

## RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 2/13

pris en vertu de la

### LOI DE 2012 DONNANT LA PRIORITÉ AUX ÉLÈVES

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

##### INTERPRÉTATION

##### **Interprétation**

1. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent règlement.

«année scolaire» S'entend au sens de la *Loi sur l'éducation*. («school year»)

«gratification de retraite» S'entend notamment d'une gratification sous la forme :

- a) d'un crédit de congés de maladie;
- b) d'un régime d'incitation à la retraite anticipée;
- c) d'une cotisation à un régime enregistré d'épargne-retraite. («retirement gratuity»)

«jour de classe» S'entend au sens de la *Loi sur l'éducation*. («school day»)

«journée pédagogique» S'entend au sens du Règlement 304 des Règlements refondus de l'Ontario de 1990 (Calendrier scolaire, journées pédagogiques) pris en vertu de la *Loi sur l'éducation*. («professional activity day»)

(2) Il est entendu que toute exigence du présent règlement qui s'applique à l'employé dont le contrat de travail ou la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale s'applique également à l'employé qui n'est pas admissible à une progression parce qu'il est déjà au sommet de l'échelle salariale.

(3) Il est entendu que l'employé qui a droit à des prestations en vertu du Règlement de l'Ontario 1/13 (Crédits de congés de maladie et compensation des crédits de congés de maladie) pris en vertu de la *Loi sur l'éducation* y a droit malgré toute disposition contraire d'un contrat de travail ou d'une convention collective.

## EMPLOYÉS QUI NE NÉGOCIENT PAS COLLECTIVEMENT

**Contrats de travail : conditions, modifications et remplacements prescrits et exemptions**

2. (1) Les conditions énoncées aux paragraphes (2) à (5) sont prescrites pour l'application de la disposition 11 du paragraphe 2 (1) de la Loi.

(2) Tout contrat de travail entre un conseil et son employé contient les conditions suivantes :

1. L'employé n'est admissible à aucune gratification de retraite sous quelque forme que ce soit après le 31 août 2012, si ce n'est une gratification de retraite qu'il avait accumulée et à laquelle il était admissible à cette date.
2. Si l'employé est admissible à une gratification de retraite à son départ à la retraite, la gratification est payée au moindre de ce qui suit :
  - i. le taux de salaire précisé dans le contrat de travail qui s'appliquait à l'employé le 31 août 2012 comme étant le taux applicable au paiement de la gratification de retraite,
  - ii. le salaire de l'employé au 31 août 2012.
3. Toute gratification de retraite qui est payable au décès de l'employé est payée conformément à la disposition 2.
4. Si l'employé est admissible à une gratification de retraite, le conseil lui remet, au plus tard le 31 mai 2013, un rapport où figurent les renseignements suivants établis au 31 août 2012 :
  - i. Le nombre de jours de crédits de congés de maladie accumulés par l'employé.
  - ii. Le nombre d'années de service prises en compte pour le calcul de la gratification de retraite de l'employé.
  - iii. Le taux de salaire visé à la sous-disposition 2 i.
  - iv. Le salaire de l'employé.
  - v. Le montant de la gratification de retraite de l'employé, ainsi que le mode de calcul utilisé pour l'établir.
  - vi. Toute condition à laquelle est assujettie l'admissibilité de l'employé à la gratification de retraite.

5. L'employé qui estime que des renseignements figurant dans le rapport remis conformément à la disposition 4 sont inexacts avise le conseil des inexactitudes au plus tard le 30 juin 2013.
6. L'employé qui avait accumulé une gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie au 31 août 2012, mais qui n'y est pas admissible du seul fait qu'il ne satisfait pas à une condition d'admissibilité relative au nombre d'années de service comme employé du conseil, est toutefois admissible au paiement, au plus tard le 30 juin 2013, d'une somme au titre de la liquidation des gratifications, calculée selon la formule suivante :

$$(X/30) \times (Y/200) \times (Z/10)$$

où :

- «X» représente le nombre d'années de service comme employé du conseil au 31 août 2012,
  - «Y» représente le moins élevé de 200 et du nombre de jours de crédits de congés de maladie accumulés par l'employé au 31 août 2012,
  - «Z» représente le salaire de l'employé au 31 août 2012.
7. Si l'employé prend sa retraite avant le 1<sup>er</sup> septembre 2013, les conditions qui suivent s'appliquent à l'égard de ses prestations de retraite :
    - i. Tout droit qu'a l'employé de cotiser à un régime de prestations d'assurance-maladie et d'assurance dentaire ou à un régime d'assurance-vie après son départ à la retraite constitue un droit de cotiser au régime auquel, le 31 août 2012, le contrat de travail lui donnait le droit de cotiser.
    - ii. Après le départ de l'employé à la retraite, le conseil ne cotisera pour lui au régime visé à la sous-disposition i que si, le 31 août 2012, le contrat de travail prévoyait de telles cotisations du conseil.
  8. Si l'employé prend sa retraite le 1<sup>er</sup> septembre 2013 ou après cette date, les conditions qui suivent s'appliquent à l'égard de ses prestations de retraite :
    - i. Tout droit qu'a l'employé de cotiser à un régime de prestations d'assurance-maladie et d'assurance dentaire ou à un régime d'assurance-vie après son départ à la retraite constitue un droit de cotiser à un régime distinct de celui auquel cotisent les particuliers qui sont des employés actifs du conseil à ce moment-là.

- ii. Après le départ de l'employé à la retraite, le conseil ne cotisera pas pour lui à un régime visé à la sous-disposition i.
9. Les prestations de maternité auxquelles une employée a droit sont assujetties aux conditions suivantes :
  - i. L'employée n'a droit à des prestations de maternité que si elle appartient à une catégorie d'employés qui, le 31 août 2012, avait le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie inutilisés.
  - ii. Les prestations de maternité sont payées pendant six semaines du congé de maternité de l'employée.
  - iii. Les prestations de maternité sont payées à un taux de salaire égal à 100 % du salaire de l'employée pour l'année, déduction faite du montant des prestations d'assurance-chômage qu'elle a reçues ou qui lui étaient offertes pendant cette période.
  - iv. Malgré les sous-dispositions ii et iii, si, le 31 août 2012, les prestations de maternité auxquelles la catégorie d'employés avait droit étaient plus élevées que celles indiquées à ces sous-dispositions, l'employée est admissible à ces prestations.
10. Le droit qu'a l'employé de recevoir une somme en complément de prestations auxquelles il a droit en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* est assujetti aux conditions suivantes :
  - i. L'employé n'a droit à la somme complémentaire que s'il appartient à une catégorie d'employés qui, le 31 août 2012, avait le droit d'utiliser des crédits de congés de maladie inutilisés pour compléter des prestations qu'il reçoit en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.
  - ii. La somme complémentaire est payée pour un maximum de quatre ans et six mois.
  - iii. La somme complémentaire est payée à un taux de salaire égal à 100 % du salaire de l'employé pour l'année, déduction faite du montant des prestations auxquelles il a droit en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.
  - iv. En ce qui concerne l'exercice 2012-2013, l'employé n'a pas droit à une somme complémentaire en vertu du présent article si les conditions suivantes sont réunies :

- A. le 31 août 2012, l'employé était admissible à des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*,
  - B. au 1<sup>er</sup> septembre 2012, l'employé n'avait pas de crédits de congés de maladie inutilisés qui avaient été accordés au cours d'exercices précédents.
- v. Si, par suite d'un accident, l'employé a reçu des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* à l'égard de la première journée de travail de l'exercice 2012-2013, la durée de quatre ans et six mois pendant laquelle il a droit à une somme complémentaire est réduite de la durée pendant laquelle il a reçu des prestations en vertu de cette loi par suite de cet accident.

(3) Tout contrat de travail entre un conseil et un de ses employés qui est directeur d'école ou directeur adjoint contient les conditions suivantes :

1. Le directeur d'école ou le directeur adjoint doit prendre trois jours de congé non payés lors des journées pédagogiques de l'année scolaire 2013-2014.
2. Si le contrat prévoit une progression dans l'échelle salariale le premier jour de classe de l'année scolaire, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe après ce jour.
3. Si le contrat prévoit une progression dans l'échelle salariale à la date anniversaire du premier jour où l'employé a été employé par le conseil, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe après ce jour.
4. Si le contrat prévoit une progression dans l'échelle salariale un jour autre que celui visé à la disposition 2 ou 3, la progression a lieu le jour qui tombe six mois après le jour précisé dans le contrat.

(4) Tout contrat de travail entre un conseil et son employé qui prévoit un salaire annuel inférieur à 100 000 \$ ainsi qu'une progression dans l'échelle salariale contient les conditions suivantes :

1. L'employé doit prendre un jour de congé non payé lors d'une journée pédagogique de l'année scolaire 2013-2014.
2. Si le contrat prévoit une progression dans l'échelle salariale le premier jour de classe de l'année scolaire, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe après ce jour.

3. Si le contrat prévoit une progression dans l'échelle salariale à la date anniversaire du premier jour où l'employé a été employé par le conseil, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe après ce jour.
4. Si le contrat prévoit une progression dans l'échelle salariale un jour autre que celui visé à la disposition 2 ou 3, la progression a lieu le jour qui tombe six mois après le jour précisé dans le contrat.
5. Si le contrat prévoit une progression dans l'échelle salariale plus d'une fois au cours d'un exercice, les dispositions 2 à 4 ne s'appliquent pas et, à la place, chaque progression a lieu le jour qui tombe le nombre de mois, calculé selon la formule suivante, après le jour précisé dans le contrat :

$$A/(1 + B)$$

où :

- «A» représente le nombre de mois de travail prévus pour l'employé au cours de l'exercice, sans déduction des jours de vacances ou des jours fériés,
- «B» représente le nombre de fois au cours de l'exercice où une progression dans l'échelle salariale est prévue au contrat.

(5) Le contrat de travail entre un conseil et son employé qui prévoit une progression dans l'échelle salariale est soustrait à l'application de la disposition 10 du paragraphe 2 (1) de la Loi et contient à la place la condition suivante :

1. L'employé a droit à 120 jours supplémentaires de congés de maladie durant l'exercice du conseil à un taux de salaire égal :
  - i. à 90 % du salaire de l'employé pour l'année, si son droit à un tel taux a été fixé au moyen d'un processus décisionnel accepté par l'employé et le conseil,
  - ii. à 66,67 % de son salaire pour l'année dans tous les autres cas.

(6) Tout contrat de travail entre un conseil et son employé qui, le 31 août 2012, ne prévoyait pas de congés de maladie est soustrait à l'application des dispositions 9 et 10 du paragraphe 2 (1) de la Loi, auquel cas le paragraphe (5) ne s'applique pas.

(7) Si, le 31 août 2012, le contrat de travail entre un conseil et son employé donnait à l'employé le droit à une augmentation des jours de vacances, y compris à un paiement tenant lieu de jours de vacances, en fonction des années d'expérience de l'employé, les conditions suivantes s'appliquent :

1. Le contrat est soustrait à l'application de la disposition 4 du paragraphe 2 (1) de la Loi dans la mesure où cette disposition interdit une telle augmentation.
2. L'employé n'a pas le droit de recevoir une augmentation des jours de vacances supérieure à celle que prévoyait le contrat le 31 août 2012.

#### EMPLOYÉS QUI NÉGOCIENT COLLECTIVEMENT

### **Conventions collectives : conditions, modifications et remplacements prescrits et exemptions**

3. (1) Pour l'application des dispositions 1 et 2 du paragraphe 4 (1) de la Loi, les conditions qui suivent sont prescrites comme conditions qui modifient ou remplacent celles qui sont énoncées dans le protocole d'entente intitulé *Memorandum of Understanding between the Ministry of Education and the Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA)*, daté du 5 juillet 2012, ou dans celui qui est visé à la sous-disposition 2 i du paragraphe 4 (1) de la Loi, et, pour l'application de la disposition 3 du paragraphe 4 (1) de la Loi, sont prescrites comme conditions à inclure dans chaque convention collective :

1. L'employé n'est admissible à aucune gratification de retraite sous quelque forme que ce soit après le 31 août 2012, si ce n'est une gratification de retraite qu'il avait accumulée et à laquelle il était admissible à cette date.
2. Si l'employé est admissible à une gratification de retraite à son départ à la retraite, la gratification est payée au moindre de ce qui suit :
  - i. le taux de salaire précisé dans la convention collective qui s'appliquait à l'employé le 31 août 2012 comme étant le taux applicable au paiement de la gratification de retraite,
  - ii. le salaire de l'employé au 31 août 2012.
3. Toute gratification de retraite qui est payable au décès de l'employé est payée conformément à la disposition 2.
4. Si l'employé est admissible à une gratification de retraite, le conseil remet à l'employé et à son agent négociateur, au plus tard le 31 mai 2013, un rapport où figurent les renseignements suivants établis au 31 août 2012 :
  - i. Le nombre de jours de crédits de congés de maladie accumulés par l'employé.
  - ii. Le nombre d'années de service prises en compte pour le calcul de la gratification de retraite de l'employé.
  - iii. Le taux de salaire visé à la sous-disposition 2 i.

- iv. Le salaire de l'employé.
  - v. Le montant de la gratification de retraite de l'employé, ainsi que le mode de calcul utilisé pour l'établir.
  - vi. Toute condition à laquelle est assujettie l'admissibilité de l'employé à la gratification de retraite.
5. L'employé qui estime que des renseignements figurant dans le rapport remis conformément à la disposition 4 sont inexacts avise le conseil des inexactitudes au plus tard le 30 juin 2013.
6. L'employé qui avait accumulé une gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie au 31 août 2012, mais qui n'y est pas admissible du seul fait qu'il ne satisfait pas à une condition d'admissibilité relative au nombre d'années de service comme employé du conseil, est toutefois admissible au paiement, au plus tard le 30 juin 2013, d'une somme au titre de la liquidation des gratifications, calculée selon la formule suivante :

$$(X/30) \times (Y/200) \times (Z/10)$$

où :

- «X» représente le nombre d'années de service comme employé du conseil au 31 août 2012,
  - «Y» représente le moins élevé de 200 et du nombre de jours de crédits de congés de maladie accumulés par l'employé au 31 août 2012,
  - «Z» représente le salaire de l'employé au 31 août 2012.
7. Les prestations de maternité auxquelles une employée a droit sont assujetties aux conditions suivantes :
- i. L'employée n'a droit à des prestations de maternité que si elle appartient à une catégorie d'employés qui, le 31 août 2012, avait le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie inutilisés.
  - ii. Les prestations de maternité sont payées pendant six semaines du congé de maternité de l'employée.
  - iii. Les prestations de maternité sont payées à un taux de salaire égal à 100 % du salaire de l'employée pour l'année, déduction faite du montant des prestations



d'assurance-chômage qu'elle a reçues ou qui lui étaient offertes pendant cette période.

- iv. Malgré la sous-disposition ii, l'employée qui occupe à titre d'enseignante un poste constituant une affectation à long terme n'a pas droit à des prestations de maternité après le dernier jour de l'affectation.
  - v. Malgré les sous-dispositions ii, iii et iv, si, le 31 août 2012, les prestations de maternité auxquelles la catégorie d'employés avait droit étaient plus élevées que celles indiquées à ces sous-dispositions, l'employée est admissible à ces prestations.
8. Le droit qu'a l'employé de recevoir une somme en complément de prestations auxquelles il a droit en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* est assujéti aux conditions suivantes :
- i. L'employé n'a droit à la somme complémentaire que s'il appartient à une catégorie d'employés qui, le 31 août 2012, avait le droit d'utiliser des crédits de congés de maladie inutilisés pour compléter des prestations qu'il reçoit en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.
  - ii. La somme complémentaire est payée pour un maximum de quatre ans et six mois.
  - iii. La somme complémentaire est payée à un taux de salaire égal à 100 % du salaire de l'employé pour l'année, déduction faite du montant des prestations auxquelles il a droit en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.
  - iv. En ce qui concerne l'exercice 2012-2013, l'employé n'a pas droit à une somme complémentaire en vertu du présent article si les conditions suivantes sont réunies :
    - A. le 31 août 2012, l'employé était admissible à des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*,
    - B. au 1<sup>er</sup> septembre 2012, l'employé n'avait pas de crédits de congés de maladie inutilisés qui avaient été accordés au cours d'exercices précédents.
  - v. Si, par suite d'un accident, l'employé a reçu des prestations en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du*

*travail* à l'égard de la première journée de travail de l'exercice 2012-2013, la durée de quatre ans et six mois pendant laquelle il a droit à une somme complémentaire est réduite de la durée pendant laquelle il a reçu des prestations en vertu de cette loi par suite de cet accident.

9. Si l'employé est un enseignant suppléant ou un enseignant de l'éducation permanente, au sens de la *Loi sur l'éducation*, les conditions suivantes s'appliquent :
  - i. L'employé n'est pas tenu de prendre un jour de congé non payé au cours de l'année scolaire 2013-2014.
  - ii. Les dispositions 2 à 6 du paragraphe (2) s'appliquent.

(2) Les conditions qui suivent sont également prescrites pour l'application des dispositions de la Loi mentionnées au paragraphe (1), sauf à l'égard d'une convention collective entre un conseil et un agent négociateur désigné pour une unité de négociation d'enseignants, au sens que donne à ces termes le paragraphe 277.1 (1) de la *Loi sur l'éducation* :

1. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale, l'employé doit prendre un jour de congé non payé lors d'une journée pédagogique de l'année scolaire 2013-2014.
2. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale le premier jour de classe de l'année scolaire, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe après ce jour.
3. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale à la date anniversaire du premier jour où l'employé a été employé par le conseil, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe après ce jour.
4. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale lorsque l'employé acquiert des qualifications additionnelles, la progression a lieu le 97<sup>e</sup> jour de classe après le jour précisé à cette fin dans la convention collective.
5. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale un jour autre que celui visé à la disposition 2, 3 ou 4, la progression a lieu le jour qui tombe six mois après le jour précisé dans la convention collective.
6. Si la convention collective prévoit une progression dans l'échelle salariale plus d'une fois au cours d'un exercice, les dispositions 2 à 5 ne s'appliquent pas et, à la place, chaque progression a lieu le jour qui tombe le nombre de mois, calculé selon la formule suivante, après le jour précisé dans la convention collective :

$$A/(1 + B)$$

où :

«A» représente le nombre de mois de travail prévus pour l'employé au cours de l'exercice, sans déduction des jours de vacances ou des jours fériés,

«B» représente le nombre de fois au cours de l'exercice où une progression dans l'échelle salariale est prévue à la convention collective.

(3) Pour l'application de la disposition 3 du paragraphe 4 (1) de la Loi, la condition qui suit est prescrite comme condition à inclure dans une convention collective entre un conseil mentionné au paragraphe (4) et un agent négociateur d'employés :

1. Une des conditions d'admissibilité à une gratification au titre de la compensation des crédits de congés de maladie est que l'employé ait 10 années de service auprès du conseil.

(4) Les conseils visés au paragraphe (3) sont les suivants :

1. Near North District School Board.
2. Avon Maitland District School Board.
3. Hamilton-Wentworth District School Board.
4. Huron Perth Catholic District School Board.
5. Peterborough Victoria Northumberland and Clarington Catholic District School Board.
6. Hamilton-Wentworth Catholic District School Board.

(5) Si, le 31 août 2012, une convention collective entre un conseil et un agent négociateur d'employés pour une unité de négociation ne prévoyait pas de congés de maladie, toute convention collective entre ces parties pour cette unité de négociation est soustraite à l'application du paragraphe 4 (1) de la Loi dans la mesure où ce paragraphe exige que des conditions prévoyant des congés de maladie soient incluses dans la convention collective.

(6) Pour l'application des sous-dispositions 2 i et ii du paragraphe 4 (1) de la Loi, toute convention collective entre un conseil et un agent négociateur d'employés, autre qu'un agent négociateur désigné pour une unité de négociation d'enseignants, est soustraite à l'exigence selon laquelle doivent être incluses dans la convention collective des conditions essentiellement semblables ou essentiellement identiques à celles énoncées sous l'intertitre «Long Term Disability (LTD) Plans» du protocole d'entente intitulé *Memorandum of Understanding between*

*the Ministry of Education and the Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA)*, daté du 5 juillet 2012.

(7) Pour l'application de la sous-disposition 2 ii du paragraphe 4 (1) de la Loi, le protocole d'entente intitulé *Memorandum of Understanding between the Ministry of Education and the Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA)*, daté du 5 juillet 2012, est modifié comme suit :

1. L'exigence relative au recours au processus décisionnel faisant appel à un tiers prévu à l'annexe du protocole d'entente aux fins énoncées sous l'intertitre «Short Term Leave and Disability Plan (STLDP)» est remplacée par une exigence selon laquelle le processus auquel il faut avoir recours à ces fins est soit le processus décisionnel prévu à l'annexe du protocole d'entente, soit le processus décisionnel que le conseil utilisait le 31 août 2012.

(8) Pour l'application de la sous-disposition 2 i du paragraphe 4 (1) de la Loi, le protocole d'entente intitulé *Memorandum of Understanding between Association of Professional Student Services Personnel (APSSP) and the Ministry of Education*, daté du 30 juillet 2012, est modifié comme suit :

1. L'exigence selon laquelle les employés doivent prendre trois jours de congé non payés lors des journées pédagogiques de l'année scolaire 2013-2014, qui figure à la disposition 1 sous l'intertitre «G. Unpaid Leave Days» du protocole d'entente, est remplacée par l'exigence selon laquelle les employés doivent prendre un jour de congé non payé lors d'une journée pédagogique de cette année-là.
2. Les employés doivent prendre le jour de congé non payé à l'une des dates indiquées à la disposition 1 sous l'intertitre «G. Unpaid Leave Days» du protocole d'entente.

(9) Pour l'application de la sous-disposition 2 ii du paragraphe 4 (1) de la Loi, les règles suivantes s'appliquent à l'égard d'une convention collective entre le Upper Grand District School Board et un agent négociateur désigné pour une unité de négociation d'enseignants :

1. Dans la mesure où elles s'appliquent aux enseignants, les conditions énoncées sous l'intertitre «G. Unpaid Leave Days» du protocole d'entente intitulé *Memorandum of Understanding between the Ministry of Education and the Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA)*, daté du 5 juillet 2012, sont remplacées par les conditions indiquées à la disposition 2.
2. Les conditions visées à la disposition 1 sont celles énoncées sous les intertitres «K. Voluntary Unpaid Leave of Absence Program», «P. Offsetting Measures» et «Q. Reconciliation» du protocole d'entente intitulé *Memorandum of Understanding Between Upper Grand District School Board and Ontario Secondary School*

*Teachers' Federation District 19 Teachers' Bargaining Unit*, daté du 17 novembre 2012.

### **Exemption : industrie de la construction**

4. La Loi ne s'applique pas à l'égard d'une convention provinciale au sens du paragraphe 151 (1) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

### DISPOSITIONS DIVERSES

### **Conventions collectives réputées reçues**

5. (1) Le ministre est réputé avoir reçu la convention collective exigée par le paragraphe 8 (2) de la Loi :

- a) le troisième jour suivant le jour où elle a été mise à la poste en cas de remise par courrier;
- b) le lendemain du jour où elle a été envoyée par courrier électronique ou télécopiée en cas de remise par courrier électronique ou télécopie;
- c) le jour de la remise à personne, en cas de remise à personne.

(2) Pour l'application du paragraphe (1), la convention collective remise un samedi, un dimanche ou un jour férié ou un autre jour après 17 heures est réputée avoir été remise le premier jour suivant qui n'est ni un samedi, ni un dimanche, ni un jour férié.

(3) Il est entendu que la convention collective visée au paragraphe (1) s'entend en outre d'une convention collective considérée comme ayant été réglée, conformément au paragraphe 1 (6) de la Loi.

### **Entrée en vigueur**

6. Le présent règlement est réputé être entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2012.