

## Règlement modifiant le Règlement sur la délivrance des permis de courtier ou d'agence

Loi sur le courtage immobilier  
(L.R.Q., c. C-73.2, a. 5, 46 par. 1<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> et 6<sup>o</sup>, et a. 49)

**1.** L'article 1 du Règlement sur la délivrance des permis de courtier ou d'agence (R.R.Q., c. C-73.2, r. 3) est modifié :

1<sup>o</sup> par l'insertion, après le paragraphe 1<sup>o</sup> du premier alinéa, du paragraphe suivant :

« 1.1<sup>o</sup> à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013, avoir suivi avec succès un des programmes de formation reconnus dans une entente intervenue entre l'Organisme et un établissement d'enseignement et qui porte sur les compétences que doit posséder un courtier, prévues au référentiel disponible sur le site Internet officiel de l'Organisme, selon le permis sollicité ou les restrictions dont il est assorti; »;

2<sup>o</sup> par l'insertion après le premier alinéa, de l'alinéa suivant :

« Est exemptée de l'obligation de satisfaire à la condition prévue au paragraphe 1.1<sup>o</sup> la personne qui est qualifiée et autorisée à se livrer à des opérations de courtage au sens de l'article 1 de la Loi sur le courtage immobilier, dans une province, un État ou un territoire pour lequel une entente de reconnaissance mutuelle des compétences professionnelles a été conclue entre le gouvernement du Québec et un autre gouvernement. »;

3<sup>o</sup> par l'insertion, dans les deuxième et troisième alinéas, après le mot « paragraphes », de « 1.1<sup>o</sup>, ».

**2.** L'article 5 de ce règlement est modifié par l'insertion, après le paragraphe 4<sup>o</sup>, du suivant :

« 4.1<sup>o</sup> soit une attestation, un diplôme ou un relevé de notes démontrant qu'il satisfait à l'exigence prévue au paragraphe 1.1<sup>o</sup> de l'article 1; ».

**3.** L'article 37 de ce règlement est modifié par l'insertion, après le chiffre « 4 », de « , 4.1 ».

**4.** Le présent règlement entre en vigueur le quinzième jour qui suit la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

## Avis

Loi sur les décrets de convention collective  
(L.R.Q., c. D-2)

### Entretien d'édifices publics – Québec — Modification

Avis est donné par les présentes, conformément à l'article 5 de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2), que la ministre du Travail a reçu une demande des parties contractantes de modifier le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec (c. D-2, r. 16) et que, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1), le projet de « Décret modifiant le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec », dont le texte apparaît ci-dessous, pourra être édicté par le gouvernement à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de la présente publication.

Ce projet vise à harmoniser certaines dispositions du décret donnant suite au renouvellement de la convention collective. De plus, il prévoit de nouveaux taux horaires minimaux.

La période de consultation viendra préciser la portée des impacts des modifications recherchées. D'après le rapport annuel 2010 du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec, ce décret assujettit 681 employés et 6 526 salariés.

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus en s'adressant à :

M. Patrick Bourassa  
Direction des politiques du travail  
Ministère du Travail, 200, chemin Sainte-Foy, 5<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5S1  
Téléphone : 418 528-9738  
Télécopieur : 418 643-9454  
Courrier électronique : patrick.bourassa@travail.gouv.qc.ca

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler à ce sujet est priée de les faire parvenir par écrit, avant l'expiration de ce délai, au sous-ministre du Travail, 200, chemin Sainte-Foy, 6<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 5S1.

*Le sous-ministre du Travail,*  
JOCELIN DUMAS

## Décret modifiant le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec

Loi sur les décrets de convention collective  
(L.R.Q., c. D-2, a. 2 et 6.1)

**1.** Le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec (D-2, r. 16) est modifié par le remplacement de l'article 1.01 par le suivant :

« **1.01.** Dans le présent décret, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes désignent :

*a)* « chef d'équipe » : salarié qui, en plus d'exécuter du travail d'entretien, voit à l'entraînement et à la surveillance d'au moins 3 salariés;

*b)* « conjoints » : les personnes :

i. qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

ii. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

iii. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins 1 an;

*c)* « édifice public » : une école, un centre de formation professionnelle et un centre d'éducation des adultes établis par une commission scolaire, un collège institué en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (L.R.Q., c. C-29), un établissement d'enseignement de niveau universitaire au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (L.R.Q., c. E-14.1), un établissement d'enseignement privé visé par la Loi sur l'enseignement privé (L.R.Q., c. E-9.1), un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2), un établissement occupé par un organisme à but non lucratif à vocation sociale et communautaire, une garderie, un jardin d'enfants, une halte-garderie ou un centre de la petite enfance au sens de la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance (L.R.Q., c. C-8.2), une clinique, une maison de convalescence, une maison de refuge ou autre établissement pour nécessiteux, une bibliothèque, une maison de la culture, un musée, un centre d'expositions, un centre d'interprétation de patrimoine, un cinéma, un théâtre, une église, une chapelle, un couvent, un club, un bar, un restaurant, une cafétéria, une taverne, une brasserie, un hôtel, un motel, une auberge, une salle de conférence, une salle municipale, une exposition, une foire, les estrades situées sur

un champ de course ou utilisées pour des divertissements publics, sportifs ou autres, un aréna, une usine, une industrie, un édifice à bureaux, un bureau, une banque, une caisse, un magasin, un centre commercial, un tunnel, une gare, un terminus de transport aérien, maritime, ferroviaire ou routier, une maison à plusieurs appartements ou logements, les aires communes d'un édifice à condominium, un bain public, un mail, un cabaret, un lieu où sont présentées des compétitions sportives, des kermesses, une salle de réunion publique, et tout autre lieu semblable à un des édifices mentionnés dans ce paragraphe ou utilisés comme tel;

*d)* « salarié à l'essai » : salarié qui ne peut justifier de 320 heures travaillées au service de son employeur;

*e)* « salarié habituel » : salarié qui justifie 320 heures travaillées au service de son employeur;

*f)* « travail d'entretien » : travail se rapportant au nettoyage à l'intérieur ou à l'extérieur d'un édifice public;

*g)* « travaux de catégorie A » : Les travaux lourds d'entretien ménager, tels que le lavage des murs, des vitres, des plafonds, des luminaires, des tableaux à craies, le balayage des planchers avec une vadrouille à poussière d'un (1) mètre ou plus de largeur, le décapage, le lavage ou le traitement des planchers, le lavage par boyau, système à pression ou tous autres systèmes de nettoyage, l'enlèvement des taches sur le sol avec une vadrouille mouillée de plus de 340,2 grammes (12 onces) et un seau de plus de 12 litres (2,6 gallons imp.), le lavage des tapis, des surfaces y compris les équipements fixés au sol, l'enlèvement des ordures et du contenu des bacs de recyclage de plus de 11,34 kilogrammes (25,15 livres) et l'époussetage des endroits non accessibles du sol;

*h)* « travaux de catégorie B » : Les travaux légers d'entretien ménager des endroits accessibles du sol exclusivement, tels que l'époussetage, le nettoyage des bureaux, tables, chaises et autres meubles, le nettoyage des cendriers et des paniers à papier de 11,34 kilogrammes (25,15 livres) et moins, le lavage des luminaires (fixtures) et des taches sur les murs, sur les sols avec une vadrouille mouillée de 340,2 grammes (12 onces) ou moins et un seau de 12 litres (2,6 gallons imp.) ou moins, le balayage des planchers avec un balai, une vadrouille à poussière ou un aspirateur, le lavage des cloisons vitrées et l'entretien léger des salles de toilettes;

*i)* « travaux de catégorie C » : Le lavage de vitres et de surfaces intérieures ou extérieures qui oblige le salarié à travailler en hauteur sur des échafaudages, sur des sellettes ou retenu par une ceinture de sécurité, à l'intérieur ou à l'extérieur des édifices;

j) « service continu » : la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat. ».

**2.** L'article 3.01 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **3.01** La semaine normale de travail est de 40 heures excluant le temps de repas. ».

**3.** L'article 3.02 de ce décret est abrogé.

Catégorie d'emploi	01/11/2012	01/11/2013	01/11/2014	01/11/2015	01/11/2016	01/11/2017	01/11/2018
A	15,04 \$	15,53 \$	16,04 \$	16,56 \$	17,10 \$	17,61 \$	18,14 \$
B	14,73 \$	15,21 \$	15,71 \$	16,22 \$	16,74 \$	17,25 \$	17,76 \$
C	15,46 \$	15,96 \$	16,48 \$	17,02 \$	17,57 \$	18,10 \$	18,64 \$

. ».

**6.** L'article 5.02 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **5.02.** En plus de la rémunération horaire prévue pour la catégorie de travaux auxquels il est affecté, le chef d'équipe reçoit une prime horaire déterminée en fonction du nombre de salariés qu'il a à sa charge sur le même quart de travail.

Nombre de salariés	01/11/2012	01/11/2013	01/11/2014	01/11/2015	01/11/2016	01/11/2017	01/11/2018
3 à 5	0,51 \$	0,52 \$	0,53 \$	0,54 \$	0,55 \$	0,56 \$	0,57 \$
De 6 à 11	0,77 \$	0,78 \$	0,80 \$	0,81 \$	0,83 \$	0,84 \$	0,86 \$
12 et plus	1,02 \$	1,04 \$	1,06 \$	1,08 \$	1,10 \$	1,13 \$	1,15 \$

. ».

**7.** L'article 5.04 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **5.04** Lorsque le salaire est payé par virement bancaire, le bulletin de paie prévu à l'article 5.05 est remis à la demande du salarié par courrier électronique. À défaut, celui-ci est envoyé par la poste au domicile du salarié ou distribué sur les lieux de travail, en autant qu'il soit remis au salarié dans une enveloppe cachetée afin de protéger les renseignements personnels du salarié. ».

**4.** L'article 4.01 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **4.01** Les heures effectuées en plus des heures de la semaine normale de travail constituent des heures supplémentaires et entraînent une majoration de salaire de 50 %.

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail. ».

**5.** L'article 5.01 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **5.01** Le salarié reçoit au moins le taux horaire suivant, selon sa catégorie d'emploi :

**8.** L'article 6.02 de ce décret est modifié par le remplacement de « 60 jours de service continu » par « 320 heures travaillées ».

**9.** L'article 6.05 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **6.05** L'indemnité afférente à chacun des jours chômés et payés prévus à l'article 6.02 et 6.03 est rémunérée de la façon suivante :

a) si le salarié travaille plus de quatre jours par semaine : l'indemnité est égale au montant auquel le salarié aurait eu droit s'il avait travaillé ce jour-là ou à un montant égal à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires, selon la méthode la plus avantageuse pour le salarié.

b) si le salarié travaille quatre jours et moins par semaine : l'indemnité est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires.

Un salarié peut renoncer à prendre congé un jour chômé si le fait de travailler ce jour chômé n'engendre pas une majoration de salaire de 50 %. Cette renonciation doit se faire par écrit.

**10.** L'article 6.06 de ce décret est modifié par le remplacement :

1° dans le premier alinéa, de « 60 jours de service continu » par « 320 heures travaillées ».

2° du paragraphe c par le suivant :

« c) Le salarié est absent pour une raison valable. ».

**11.** L'article 6.10 de ce décret est modifié par le remplacement de « 60 jours de service continu » par « 320 heures travaillées ».

**12.** L'article 6.12 de ce décret est modifié par le remplacement de « 60 jours de service continu » par « 320 heures travaillées ».

**13.** L'article 6.13 de ce décret est modifié par le remplacement de « 60 jours de service continu » par « 320 heures travaillées ».

**14.** L'article 6.14 de ce décret est modifié par le remplacement de « 60 jours de service continu » par « 320 heures travaillées ».

**15.** L'article 7.02 de ce décret est modifié par le remplacement de « 40 jours de travail chez son employeur » par « 320 heures travaillées dans l'entreprise ».

**16.** L'article 7.02.1 de ce décret est modifié par le remplacement de « 40 jours et plus de travail chez son employeur » par « 320 heures travaillées et plus dans l'entreprise ».

**17.** L'article 7.06 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **7.06** Le salarié qui a droit à plus de deux semaines de congé annuel peut, après en avoir fait la demande par écrit à l'employeur, renoncer à la partie de son congé qui excède deux semaines. Dans ce cas, il doit recevoir son indemnité complète de congé annuel avant son départ en congé. »

**18.** L'article 7.07 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **7.07** Si un salarié est absent du travail pour cause de maladie, d'accident ou d'un congé de maternité, paternité ou parental durant la période de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à 2, 3 ou 4 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé par l'article 7.02 et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

Malgré le premier alinéa, l'indemnité de congé annuel ne peut excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu au premier alinéa. ».

**19.** L'article 7.08 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **7.08** L'indemnité de congé annuel est versée à un salarié par virement bancaire ou au moyen d'un chèque séparé à la période de paie précédant le départ pour le congé.

Dans le cas où le salarié fractionne son congé annuel, il peut, s'il le désire, recevoir par virement bancaire ou au moyen d'un chèque séparé à chaque période de congé choisie, la rémunération à laquelle il a droit pour la durée de chacune de ces périodes. ».

**20.** L'article 8.01 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **8.01** Le salarié habituel acquiert un crédit d'heures de maladie égal à 2,31 % des heures payées incluant le congé annuel, les jours fériés, les congés de maladie et les heures supplémentaires, pour chaque mois de service chez son employeur. Le crédit d'heures de maladie est calculé en nombre d'heures à la fin de chaque mois de service. ».

**21.** L'article 8.03 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **8.03** Le 31 octobre de chaque année, l'employeur établit le total des crédits d'heures de maladie de chaque salarié.

L'employeur paie au salarié l'excédant de 2 % du crédit d'heures de maladie accumulé, et ce, au plus tard le 10 décembre de chaque année, au taux horaire courant du salarié.

Les crédits d'heures de maladie qui n'ont pas été rémunérés en vertu du deuxième alinéa sont cumulatifs d'année en année. ».

**22.** Ce décret est modifié par l'insertion de l'article 8.03.1 après l'article 8.03 :

« **8.03.1** L'employeur paie la totalité des crédits d'heures de maladie accumulés au salarié dont le lien d'emploi est rompu, à l'exception d'une démission ou d'un congédiement.

Un départ à la retraite ne peut être considéré comme une démission. ».

**23.** Le paragraphe 3° de l'article 9.01 de ce décret est remplacé par le suivant :

« 3° L'employeur accorde au salarié une période rémunérée de repos de 15 minutes au-delà d'une période de 3 h 45 de travail et une deuxième période rémunérée de repos de 15 minutes au-delà d'une période de 6 h 45 de travail.

La comptabilisation de la période de travail s'effectue par jour ou par quart de travail selon la méthode la plus avantageuse pour le salarié. ».

**24.** L'article 9.02 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **9.02** À l'occasion du décès du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, le salarié peut s'absenter du travail cinq jours ouvrables sans réduction de salaire. Il peut également s'absenter pour une période additionnelle d'au plus une semaine sans salaire à cette occasion.

Si le décès survient par suicide ou résulte d'un acte criminel, le salarié peut bénéficier des dispositions des articles 79.11, 79.12 et 79.15 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1). ».

**25.** L'article 9.03 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **9.03** À l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : mère, père, frère, sœur; le salarié peut s'absenter du travail trois jours sans réduction de salaire. Il peut aussi s'absenter trois autres journées sans salaire à cette occasion. ».

**26.** L'article 9.04 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **9.04** À l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : beau-père, belle-mère, belle-sœur, beau-frère, grand-père, grand-mère; le salarié peut s'absenter du travail un jour sans réduction de salaire. Il peut aussi s'absenter trois autres journées sans salaire à cette occasion. ».

**27.** L'article 9.05 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **9.05** Le salarié peut s'absenter de son travail une journée sans réduction de salaire, lors du décès d'un de ses petits-enfants, de son gendre ou de sa bru. Il peut aussi s'absenter une autre journée, sans salaire, à cette occasion. ».

**28.** L'article 9.06 de ce décret est abrogé.

**29.** L'article 12.03 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **12.03** L'employeur défraye le coût des souliers de sécurité lorsque le client de l'employeur en exige le port sur les lieux de travail, jusqu'à concurrence de 85 \$ annuellement.

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012, ce montant est augmenté de 2 \$ le 1<sup>er</sup> novembre de chaque année jusqu'à l'expiration du décret.

Le salarié doit remiser ses souliers sur les lieux de travail. ».

**30.** L'article 13.01 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **13.01** Le décret demeure en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> novembre 2018. Par la suite, il se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que la partie patronale ou la partie syndicale ne s'y oppose par un avis écrit transmis au ministre du Travail et à toute autre partie contractante au cours du mois de juillet de l'année 2018, ou au cours du mois de juillet de toute année subséquente. ».

**31.** Le présent décret entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.