

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail

Analyse des résultats de l'enquête auprès des salariés non syndiqués
Mars 2005





Table des matières

Recherche et rédaction	3
Introduction	4
Méthodologie	5
Profil des répondants	6
Résultats	9
Faits saillants	10
Salaire minimum	12
Bulletin de paye	13
Jours fériés	15
Vacances	18
Heures supplémentaires	21
Temps travaillé non payé	29
Conclusion	31
Annexes	
Normes en infraction selon le taux d'infraction	32
Normes en infraction selon le rang d'importance du taux d'infraction	33
Normes en infraction chez les 15 à 24 et 25 ans et plus	34
Rapport méthodologique (autre document à télécharger)	



Recherche et rédaction

Recherche et rédaction

Doris Armstrong, agente de recherche

Direction de la recherche, de la planification et de la qualité

Collaboration à la rédaction

Cathy Belzile et Simon Ruel, agents de recherche

Direction de la recherche, de la planification et de la qualité

Collecte de données

Jolicoeur & Associés



Introduction

Introduction

Objectif poursuivi

- Ce document présente l'analyse des résultats de l'enquête réalisée par la Commission des normes du travail afin d'évaluer l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail.
- Les sections qui suivent font un rappel de l'objectif visé par l'enquête, la méthodologie utilisée et rassemblent les principaux résultats et constats d'analyse. En conclusion, des pistes de réflexion sont proposées pour alimenter la réflexion quant à l'orientation et aux suites à donner à la démarche.
- L'objectif de l'enquête était d'évaluer, pour un certain nombre de normes, la proportion de salariés non syndiqués pour lesquels la loi était correctement appliquée.
- L'enquête visait également, lorsque possible, à déterminer les caractéristiques des travailleurs non syndiqués pour lesquels la loi n'était pas respectée.
- Cette démarche s'inscrit dans le prolongement des efforts menés par la Commission au cours des dernières années afin de se doter d'un instrument de mesure du degré d'application de la Loi sur les normes du travail. Elle répond également à l'un des objectifs du plan stratégique 2004-2008 qui est de « *mieux cibler les interventions de la Commission grâce à une mesure du degré de respect de la loi* ». C'est pourquoi la Commission prévoit réaliser à nouveau l'enquête d'ici quatre ans.



Méthodologie

Population et échantillon

Collecte de l'information et analyse des données

- Pour la réalisation du sondage, la Commission a fait appel à une firme de recherche spécialisée en études publiques, Jolicoeur & Associés, associée au Centre National de Sondage. Vous trouverez [en annexe le rapport méthodologique](#).
- La population à l'étude est constituée de l'ensemble des salariés non syndiqués assujettis à la Loi sur les normes du travail et âgés de 15 ans et plus. Ces salariés **occupaient un emploi au Québec** à temps plein ou à temps partiel chez le même employeur depuis au moins le 31 août 2004.
- Sont exclus de la population du sondage, les cadres supérieurs ainsi que les salariés ayant un lien de parenté (père ou mère, frère ou sœur, fille ou fils, conjoint) avec leur employeur.
- L'enquête a été réalisée auprès de 18 691 ménages résidant au Québec et rejoints à partir d'un échantillon aléatoire de 50 400 numéros de téléphone. Parmi les ménages rejoints, un total de 4 003 entrevues téléphoniques ont été réalisées.
- Le taux de réponse obtenu est de 45,3 % avec une marge d'erreur de 1,55 %, 19 fois sur 20.
- Le questionnaire d'entrevue a été élaboré par la Commission. La collecte des données s'est déroulée du 2 novembre au 10 décembre 2004. Le traitement, la validation et la pondération des données, de même que le calcul des taux d'infraction, ont été effectués par un statisticien de la firme *Stat plus*.
- À la suite de la réception du fichier des données du sondage, la Commission a procédé à un examen approfondi des résultats sous l'angle de la variation des taux d'infraction et, par conséquent, du nombre de salariés concernés. Pour ce faire, la Commission a principalement eu recours à l'analyse multivariée afin de dégager, outre le profil des répondants, les facteurs les plus déterminants (âge, sexe, statut d'emploi, horaire de travail, secteur d'activité, etc.) quant aux résultats obtenus sur le taux de respect des différentes normes à l'étude.
- Les résultats de cette analyse sont présentés dans les sections qui suivent.



Profil des répondants

Afin d'établir la représentativité des résultats du sondage, cette section présente les principales caractéristiques des répondants, après pondération.

► Hommes et femmes dans des proportions similaires...

Au point de vue démographique, il y a presque autant de femmes que d'hommes (49 % contre 51 %).

De plus, 44 % de la population à l'étude a moins de 35 ans, dont 21 % a entre 15 et 24 ans.

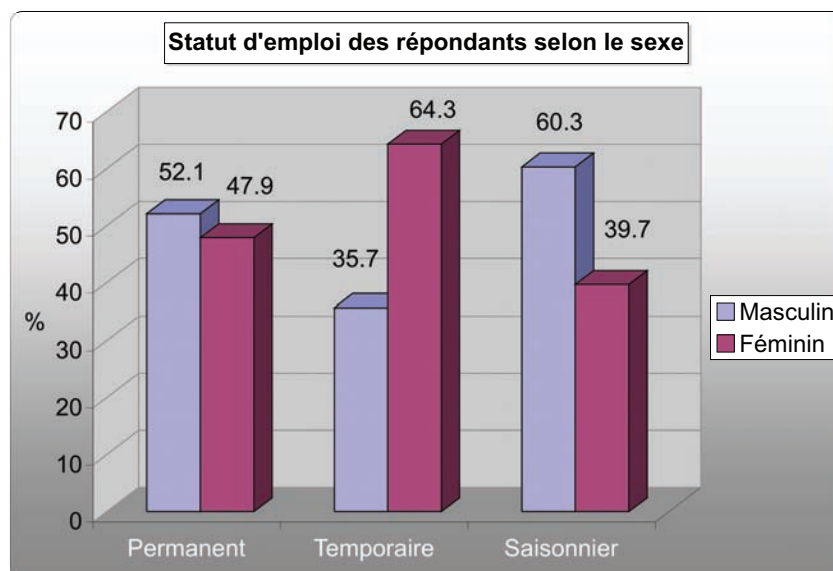
Ces salariés ont, dans 40 % des cas, terminé des études secondaires et dans 26 % des cas, des études collégiales.

► qui occupent un emploi permanent...

Sur le plan de l'emploi, la majorité des répondants occupe un emploi permanent (86 %), le personnel temporaire et saisonnier représentant alors 8 % et 6 % de la population. Ce sont davantage les femmes qui occupent les emplois temporaires (64 %) et l'inverse se produit pour les emplois saisonniers (60 % d'hommes).

Le groupe des 15 à 24 ans constitue plus de travailleurs temporaires (43 %) que n'importe quel autre groupe d'âges et comporte 23 % de travailleurs saisonniers. Les emplois permanents, quant à eux, sont principalement occupés par les 35 à 49 ans.

Graphique 1



► depuis plus de cinq ans...

Bien que 40 % des répondants cumulent plus de cinq ans de service continu, 32 % en cumulent deux ans et moins (19 % moins d'un an et 13 % entre un an et deux ans).

► le plus souvent dans des petites entreprises...

Les répondants travaillent le plus souvent dans des petites entreprises : 41 % dans des entreprises de moins de 20 employés et 22 % dans des entreprises de 20 à 49 employés. Donc, 63 % travaillent dans des entreprises de moins de 50 employés.



Profil des répondants

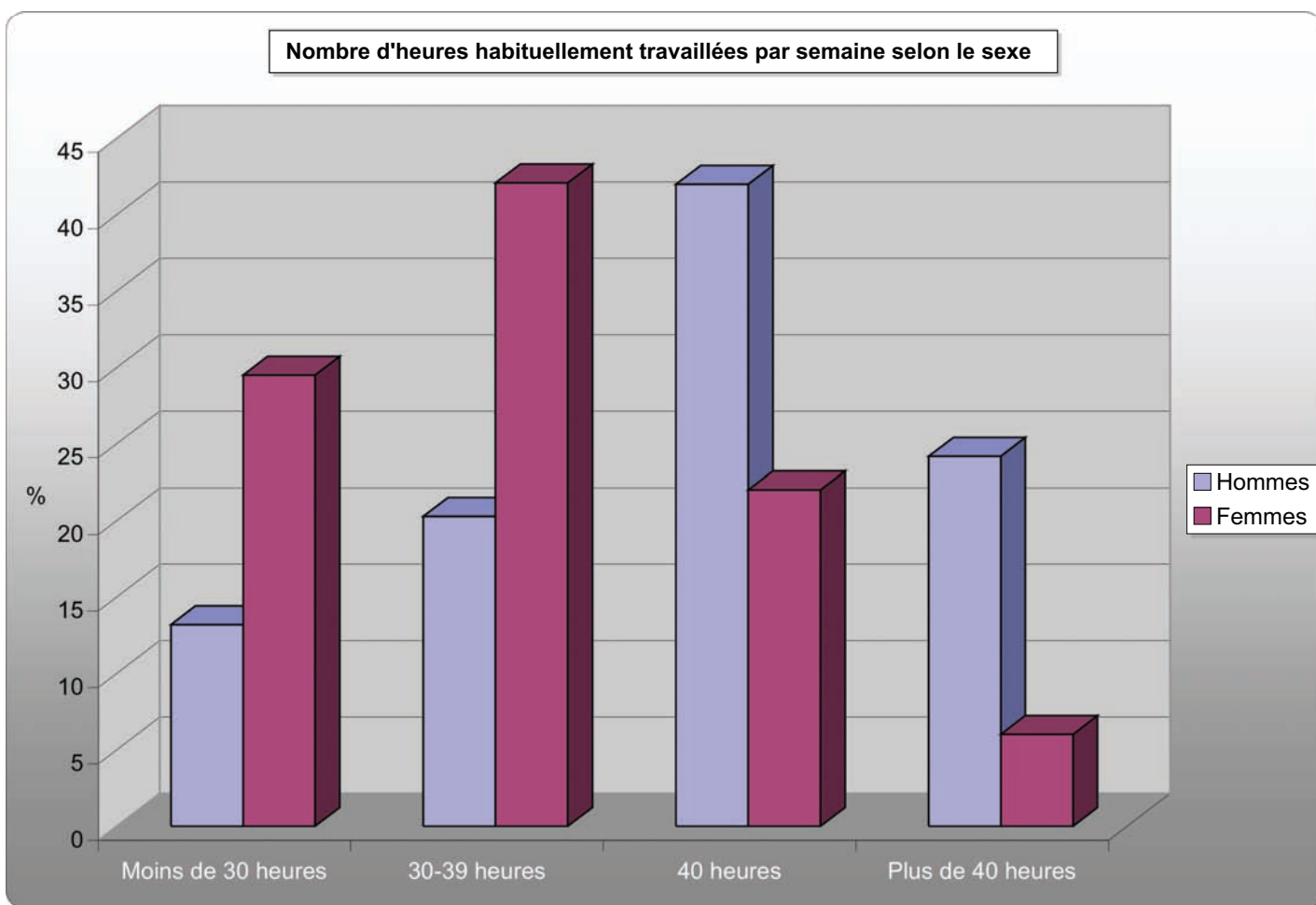
Rémunération à l'heure pour la plupart

À propos du traitement, le mode de rémunération qui prévaut est celui à l'heure (59 %). Il est suivi par les modes de rémunération à la semaine, aux deux semaines, au mois, à l'année et à la journée (28 %). Les autres modes possibles sont, à titre indicatif, à forfait, au rendement, à la commission, aux pourboires ; ceux-ci combinés à un salaire de base (11 %) ou pas (3 %).

Les hommes travaillent généralement un plus grand nombre d'heures par semaine que les femmes...

Lorsque nous jetons un coup d'œil au nombre d'heures habituellement travaillées par semaine, nous pouvons y voir une nette tendance : les femmes font en général moins de 40 heures par semaine alors que les hommes en font 40 et plus. Par ailleurs, ce sont les 15 à 24 ans qui effectuent le moins d'heures par semaine (53 % en font moins de 30).

Graphique 2





Profil des répondants

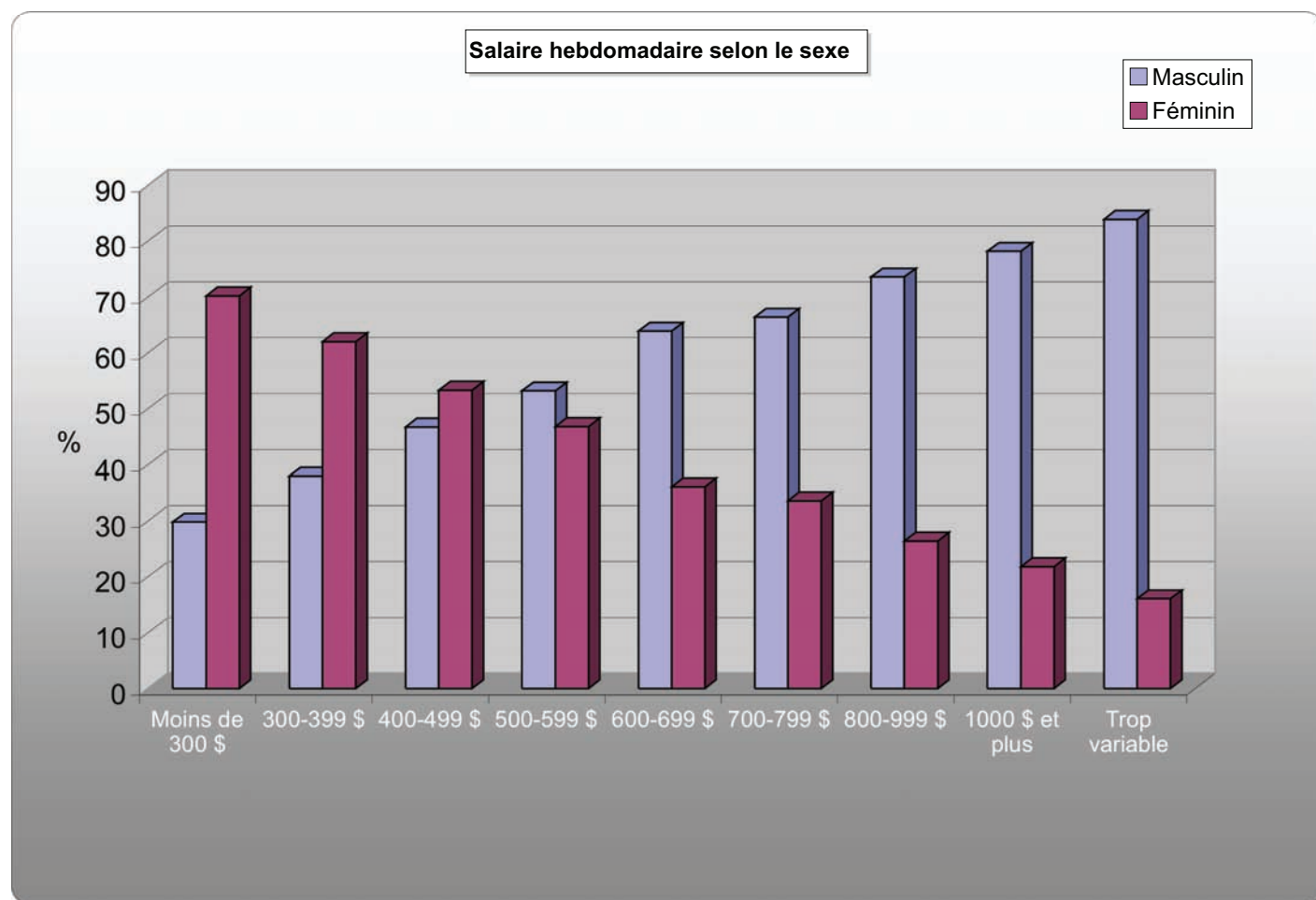
► alors que les femmes gagnent généralement moins que les hommes

Une seconde forte tendance se dessine lorsque nous nous attardons au salaire : les femmes gagnent généralement moins que les hommes, hebdomadairement.

Enfin, 82 % des salariés interrogés ont un horaire régulier, qu'il soit de jour, de soir ou de nuit. Les types d'horaire irrégulier possibles sont, par exemple, sur appel et sur des quarts de travail rotatifs ou brisés.

La population du sondage est représentative de la population des salariés non syndiqués assujettis à la Loi sur les normes du travail en emploi à l'automne 2004.

Graphique 3





Résultats

- Dans son cadre d'analyse, la Commission a retenu une vingtaine de règles (ou normes) pour lesquelles une mesure du degré de non-respect de la loi ou un taux d'infraction devaient être déterminés.
- Pour chacune des normes à l'étude, la mesure comprenait principalement l'identification des deux éléments suivants :
 - le type d'infractions,
 - le nombre de salariés concernés.

Également, lorsque possible, étaient identifiés les segments de la population pour lesquels on retrouvait les taux d'infraction les plus élevés. Par segments, on entend un certain nombre de variables comme l'âge, le sexe, la taille de l'entreprise, la scolarité, le mode de rémunération, le statut d'emploi, le nombre d'heures travaillées par semaine et le secteur d'activité économique.



Faits saillants

Les conditions de travail sont respectées dans la plupart des cas...

Un des constats majeurs qui ressort de l'enquête est qu'une proportion importante des salariés (38,2 %), soit un nombre estimé à plus de 480 000, voient l'ensemble des conditions de travail mesurées pleinement respectées.

► mais des inquiétudes sont néanmoins perçues

Toutefois, le présent rapport fait état d'infractions préoccupantes eu égard au nombre de salariés touchés par le non-respect de normes qui ont un caractère obligatoire.

Les données détaillées de la répartition des salariés selon le nombre d'infractions à la loi sont présentées au tableau 1.

Tableau 1

**Répartition des salariés selon le nombre
d'infractions à la loi**

Nombre d'infractions	Nombre de salariés	%
Aucune	481 700	38,2
1	343 500	27,2
2	230 700	18,3
3	124 400	9,9
Plus de 3	80 300	6,4
Total	1 260 600	100,0

L'analyse des résultats permet également de circonscrire un certain nombre de caractéristiques qui sont associées au respect de la loi. Ainsi, la probabilité que les conditions de travail des salariés respectent les dispositions de la loi (% des salariés pour lesquels aucune infraction n'est observée) est plus élevée lorsque les salariés :

- travaillent dans le secteur manufacturier (50,9 %),
- sont rémunérés à l'heure (47,7 %),
- ont un horaire fixe (43,4 %),
- sont à l'emploi d'un établissement comptant entre 50 et 200 salariés (41,0 %),
- travaillent à temps plein (40,2 %),
- ont un horaire régulier de jour (40,1 %),
- occupent un poste permanent (39,5 %).



Faits saillants

La norme liée au salaire minimum est respectée dans la quasi-totalité des cas...

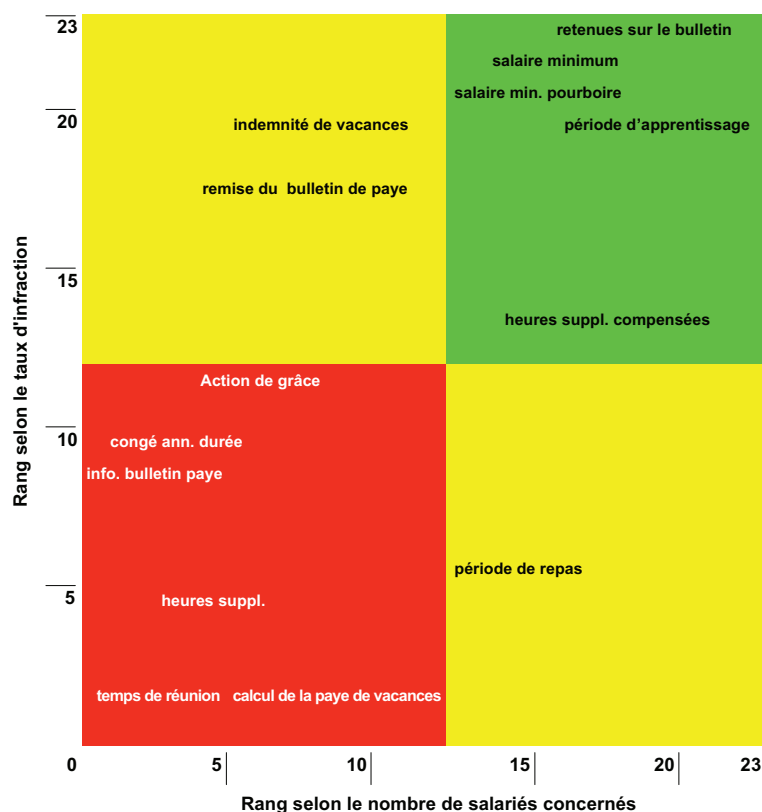
Par ailleurs, il est important de souligner que la norme liée au paiement du salaire minimum est respectée pour une très forte majorité (97,5 %) de salariés.

► mais certaines autres normes doivent faire l'objet d'une attention particulière

Les normes liées au paiement des heures supplémentaires, au paiement du temps lors de réunions en dehors des heures de travail, à la durée du congé annuel et à l'indemnité de vacances, aux jours fériés ainsi qu'au bulletin de paye doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Le diagramme ci-contre présente la situation des principales normes en infraction en fonction de l'importance de leur rangement par rapport à la fois au taux d'infraction et au nombre de salariés touchés.

Diagramme



Les normes qui se situent dans la zone en rouge du diagramme sont celles qui affichent les taux d'infraction les plus élevés ainsi que les volumes les plus importants de salariés touchés et, de ce fait, nécessitent une attention particulière de la part de la Commission.

Les annexes présentent les résultats de la mesure de l'application de la loi selon la liste complète des normes à l'étude en fonction respectivement des catégories d'analyse ainsi que du rang par ordre décroissant des taux d'infraction.



Salaire minimum

Infraction
Sous-rémunération
Taux général
(TI : 1,9 % - ST : 19 800)

Infraction
Sous-rémunération
Taux général et taux
spécifique
(TI : 2,5 % - ST : 26 800)

La législation sur le salaire minimum est l'une des plus anciennes. Elle a été introduite en vue de promouvoir un traitement équitable des employés les plus vulnérables. Le taux général en vigueur au moment du sondage est de 7,45 \$ l'heure et les taux spécifiques pour les salariés au pourboire est de 6,70 \$ l'heure et de 8,00 \$ l'heure pour les salariés de certains secteurs de l'industrie du vêtement.

Sous-rémunération - Taux général

Comme son nom l'indique, le salaire minimum est le taux de rémunération le plus bas qu'un employeur peut payer aux employés visés par la disposition.

Concernant le taux général du salaire minimum, cette norme est respectée dans une très forte majorité puisque le taux d'infraction observé est de 1,9 % et touche 19 800 salariés. Cependant, comme la marge d'erreur pour cette mesure se situe à 0,55 %, le degré d'infraction demeure faible, mais significatif compte tenu du nombre de personnes touchées.

Sous-rémunération - Taux général et taux spécifique

Si on inclut à la mesure précédente les salariés au pourboire, le taux d'infraction atteint se situe à 2,5 %. On estime à 26 800 le nombre de salariés qui, en novembre 2004, ne recevaient pas le salaire auquel ils ont droit.

La probabilité de ne pas recevoir le salaire minimum est significativement plus élevée chez les salariés :

- de sexe féminin (3,73 %),
- âgés de 15 à 24 ans (5,35 %),
- qui occupent un emploi temporaire (8,10 %),
- qui travaillent moins de 30 heures par semaine (5,06 %),
- qui travaillent un nombre d'heures variable (3,76 %),
- qui travaillent dans le commerce de détail de l'alimentation (7,48 %), ou dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration (10,70 %).

Note : TI = taux d'infraction
ST = salariés touchés



Bulletin de paye

Infraction

Omission de remettre le bulletin de paye

(TI : 6,7 % - ST : 84 700)

L'article 46 de la loi stipule qu'à chaque paye l'employeur doit remettre au salarié un bulletin lui permettant de vérifier le calcul de son salaire. La loi prescrit le contenu du bulletin de paye.

Omission de remettre le bulletin de paye

Les données de l'enquête révèlent que 84 700 (6,7 %) salariés ne reçoivent pas de bulletin de paye de l'employeur.

La probabilité de ne pas recevoir de bulletin de paye est significativement plus élevée que la moyenne quand les salariés :

- sont rémunérés à forfait, au rendement, entièrement à la commission ou au pourboire (22,4 %),
- sont des femmes (8,6 %),
- travaillent dans un établissement comptant moins de 20 salariés (14,0 %),
- occupent un emploi saisonnier (11,1 %),
- travaillent à temps partiel (9,0 %),
- gagnent moins de 300 \$ par semaine (9,8 %),
- sont payés par chèque (16,0 %),
- travaillent pour un organisme à but non lucratif (15,3 %),
- travaillent dans les secteurs d'activité économique suivants :
 - agriculture (23,7 %),
 - services professionnels, scientifiques, techniques (13,3 %),
 - soins de santé et services sociaux (13,8 %).

Note : TI = taux d'infraction

ST = salariés touchés



Bulletin de paye

Infraction
Informations
manquantes dans le
bulletin de paye
permettant le calcul
du salaire
(TI : 22,3 % - ST : 266 700)

Informations manquantes dans le bulletin de paye permettant le calcul du salaire

Un salarié sur cinq n'a pas toute l'information pour bien calculer son salaire

Les résultats de l'enquête démontrent que, même si les salariés reçoivent un bulletin de paye, celui-ci ne contient pas toujours le taux de salaire, le nombre d'heures travaillées et, le cas échéant, les heures travaillées en heures supplémentaires et les pourboires déclarés ou attribués. Malgré les dispositions de la loi, 266 700 salariés (22,3 %) n'ont pas les informations leur permettant de calculer leur salaire.

En effet, 62 400 salariés (5,2 %) déclarent que le taux de salaire n'est pas inscrit dans leur bulletin de paye. On constate que cette situation est plus fréquente chez les salariés qui sont rémunérés à forfait, au rendement ou entièrement à commissions (29,4 %).

Le nombre d'heures réellement travaillées ne serait pas inscrit dans le bulletin de paye de 185 500 salariés (15,5 %). La probabilité que le nombre d'heures travaillées ne soient pas inscrit dans le bulletin de paye est significativement plus élevée que la moyenne quand les salariés :

- ont un diplôme universitaire (38,9 %),
- occupent un poste de cadre (35,4 %) ou de professionnel (35,2 %),
- ne sont pas rémunérés sur une base horaire (39,0 %),
- travaillent habituellement plus de 40 heures par semaine (39,0 %).

Plus de 74 000 (74 200) salariés reçoivent un bulletin de paye dans lequel les heures travaillées en heures supplémentaires ne sont pas indiquées. On constate que cette situation est beaucoup plus fréquente lorsque les heures supplémentaires sont compensées en temps. En effet, 63,6 % (53 800) des salariés mentionnent alors que leurs heures ne sont pas inscrites dans leur bulletin de paye comparativement à 6,5 % (17 400) des salariés dont les heures supplémentaires sont payées.

Les pourboires déclarés ou attribués ne sont pas inscrits dans le bulletin de paye de 12,6 % (3 600) des salariés au pourboire.

Incidence des infractions au bulletin de paye

Par ailleurs, les manquements au bulletin de paye sont un indicateur du taux de respect d'autres normes et particulièrement pour le paiement des heures supplémentaires.

En effet, lorsque l'employeur ne remet pas de talon de paye ou lorsque le taux de salaire ou le nombre d'heures n'est pas inscrit dans le bulletin de paye, le taux d'infraction est supérieur au taux général pour le paiement des heures supplémentaires.

*Note : TI = taux d'infraction
ST = salariés touchés*



Jours fériés

Les jours fériés de l'Action de grâce et de la fête du Travail

La Loi sur les normes du travail détermine sept jours fériés qui sont chômés et payés. De plus, si le salarié doit travailler un jour férié prévu par la loi, il a droit en plus de son salaire à une indemnité ou à un congé compensatoire. (art. 60 à 63 LNT)

Pour évaluer l'application de cette norme, la Commission a choisi les deux jours fériés situés dans un temps rapproché du moment de la collecte des données, soit l'Action de grâce et la fête du Travail.

Les taux d'infraction calculés pour les jours fériés de l'Action de grâce et de la fête du Travail ne sont pas identiques. En effet, il y a un faible écart de l'ordre de 2,8 %. Cet écart pourrait s'expliquer en grande partie par les marges d'erreur associées à l'échantillonnage, mais aussi entre autres par les différences dans les activités économiques spécifiques aux deux jours fériés. De fait, il y a moins de salariés qui ont déclaré avoir travaillé à la fête du Travail comparativement à l'Action de grâce. Néanmoins, on constate des similitudes dans l'application de la loi et dans les caractéristiques des salariés pour lesquels les dispositions de la loi en regard des jours fériés, chômés et payés ne sont pas respectées.

Ainsi, que l'on parle de l'Action de grâce ou de la fête du Travail, les segments de la population où la prévalence du non-respect des dispositions est la plus élevée sont identiques lorsque le jour férié n'est pas travaillé. On constate que ce sont les travailleurs à temps partiel, les travailleurs qui occupent un emploi que l'on qualifie d'atypique qui font davantage l'objet de non-respect des dispositions de la loi.

De plus, pour les deux jours fériés, on observe qu'il y a une relation entre le taux d'infraction et le fait de travailler lors du jour férié. Dans les deux cas, lorsqu'on examine les résultats pour les salariés qui ont travaillé lors du jour férié, la proportion de salariés qui font l'objet d'infraction dépasse 20 %.

La Commission estime à 12 millions de dollars les montants non versés aux salariés pour le jour de l'Action de grâce. En ce qui concerne la fête du Travail, le montant dû aux salariés est estimé à 9 millions de dollars.



Jours fériés

Infraction
Congé de l'Action de
grâce non payé ou
non compensé
(TI : 12,6 % - ST :158 400)

Jour férié de l'Action de grâce non payé ou non compensé

Les dispositions prévues par la loi concernant les jours fériés n'ont pas été respectées pour plus de 158 000 salariés (12,6 %). Ce taux est composé, d'une part, de salariés qui ont travaillé le jour férié (4,7 %) et qui n'ont pas reçu de montant additionnel ou de congé compensatoire et, d'autre part, de salariés qui n'ont pas travaillé (7,8 %) et qui n'ont pas été payés.

Lorsque le jour férié a été travaillé, c'est 59 600 salariés qui n'ont pas reçu de montant additionnel ou de congé compensatoire. Ce qui représente le quart des salariés (25,5 %) qui ont travaillé lors de l'Action de grâce.

Parmi les salariés qui ne travaillent pas lors du jour férié, 98 800 (10,0 %) ne sont pas payés.

Que le jour férié ait été travaillé ou non, la probabilité que la loi ne soit pas respectée est significativement plus élevée lorsque les salariés :

- sont âgés de 15 à 24 ans (22,0 %) ;
- sont rémunérés à forfait, au rendement, entièrement à la commission ou à pourboire (35,9 %), ou reçoivent en plus d'un salaire de base des pourboires ou des commissions (20,8 %) ;
- occupent un emploi temporaire (23,5 %) ou saisonnier (20,3 %) ;
- travaillent à temps partiel (28,6 %) ;
- travaillent sur demande ou sur appel ou ont un horaire irrégulier (26,9 %) ;
- ne travaillent jamais le lundi (33,1 %) ;
- travaillent dans un établissement de moins de 20 salariés (16,2 %) ;
- travaillent dans les secteurs d'activité suivant :
 - soins de santé, services sociaux (19,7 %) ;
 - hébergement avec restauration ou débits de boissons et restaurants avec service au table (25,0 %) ;
 - agriculture (31,7 %) ;
 - services d'enseignement (24,1 %) ;
 - arts, spectacles, loisirs (23,5 %).

Note : TI = taux d'infraction
ST = salariés touchés



Jours fériés

Infraction
Congé de la fête du
Travail non payé ou
non compensé
(TI : 9,8 % - ST :124 000)

Jour férié de la fête du Travail non payé ou non compensé

En regard de la fête du Travail, les dispositions prévues par la loi concernant les jours fériés n'ont pas été respectées pour 124 000 salariés (9,8 %). Ce taux est composé, d'une part, de salariés qui ont travaillé le jour férié et qui n'ont pas reçu de montant additionnel ou de congé compensatoire (3,0 %) et, d'autre part, de salariés qui n'ont pas travaillé et qui n'ont pas reçu l'indemnité comme le prévoit la loi (6,8 %).

Tel qu'il est mentionné précédemment, le non-respect des dispositions pour la fête du Travail touche les mêmes segments de la population que ceux identifiés pour la fête de l'Action de grâce.

Note : TI = taux d'infraction
ST = salariés touchés



Vacances

Infraction
Durée inadéquate du
congé annuel
(TI : 13,1 % - ST : 121 200)

Congé annuel

La loi prévoit que le droit au congé annuel s'acquiert pendant l'année de référence déterminée par l'employeur ou, à défaut, celle prévue par la loi. La durée du congé annuel et le montant de l'indemnité qui lui est associé varient selon la durée du service continu du salarié. (art. 66 à 69 et 74 LNT)

Durée inadéquate du congé annuel

Prenant comme année de référence celle prévue par la Loi sur les normes du travail pour établir le calcul du nombre de jours de vacances auquel le salarié aurait droit, on estime que 1 047 500 salariés étaient à l'emploi de l'employeur depuis au moins le mois de mars 2004 et avaient droit à des jours de vacances. Parmi ces salariés, il y en a qui occupent un emploi temporaire (6,2 %) ou saisonnier (5,5 %).

Les données concernant le taux d'infraction portent sur les salariés qui occupent un emploi permanent (924 800). On estime donc que la durée du congé annuel n'aurait pas été respectée pour 121 200 salariés (13,1 %). Ce taux d'infraction est composé, d'une part, de 55 400 salariés (6 %) qui ont eu des jours de vacances, mais le nombre de jours était inférieur à ce que prévoit la loi et, d'autre part, de 65 800 salariés (7,1 %) à qui l'employeur n'a accordé aucune journée de vacances.

La probabilité que l'employeur n'accorde pas les vacances auxquelles les salariés ont droit est plus élevée chez ceux qui :

- sont âgés de 15 à 24 ans (28,5 %),
- n'ont pas de diplôme d'études secondaires (22,2 %),
- travaillent à temps partiel (36,2 %),
- gagnent moins de 300 \$ par semaine (34,4 %),
- habitent la région de la Capitale-Nationale (19,2 %),
- travaillent dans les secteurs du commerce de détail de l'alimentation (33,8 %) ou des vêtements et accessoires (23,9 %), ou encore dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration (36,5 %).

Note : TI = taux d'infraction
ST = salariés touchés



Vacances

Infraction
Remplacement du
congé annuel par une
indemnité
compensatrice
(TI : 3 % - ST : 27 700)

Note : TI = taux d'infraction
ST = salariés touchés

Les raisons principales pour lesquelles 38 100 salariés n'ont pas eu de vacances, ni de montant d'argent sont le fait :

- d'occuper leur emploi depuis moins d'un an (12 000 salariés),
- de s'être absenté de leur travail pendant au moins un an (3 600 salariés),
- de travailler à temps partiel (8 100 salariés),
- d'être en situation de surcharge de travail (2 100 salariés),
- de préférer ne pas prendre de vacances (6 100 salariés).

Pour ces salariés qui donnent comme raison le fait d'être en emploi depuis moins d'un an, il est possible qu'il n'y ait pas d'infraction à la loi si l'année de référence de l'employeur débute avec la date d'entrée en fonction du salarié. Cependant, on pourrait aussi en déduire l'ignorance de l'article 67 de la loi qui donne droit à un jour de congé par mois travaillé et l'ignorance du concept « année de référence ». De plus, lorsqu'on examine le taux d'infraction selon la durée du service continu, on observe que le taux d'infraction varie peu.

Remplacement du congé annuel par une indemnité compensatrice

La loi stipule que les congés annuels ne peuvent être remplacés par une indemnité compensatrice, sauf notamment si l'établissement ferme ses portes au moment du congé annuel. (art. 73 LNT)

Les données du sondage indiquent que 27 700 (3,0 %) salariés auraient reçu une indemnité compensatrice en remplacement du congé annuel. Peu de salariés disent recevoir une indemnité sur chaque paye (1 800 salariés). Ces derniers font partie du groupe de salariés qui n'ont pas eu de vacances.

La probabilité de recevoir un montant d'argent en remplacement du congé annuel est significativement plus élevée chez les salariés :

- âgés de 15 à 24 ans (10,7 %),
- qui travaillent à temps partiel (13,3 %),
- qui gagnent moins de 300 \$ par semaine (12,5 %),
- qui travaillent dans le secteur du commerce de détail de l'alimentation (11,4 %), ou dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration (10,7 %).



Vacances

Infraction
Non-paiement de l'indemnité afférente au congé annuel
(TI : 8,2 % - ST : 69 700)

Infraction
Omission d'inclure les commissions, pourboires ou autres formes de rémunération dans le calcul de la paye de vacances
(TI : 45,5 % - ST : 122 500)

*Note : TI = taux d'infraction
ST = salariés touchés*

Non-paiement de l'indemnité afférente au congé annuel

La loi prévoit que l'indemnité afférente au congé annuel est égale à 4 % ou 6 %, selon le cas, du salaire brut gagné par le salarié pendant l'année de référence. (art. 74 LNT)

Un salarié sur dix est touché...

En regard de cette disposition, 69 700 salariés permanents (8,2 %) à qui l'employeur a accordé des vacances n'ont pas reçu l'indemnité prévue par la loi. Parmi ces salariés, 52 600 (6,2 %) déclarent ne pas avoir reçu de paye de vacances. Nous estimons que 17 100 salariés (2,0 %) auraient reçu une paye de vacances inférieure à ce que prévoit la loi.

À l'analyse des données, on observe qu'il n'y a pas de segments de la population qui sont significativement plus à risque, à l'exception des travailleurs à temps partiel.

Omission d'inclure les commissions reçues, les pourboires ou d'autres formes de rémunération dans le calcul de la paye de vacances

La loi prévoit que la paye de vacances est calculée sur la base du salaire brut gagné par le salarié. (art. 74 LNT) Selon l'interprétation de la loi, le salaire comprend, en plus de la rémunération, les diverses indemnités versées par l'employeur au salarié. Ainsi quand on parle d'indemnités, on fait référence entre autres aux bonis, aux commissions et aux pourboires déclarés. (art. 1, paragraphe 9 LNT)

Près de la moitié des salariés concernés semblent touchés par cette infraction...

Malgré ces dispositions, 122 500 salariés (45,5 %) dont une partie de leur rémunération est variable déclarent que, à leur connaissance, l'employeur ne tient pas compte des pourboires, des commissions ou des bonis reçus dans le calcul de leur paye de vacances.

Les cadres seraient particulièrement concernés par cette situation. Le taux d'infraction atteint 54,8 % (40 800 cadres).

Le taux d'infraction peut surprendre par son ampleur et soulever des doutes quant à l'exactitude de la mesure. Néanmoins, nous pouvons émettre des hypothèses explicatives comme la méconnaissance des dispositions de la loi mentionnées ci-dessus et aussi la réticence de certains employeurs à inclure dans les indemnités versées aux salariés la partie de la rémunération dont ils n'ont pas le contrôle, pensons au pourboire.



Heures supplémentaires

Semaine normale de travail

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas prévus au règlement. (art. 52 LNT)

Cette durée de la semaine normale est en vigueur depuis octobre 2000. Rappelons-nous que la réduction de la semaine normale de travail de 44 à 40 heures, qui s'est étalée d'octobre 1997 à octobre 2000, s'inscrivait dans la politique gouvernementale d'aménagement et de réduction du temps de travail destinée à créer des emplois.

Selon les données de l'enquête, nous estimons à 440 800 le nombre de salariés pour lesquels s'appliquent la semaine normale de 40 heures et qui ont effectué plus de 40 heures dans une semaine au cours du mois d'octobre (244 200) ou au cours des 12 mois (196 600) précédant le sondage.

Comme illustré au tableau 2, parmi ces salariés, 40,8 % ont une semaine habituelle correspondant à la semaine normale. Un salarié sur cinq (21,3 %) a une semaine habituelle de plus de 40 heures et 9,3 % des salariés travaillent habituellement moins de 30 heures.

Tableau 2

**Durée habituelle de la semaine de travail des
salariés qui ont effectué des heures
supplémentaires**

Durée habituelle de la semaine de travail	Nombre de salariés	%
Moins de 30 heures	41 000	9,3
30 à 39 heures	126 100	28,6
40 heures	179 800	40,8
Plus de 40 heures	93 900	21,3
Total	440 800	100,0



Heures supplémentaires

**Infraction
Non-majoration des
heures
supplémentaires
(TI : 31,6 % - ST : 139 300)**

Majoration des heures supplémentaires

En vertu de la LNT, tout travail exécuté en plus de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel du salarié ou un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %. (art. 55 LNT)

Selon l'interprétation de la loi, si le taux horaire n'a pas été préalablement déterminé, la rémunération pour les heures supplémentaires doit être calculée en fonction de la semaine normale de travail et du salaire minimum légal.

Le tiers des salariés est touché par la non-majoration des heures supplémentaires

Malgré ces dispositions, les données du sondage révèlent un taux d'infraction élevé en regard de la majoration des heures supplémentaires. La Commission estime que 139 300 salariés (31,6 %) sont touchés par la non-majoration des heures supplémentaires. En effet, les heures supplémentaires ont été payées ou compensées au taux régulier pour plus du quart (26,9 %) des salariés et 4,7 % des salariés n'ont reçu aucun supplément en argent ou aucune compensation en temps pour les heures effectuées au-delà de la semaine normale.

Par ailleurs, 63,0 % des salariés (277 500) ont déclaré que les heures effectuées en heures supplémentaires sont payées ou compensées à taux majoré et, même pour certains d'entre eux, ces heures sont payées à taux double.

*Note : TI = taux d'infraction
ST = salariés touchés*



Heures supplémentaires

Après vérification des données du sondage, on peut conclure qu'il n'y a pas eu d'infraction à la loi pour 5,4 % (24 000) des salariés même s'ils ont déclaré ne pas recevoir de rémunération supplémentaire ou de compensation en temps pour les heures effectuées après 40 heures. En effet, ces salariés font partie de ceux pour lesquels un taux horaire ne peut être déterminé et ils reçoivent un salaire hebdomadaire suffisamment élevé pour répondre aux exigences de la loi.

Tableau 3

Estimation du nombre de salariés qui ont effectué des heures supplémentaires au cours des 12 mois de référence selon le taux de rémunération des heures supplémentaires

Taux de rémunération	Nombre de salariés	%
Taux majoré	277 500	63,0
Taux majoré au salaire légal	24 000	5,4
<i>Total respect de la majoration</i>	<i>301 500</i>	<i>68,4</i>
Taux général d'infraction de la majoration :	139 300	31,6
• Taux régulier	118 600	26,9
• Non-paiement ou non-compensation en temps supplémentaires	20 700	4,7
Total	440 800	100,0



Heures supplémentaires

Infraction
Païement des heures
supplémentaires au
taux régulier
(TI : 26,9 % - ST : 118 600)

Païement ou compensation des heures supplémentaires au taux régulier

Les salariés sont généralement plus vulnérables, certains davantage que d'autres...

Le non-respect de la majoration des heures supplémentaires rejoint tous les segments du marché du travail. Toutefois, des salariés sont plus vulnérables. En effet, à l'analyse des données, on observe que parmi les salariés qui ont effectué des heures supplémentaires, la probabilité d'être payé ou compensé à taux simple est significativement plus élevée quand les salariés appartiennent aux segments suivants :

Les salariés

- dont la semaine habituelle de travail est inférieure à 30 heures (40,9 %) ;
- gagnant moins de 10,00 \$ l'heure (38,6 %) ;
- travaillant dans les secteurs d'activité économique suivants :
 - restaurants à service complet / débits de boissons / hébergement avec restaurants et débits de boissons (54,9 %) ;
 - soins de santé, services sociaux (49,3 %) ;
- qui reçoivent, en plus d'un salaire de base, des pourboires ou des commissions (45,2 %) ;
- occupant un emploi saisonnier (38,6 %) ;
- d'établissements qui emploient moins de 20 salariés (38,9 %) ;
- ayant un horaire de type irrégulier, sur demande ou sur appel (36,2 %) ;
- de sexe féminin (34,5 %).

Les caractéristiques de ces salariés qui ne sont pas rémunérés adéquatement pour les heures supplémentaires correspondent au profil du travailleur atypique.

Des salariés demandent à travailler en heures supplémentaires, même si c'est au taux régulier

Dans le cadre du sondage, nous voulions savoir si des salariés avaient demandé à leur employeur de les faire travailler plus de 40 heures dans une semaine, même s'ils savaient que ces heures supplémentaires seraient payées au taux régulier. On constate que 11,0 % des salariés dont les heures supplémentaires sont payées au taux régulier ont adressé une telle demande à leur employeur, et dans la presque totalité des cas (94,8 %) le salarié l'a fait en toute connaissance de cause. On évalue que cette situation concerne 12 300 salariés.

*Note : TI = taux d'infraction
ST = salariés touchés*



Heures supplémentaires

Infraction
Non-paiement ou non-
compensation des
heures
supplémentaires
(TI : 4,7 % - ST :
20 700)

Non-paiement ou non-compensation des heures supplémentaires

Probabilité de ne pas être payé ou compensé plus élevée pour certains...

La probabilité de ne pas être payé ou compensé est plus élevée que le taux général observé pour les segments suivants :

Les salariés

- ayant complété une formation universitaire (12,8 %) ;
- qui ne sont pas payés à l'heure (12,6 %) ;
- gagnant au moins 1 000 \$ par semaine (9,4 %) ;
- appartenant à la catégorie des professionnels (8,5 %) ;
- âgés de 25 à 34 ans (6,4 %) ;
- travaillant dans les secteurs d'activité suivants :
 - finances et assurances, services d'immobiliers et de location (8,5 %) ;
 - services d'enseignement, industrie de l'information et culturelle (15,4 %) ;
 - autres commerces de détail (8,3 %) ;
- habitent la région de Montréal (7,1%).

Les caractéristiques de ces salariés qui ne sont pas rémunérés pour leurs heures supplémentaires correspondent au profil du travailleur du type professionnel.

La règle, qui veut que les heures effectuées au-delà de la semaine normale commandent une rémunération supplémentaire, semble s'appliquer beaucoup plus souvent aux salariés qui sont rémunérés sur une base horaire contrairement à ceux qui sont rémunérés à forfait, au rendement ou à la commission.

Note : TI = taux d'infraction
ST = salariés touchés



Heures supplémentaires

Impact des infractions en regard des heures supplémentaires

Afin d'évaluer l'impact de l'application de la majoration des heures supplémentaires, nous avons interrogé les salariés sur le nombre d'heures effectuées en heures supplémentaires au cours du mois d'octobre, mois précédant le début du sondage.

Au cours du mois d'octobre 2004, 244 200 salariés assujettis à la semaine normale de 40 heures ont travaillé plus de 40 heures dans une semaine. Au cours de cette période, plus du tiers des salariés (36,1 %) a effectué des heures supplémentaires durant quatre semaines, un quart (26,4 %) a fait des heures supplémentaires pendant une semaine, un autre quart (27,1 %) pendant deux semaines et 10,4 % des salariés pendant trois semaines.

Les enjeux sont majeurs

Le tableau 4 présente les principales statistiques sur la portée et le respect des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Au cours du mois d'octobre 2004, les salariés ont cumulé collectivement 3 978 226 heures supplémentaires dont 1 206 592 n'ont pas été rémunérées à taux majoré. Ces heures représentent 30,3 % de toutes les heures effectuées en heures supplémentaires. Sachant que les heures supplémentaires doivent être payées au taux horaire majoré de 50 %, le montant dû aux salariés pour les heures effectuées au cours du mois d'octobre totalise plus de 13 millions \$.

Les enjeux de la rémunération des heures supplémentaires sont majeurs.

Tableau 4

**Estimation du nombre d'heures réalisées en heures supplémentaires
et des montants en infraction dus aux salariés en octobre 2004**

Taux de rémunération des heures supplémentaires	Heures effectuées en heures supplémentaires (octobre 2004)			Montants dus aux salariés (octobre 2004)	
	Nombre de salariés	Moyenne d'heures	Total des heures	Salaire horaire moyen (\$)	Montants dus (\$)
Taux majoré ou double	157 900	16,5	2 440 516		
Taux majoré au salaire légal	19 700	16,8	331 118		
Taux régulier	53 100	17,8	943 539	13,19	6 222 641
Non-paiement / non- compensation des heures	13 500	19,5	263 053	17,52	6 913 587
Total en infraction	66 600	18,1	1 206 592		13 136 228
Total	244 200		3 978 226		



Heures supplémentaires

Infraction Imposition par l'employeur de la compensation en temps

(TI : 10,3 % - ST : 39 700)

Imposition par l'employeur de la compensation en temps

L'article 55 de la loi stipule que le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un congé payé équivalent aux heures supplémentaires à taux majoré ne peut se faire qu'à la demande du salarié.

Les résultats du sondage révèlent que 39 700 salariés (10,3 %) ont été obligés par leur employeur de prendre en temps les heures faites en heures supplémentaires. Néanmoins, plus de la moitié de ces salariés (56,4 %) croient que l'employeur respecte totalement la loi.

La probabilité de se voir imposer ce mode de compensation est plus élevée lorsque les salariés

- ont une semaine habituelle de travail dont la durée se situe entre 30 et 39 heures (16,0 %),
- sont des professionnels (25,2 %),
- travaillent dans le secteur des soins de santé et des services sociaux (24,8 %).

Note : TI = taux d'infraction

ST = salariés touchés



Heures supplémentaires

Autres considérations

Des constats liés à deux aspects spécifiques attirent également l'attention dans l'analyse des résultats. Il s'agit du mode de rémunération des heures supplémentaires et de la banque d'heures.

Mode de rémunération : surtout en argent

Globalement, pour les heures effectuées en heures supplémentaires, les salariés reçoivent-ils une rémunération supplémentaire ou bénéficient-ils d'une remise de temps ?

Sur l'ensemble des 396 000 salariés rémunérés pour leurs heures supplémentaires, 68,8 % (272 700) des salariés sont payés en argent, 22,1 % (87 500) des salariés optent pour une compensation en temps uniquement et 6,2 % (24 600) des salariés choisissent une combinaison argent et temps compensé.

Banque d'heures : c'est parfois nébuleux pour le salarié

Parmi les 112 000 salariés qui ont pris en temps les heures faites en heures supplémentaires, une forte majorité (97,5 %) cumule ces heures dans ce qu'on appelle communément une banque d'heures. Cependant, il demeure que de façon générale le salarié a peu de moyens ou d'outils pour connaître l'état de sa banque d'heures. Il doit compter uniquement sur ses propres ressources.

En effet,

- plus du tiers des salariés ne doivent compter que sur eux-mêmes puisque leur employeur ne les informe pas de l'état de leurs crédits-heures. De plus, lorsque les heures supplémentaires sont rémunérées à taux simple, c'est la moitié des salariés (52,6 %) seulement qui déclarent être informés par leurs employeurs alors que pour les salariés dont la rémunération des heures supplémentaires respecte la loi, cette proportion atteint 68,4 % ;
- les écarts se constatent aussi dans la transmission de l'information. Près de la moitié des salariés (46,5 %) disent qu'ils doivent formuler la demande à l'employeur alors que plus du tiers (37,3 %) sont informés à chaque paye. Pour les salariés compensés à taux simple, c'est 51,5 % des salariés qui doivent formuler la demande à l'employeur comparativement à 42,5 % des salariés dont les heures supplémentaires sont majorées ;
- près du quart (23,9 %) des salariés ne tiennent pas une comptabilité de l'état de leur banque d'heures, et 40,9 % d'entre eux ne reçoivent aucun état de leurs crédits-heures de leur employeur.

Dans ces circonstances, il est important que les salariés se responsabilisent afin d'être en mesure de s'assurer de recevoir leur dû.



Temps travaillé non payé

Infraction
Non-paiement du
temps lors de la
période d'apprentissage
(TI : 5,3 % - ST : 8 900)

Infraction
Non-paiement du
temps travaillé lors de
la période de repas
(TI : 28,8 % - ST : 29 800)

Non-paiement du temps lors de la période d'apprentissage

L'article 57 de la loi stipule que toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur est du temps travaillé.

Malgré cette norme, 8 900 salariés (5,3 %) ne reçoivent aucun salaire pour leur disponibilité.

À l'analyse des données, on observe qu'il y a des segments de la population où le taux d'infraction est légèrement plus élevé que la moyenne, mais rien de statistiquement significatif.

Non-paiement du temps travaillé lors de la période de repas

Malgré l'article 79 de la loi qui prévoit que la période de repas doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail, 29 800 salariés (28,8 %) ne reçoivent aucune compensation.

La présente mesure d'infraction exclut les cadres de la population de référence. À l'examen des données, on constate qu'il y a des segments de la population où le taux d'infraction est légèrement plus élevé que la moyenne, mais rien de statistiquement significatif à l'exception du lieu de résidence du salarié. En effet, le taux d'infraction atteint 45,4 % dans la région de Montréal et il s'écarte des taux calculés dans les autres régions.

Les motifs les plus souvent invoqués par les salariés pour justifier le travail durant la période de repas sont :

- le maintien du service à la clientèle,
- le surplus de travail,
- le fait de travailler seul.

Note : TI = taux d'infraction
ST = salariés touchés



Temps travaillé non payé

Infraction Non-paiement du temps lors des réunions tenues en dehors des heures de travail

(TI : 37,3 % - ST : 163 500)

Non-paiement du temps lors de réunions tenues en dehors des heures de travail

Selon l'interprétation de l'article 57 de la loi, l'employeur qui oblige ses salariés à assister à des réunions de travail en dehors de leurs heures de travail ou un jour de congé doit les payer.

Selon les données de l'enquête, on estime un taux d'infraction de 37,3 % pour 163 500 salariés. Cette norme connaît le deuxième plus haut taux d'infraction.

L'ordre hiérarchique occupé par le salarié influence significativement le résultat. De fait, le taux d'infraction atteint 46,6 % chez les cadres alors qu'il est de 35,0 % chez les autres salariés.

Parmi les salariés non cadres, la probabilité de ne pas être rémunéré lors de réunions tenues en dehors des heures de travail est significativement plus élevée dans les situations suivantes :

Lorsque les salariés

- sont rémunérés sur une base autre qu'horaire (54,7 %) ;
- ont un salaire hebdomadaire supérieur à 700 \$ (46,3 %) ;
- ont une semaine habituelle de plus de 40 heures (45,3 %) ;
- travaillent dans un établissement de moins de 20 salariés (39,5 %) ;
- travaillent dans les secteurs d'activité économique suivants :
 - commerce de gros (48,0 %) ;
 - hébergement avec restauration, restaurants avec service aux tables et débits de boisson (58,6 %) ;
 - agriculture, pêche, forêt, mine (61,6 %).

*Note : TI = taux d'infraction
ST = salariés touchés*



Des infractions préoccupantes

Conclusion

- L'étude fait état d'infractions préoccupantes eu égard au nombre de salariés touchés par le non-respect de normes qui ont un caractère obligatoire. Pensons entre autres aux normes liées au paiement des heures supplémentaires, aux jours fériés ou aux vacances.
- En sus des taux d'infraction, l'étude a aussi permis de déterminer, pour chaque norme, les caractéristiques des salariés pour lesquels la norme n'est pas respectée.
- À la lecture de l'étude, on constate que les données issues de l'enquête sont riches en information, mais elles soulèvent aussi plusieurs questionnements quant à la transgression des règles. Pour tirer pleinement profit de cette démarche, il s'avère essentiel de poursuivre les travaux pour mieux documenter les difficultés d'application des différentes normes et de pouvoir discuter des résultats et des hypothèses de solutions.
- En outre, un des objectifs du plan stratégique 2004-2008 est de « *mieux cibler les interventions de la Commission grâce à une mesure du degré de respect de la loi* ». Ainsi, les données et l'analyse des résultats du sondage devraient servir à mettre en œuvre cet objectif stratégique.



Annexe

Normes en infraction selon le taux d'infraction

Nature de l'infraction	Taux d'infraction	Nombre de salariés concernés	Base d'échantillon (Nombre de répondants au sondage)
Païement des heures supplémentaires			
Non-paiement des heures supplémentaires	31,6 %	139 300	1 330
Imposition par l'employeur de la compensation en temps des heures supplémentaires	10,33 %	39 700	1 147
Temps travaillé non rémunéré			
Non-paiement du temps lors de réunions tenues en dehors des heures de travail	37,32 %	163 500	1 402
Non-paiement du temps lors de la période de repas	28,78 %	29 800	394
Non-paiement du temps lors de la période d'apprentissage	5,25 %	8 900	474
Temps chômé payé			
Omission d'inclure les commissions/pourboires/bonis dans le calcul de la paye de vacances	45,45 %	122 500	881
Durée inadéquate du congé annuel	13,1 %	121 200	3 011
Jour férié de l'Action de grâce non payé ou non chômé	12,57 %	158 400	4 003
Jour férié de la fête du Travail non payé ou non chômé	9,83 %	124 000	4 003
Non-paiement de l'indemnité afférente au congé annuel	8,21 %	69 700	2 786
Remplacement du congé annuel par une indemnité compensatrice	3,00 %	27 700	3 011
Salaire minimum			
Sous-rémunération –Taux généra	1,89 %	19 800	3 327
Sous-rémunération – Taux général et taux spécifiques	2,50 %	26 800	3 443
Bulletin de paye			
Informations manquantes dans le bulletin de paye permettant le calcul du salaire	22,32 %	266 700	3 800
Omission de remettre le bulletin de paye	6,72 %	84 700	4 003
Omission d'identifier dans le bulletin de paye les retenues effectuées sur le salaire	0,96 %	11 500	3 800



Annexe

Normes en infraction selon le rang d'importance du taux d'infraction

Nature de l'infraction	Taux d'infraction	Nombre de salariés concernés	Base d'échantillon (Nombre de répondants au sondage)
Omission d'inclure les commissions/pourboires /bonis dans le calcul de la paye de vacances	45,45 %	122 500	881
Non-paiement du temps lors de réunions tenues en dehors des heures de travail	37,32 %	163 500	1 402
Non-paiement des heures supplémentaires	31,6 %	139 300	1 330
Non-paiement du temps lors de la période de repas	28,78 %	29 800	394
Informations manquantes dans le bulletin de paye permettant le calcul du salaire	22,32 %	266 700	3 800
Durée inadéquate du congé annuel	13,1 %	121 200	3 011
Jour férié de l'Action de grâce non payé ou non chômé	12,57 %	158 400	4 003
Imposition par l'employeur de la compensation en temps des heures supplémentaires	10,33 %	39 700	1 147
Jour férié de la fête du Travail non payé ou non chômé	9,83 %	124 000	4 003
Non-paiement de l'indemnité afférente au congé annuel	8,21 %	69 700	2 786
Omission de remettre le bulletin de paye	6,72 %	84 700	4 003
Non-paiement du temps lors de la période d'apprentissage	5,25 %	8 900	474
Remplacement du congé annuel par une indemnité compensatoire	3,00 %	27 700	3 011
Salaire minimum Sous-rémunération : taux général et taux spécifiques	2,50 %	26 800	3 443
Salaire minimum Sous-rémunération : taux général	1,89 %	19 800	3 327
Omission d'identifier dans le bulletin de paye les retenues effectuées sur le salaire	0,96 %	11 500	3 800



Annexe

Normes en infraction chez les 15 à 24 et 25 et plus

Nature de l'infraction	Province Taux d'infraction	25 ans et plus Taux d'infraction	15 à 24 ans Taux d'infraction	Nombre de salariés concernés âgés de 15 à 24 ans
Païement des heures supplémentaires				
Non-majoration des heures supplémentaires	31,6%	31,1%	33,5%	36 100
Imposition par l'employeur de la compensation en temps des heures supplémentaires	10,3%	11,1%	7,9%	8 000
Temps travaillé non rémunéré				
Non-paiement du temps lors de réunions tenues en dehors des heures de travail	37,3%	40,7%	26,0%	26 500
Non-paiement du temps lors de la période de repas	28,8%	26,0%	33,4%	13 000
Non-paiement du temps lors de la période d'apprentissage	5,3%	3,6%	6,8%	6 000
Temps chômé payé				
Omission d'inclure les commissions/pourboires /bonis dans le calcul de la paye de vacances	45,5%	45,7%	43,5%	11 000
Durée inadéquate du congé annuel	13,1%	11,0%	28,5%	36 300
Jour férié de l'Action de Grâce non payé ou non chômé	12,6%	10,0%	22,0%	58 600
Jour férié de la Fête du travail non payé ou non chômé	9,8%	7,0%	20,6 %	54 700
Non-paiement de l'indemnité afférente au congé annuel	8,2%	7,9%	10,5%	9 900
Remplacement du congé annuel par une indemnité compensatrice	3,0%	1,8%	10,7%	13 600
Salaire minimum				
Sous-rémunération –Taux général	1,9%	1,2%	4,4%	9 700
Sous-rémunération – Taux général et taux spécifiques	2,5%	1,7%	5,4%	12 400
Bulletin de paie				
Informations manquantes sur le bulletin de paye permettant le calcul du salaire	22,3%	24,9%	12,9%	32 500
Omission de remettre le bulletin de paye	6,7%	6,8%	6,4%	16 900
Omission d'identifier sur le bulletin de paye les retenues effectuées sur le salaire	1,0%	1,0%	0,7%	1 700



Table des matières

Recherche et rédaction	3
Introduction	4
Méthodologie	5
Profil des répondants	6
Résultats	9
Faits saillants	10
Salaire minimum	12
Bulletin de paye	13
Jours fériés	15
Vacances	18
Heures supplémentaires	21
Temps travaillé non payé	29
Conclusion	31
Annexes	
Normes en infraction selon le taux d'infraction	32
Normes en infraction selon le rang d'importance du taux d'infraction	33
Normes en infraction chez les 15 à 24 et 25 ans et plus	34
Rapport méthodologique (autre document à télécharger)	