) et sous réserve de l'alinéa 8 (b), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le

jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité et/ou parental non payé, **ou du congé parental partagé ou de paternité**, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.

10. Lorsque l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon pendant la période de versement de l'indemnité liée au congé de maternité et/ou congé parental, les indemnités prévues au paragraphe 8 sont rajustées en conséquence.
11. Les indemnités liées au congé de maternité et/ou au congé parental **ou au congé parental partagé ou au congé de paternité** n'ont aucun effet sur l'indemnité de départ à laquelle l'employé-e a droit en vertu du sous-régime.
12. **En vertu de l'option 1**, le maximum des prestations de maternité—et, **des prestations parentales standards, des prestations parentales standards partagées et des prestations de paternité combinées payables en vertu de la présente convention collective ne dépassent pas cinquante-six deux (52) (56) semaines pour chaque congé de maternité—et, congé parental **standard, congé parental standard partagé et congé de paternité** combinés, non rémunérés.**

NOUVEAU – (Option 2) Indemnité parentale prolongée

13. **Les indemnités parentales versées conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) comprennent ce qui suit :**
 - i. dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé visé au paragraphe 6 de l'annexe 2 qui a décidé de recevoir des prestations parentales prolongées d'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir ces prestations, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour cette période, moins toute autre somme gagnée pendant cette période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, la différence entre cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et la prestation parentale ou d'adoption, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaire pendant cette période;
14. **Les indemnités parentales partagées et prolongées qui sont versées conformément au régime de PSC comprennent ce qui suit :**
 - i. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales partagées du Régime d'assurance-emploi, la différence entre cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son

taux de rémunération hebdomadaire et la prestation parentale partagée, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales partagées auxquelles l'employé aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaire pendant cette période;

15. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question aux sous-alinéas 13(i) et 14(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e donnera la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations d'assurance-emploi.
16. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues aux articles 13 et 14 et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle pourrait devoir rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
17. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux articles 13 et 14 est le suivant :
 - i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédent le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à temps plein et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à temps plein pendant cette période.
18. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux articles 13 et 14 est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
19. Nonobstant les alinéas 8a) et 8b), et sous réserve des sous-alinéas 17(i) et (ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental partagé non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
20. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des indemnités, ces indemnités seront rajustées en conséquence.
21. Les indemnités parentales, qu'elles soient partagées ou non, versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

22. En vertu de l'option 2, la combinaison maximale des indemnités de maternité partagées, des indemnités parentales prolongées et des indemnités parentales prolongées et partagées qui sont payables en vertu de la présente convention collective ne peuvent pas dépasser quatre-vingt-cinq (85) semaines pour chaque congé de maternité partagé, congé parental prolongé et congé parental partagé sans solde combinés.

PROTOCOLE D'ENTENTE 1 – CRÉDITS D'HEURES DE TRAVAIL

L'Employeur propose de signer de nouveau le protocole d'entente existant.

PROTOCOLE D'ENTENTE 2 – POLITIQUES DE L'EMPLOYEUR

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions pour éclaircir le libellé de ce PE à une date ultérieure.

PROTOCOLE D'ENTENTE 3 – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions pour éclaircir le libellé de ce PE à une date ultérieure.

PROTOCOLE D'ENTENTE 4 – HEURES DE TRAVAIL

L'Employeur propose de signer de nouveau le protocole d'entente existant.

PROTOCOLE D'ENTENTE 5 – VERSEMENT DES PAIEMENTS RÉTROACTIFS

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions relatives à ce PE à une date ultérieure.

PROTOCOLE D'ENTENTE 6 – SOUTENIR LE MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions relatives à ce PE à une date ultérieure.

PROTOCOLE D'ENTENTE 7 – PAIEMENT EN ARGENT DES CRÉDITS DE CONGÉ ANNUEL QUI EXCÈDENT LE NOMBRE DE CRÉDITS POUVANT ÊTRE REPORTÉS

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions relatives à ce PE à une date ultérieure.

PROTOCOLE D'ENTENTE 8 – INDEMNITÉ PROVISOIRE

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions relatives à ce PE à une date ultérieure.

PROTOCOLE D'ENTENTE 9 – PAIEMENTS RÉTROACTIFS PENDANT LA RESTRUCTURATION

L'Employeur souhaite supprimer ce PE étant donné qu'il s'accompagnait d'un délai précis qui a expiré.

ANNEXE A**Régime d'invalidité de courte durée***

*** Ne fait pas partie de la convention collective.**

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions concernant le Régime d'invalidité de courte durée à une date ultérieure.

ANNEXE B**Régime d'assurance-invalidité (invalidité de longue durée)***

*** Ne fait pas partie de la convention collective.**

L'Employeur se réserve le droit de présenter des propositions concernant le Régime d'assurance-invalidité à une date ultérieure.