

**PROFIL DES SALARIÉS NON SYNDIQUÉS ET ASSUJETTIS À LA LOI SUR
LES NORMES DU TRAVAIL ET APPLICATION DE CERTAINES
DISPOSITIONS DE LA LOI
ÉDITION 2010**

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

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

Août 2011

Analyse et rédaction :	Maxime Perreault
Coordination :	Cathy Belzile
Révision linguistique :	Le Graphe
Infographie et mise en page :	Marie-Pier Dagnault Direction des communications
Direction de la recherche, de la planification et de la qualité	Alain Major, directeur

Nous tenons à remercier Sébastien Corneau, Jean-François Côté, Jean-Nickolas Dumaine et Simon Ruel pour leurs corrections et leurs précieux commentaires.

Façon de citer suggérée :

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (2011), *Profil des salariés non syndiqués et assujettis à la Loi sur les normes du travail et application de certaines dispositions de la loi, Édition 2010*, Québec : Commission des normes du travail, 57 p.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

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

Commission des normes du travail
Hall Est, 7^e étage
400, boul. Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1
Téléphone : 418 644-0817
Télécopieur : 418 643-5132

Site Web : www.cnt.gouv.qc.ca

**Commission
des normes
du travail**

Québec 

Août 2011

RÉSUMÉ DE RECHERCHE

1. MISE EN CONTEXTE

L'article 5.2 de la Loi sur les normes du travail¹ précise que la Commission des normes du travail a pour fonction de « surveiller l'application des normes du travail et, s'il y a lieu, transmettre ses recommandations au ministre ». À cet effet, la Commission a mené une première enquête en 2004 auprès de 4 003 salariés québécois non syndiqués et assujettis à la LNT afin d'évaluer globalement l'application de la loi (Commission des normes du travail, 2005). Cette enquête avait révélé pour certaines dispositions des taux d'infraction préoccupants et identifié les caractéristiques des salariés pour qui les dispositions de la LNT étaient le plus souvent enfreintes. Devant la pertinence de cet exercice, la Commission a décidé de reconduire l'enquête en 2010.

2. OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Outre les objectifs liés à l'évaluation de l'application de certaines dispositions de la LNT, les enquêtes menées en 2004 et en 2010 visaient également à orienter les activités de prévention et de surveillance de la Commission. De plus, elles devaient servir à détecter les problématiques émergentes concernant l'application et l'adaptation de la LNT aux nouvelles réalités du marché du travail.

3. MÉTHODOLOGIE

La collecte des données s'est déroulée entre le 24 août et le 8 décembre 2010. Au cours de cette période, 4 003 entretiens ont été réalisés à partir d'un échantillon aléatoire de 49 317 numéros de téléphone. L'admissibilité des répondants était vérifiée à partir des questions-filtres au début du questionnaire². Ainsi, les salariés qui ont participé à l'enquête n'avaient que la LNT pour encadrer leurs conditions de travail. Le questionnaire, à l'exception de quelques ajouts, était le même que celui utilisé en 2004 (afin que les résultats des deux enquêtes soient comparables). Le taux de réponse fut de 49,1 % et la marge d'erreur associée à l'échantillon total était de 1,49 %, 19 fois sur 20. Les données ont été pondérées en fonction de la région de résidence, du sexe, de l'âge et du secteur d'activité des répondants, ce qui représente 1 299 496 salariés. Dans les lignes qui suivent, les expressions « salariés non syndiqués et assujettis à la LNT » ou seulement « salariés » font référence chaque fois aux répondants, après l'application de la pondération.

1. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, art. 5.2 (ci-après appelée « LNT »)

2. Était admissible le salarié âgé de 15 ans et plus qui occupait un emploi au Québec à temps plein ou à temps partiel depuis au moins un mois, n'était pas syndiqué ou couvert par un décret, n'avait aucun lien de parenté avec son employeur et n'était pas membre de l'une des catégories suivantes : les travailleurs autonomes, les cadres supérieurs et les salariés non assujettis à la LNT.

4. RÉSULTATS

▪ Profil des salariés non syndiqués et assujettis à la LNT

Le profil des répondants a été établi selon trois volets : les caractéristiques sociodémographiques, la situation d'emploi et les conditions de travail. Les deux principaux constats qui s'en dégagent sont que les répondants âgés de 15 à 24 ans et, dans une moindre mesure, les femmes étaient proportionnellement plus nombreux que les autres salariés à occuper des emplois atypiques (emploi temporaire, à temps partiel, etc.) et à gagner un salaire hebdomadaire inférieur à 300 \$. Est-ce que cette situation se traduisait par un plus grand nombre d'infractions à la LNT ? Cette hypothèse est examinée dans la dernière partie. Enfin, la comparaison des données des deux enquêtes montre que le profil des salariés non syndiqués et assujettis à la LNT a peu varié entre 2004 et 2010, à l'exception d'une légère hausse des salaires horaires et d'une augmentation de la proportion des salariés âgés de 50 ans et plus. Ces derniers représentaient 25 % de l'échantillon en 2010, contre 19 % en 2004.

▪ Normes du travail et taux d'infraction

Afin d'évaluer l'application de la LNT, la Commission a établi une liste de normes³ et déterminé quinze infractions qu'il était possible de vérifier au moyen d'un questionnaire. Pour chaque infraction, la Commission a calculé un « taux d'infraction » à partir des renseignements fournis par les salariés sur leurs conditions de travail. L'enquête ne visait pas à recueillir l'opinion ou les perceptions des salariés relativement à l'application de la LNT.

En 2010, 58 % des répondants ont été victimes d'au moins une infraction à la LNT, ce qui représente une diminution par rapport à 2004 (62 %). L'inclusion de toutes les formes de revenus (commissions, pourboires) dans le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel (taux d'infraction de 47 %), le paiement ou la compensation des heures supplémentaires à taux majoré (taux d'infraction de 37 %) et le paiement du temps travaillé lorsque le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail durant la période de repas (taux d'infraction de 28 %) sont les dispositions de la LNT pour lesquelles les taux d'infraction étaient les plus élevés. Notons que toutes ces dispositions concernaient la rémunération des salariés.

▪ Salariés victimes de trois infractions ou plus à la LNT

Près de 11 % des répondants étaient victimes de trois infractions ou plus à la LNT. Le profil de ces salariés a été comparé à celui des salariés qui n'étaient pas victimes d'infractions (42 %). Les résultats infirment l'hypothèse émise précédemment selon laquelle les jeunes salariés et les

3. Les normes retenues étaient les suivantes : le salaire minimum, les pourboires, les heures supplémentaires, le bulletin de paie, le jour férié du 1^{er} juillet, le congé annuel payé, la période d'essai ou de formation, la période de repas et le temps de réunion.

femmes, surreprésentés dans les emplois atypiques, étaient plus souvent victimes d'infractions à la LNT. Le profil des salariés qui étaient touchés par trois infractions ou plus à la LNT correspondait plutôt, sur plusieurs points, à celui des travailleurs hautement qualifiés. En effet, ces derniers étaient proportionnellement plus nombreux que les salariés qui n'étaient pas victimes d'infractions à posséder un diplôme d'études universitaires, à occuper des postes de cadres intermédiaires ou de professionnels ainsi qu'à travailler dans des entreprises de moins de 20 employés. Ils étaient également plus nombreux à travailler à l'extérieur des locaux de l'employeur, à recevoir une rémunération fixe (hebdomadaire, mensuelle, annuelle) et à bénéficier de bonnes conditions salariales. Pour ces salariés, la disposition sur la majoration des heures supplémentaires était la plus souvent enfreinte (taux d'infraction de 83 %). Enfin, une forte proportion de salariés qui étaient victimes de trois infractions ou plus à la LNT avaient l'impression que leur employeur respectait la LNT (62 %), ce qui indique peut-être une méconnaissance chez certains salariés de leurs droits fondamentaux.

5. CONCLUSION

Les résultats de l'enquête menée en 2010 permettront de mieux orienter les activités de prévention et de surveillance de la Commission en fonction des dispositions qui présentent des taux d'infraction élevés afin que tous les salariés puissent bénéficier des mêmes protections garanties par la LNT. C'est le cas, entre autres, de l'inclusion de tous les revenus dans le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel et de la majoration des heures supplémentaires. Ensuite, les salariés qui étaient les plus « à risque » d'infraction, et dont le profil correspond sur plusieurs points à celui des travailleurs de l'économie du savoir, feront l'objet d'une plus grande attention de la part de la Commission.

FAITS SAILLANTS

- En 2010, la Commission des normes du travail a mené une enquête auprès de 4 003 salariés québécois non syndiqués et assujettis à la LNT afin de connaître leurs conditions de travail et de vérifier l'application de la loi. Une fois pondéré, cet échantillon représente 1 299 496 salariés.
- Deux groupes ont fait l'objet d'un intérêt particulier au moment des analyses : les femmes et les jeunes salariés âgés de moins de 25 ans. Les résultats montrent que les jeunes et, dans une moindre mesure, les femmes sont des groupes de salariés plus touchés par des situations d'emploi atypiques (emploi temporaire, à temps partiel, etc.) et caractérisés par des conditions de travail inférieures à celles des autres salariés (salaire hebdomadaire inférieur à 300 \$, par exemple).
- Bien que quelques améliorations concernant le respect de la Loi sur les normes du travail aient été relevées entre 2004 et 2010, les taux d'infraction pour la majorité des normes n'ont pas changé (positivement ou négativement) de façon significative, et ce, même dans un contexte économique instable marqué en 2009 par une crise économique.
- Les deux taux d'infraction les plus élevés sont la non-inclusion des commissions, pourboires et autres formes de rémunération dans le calcul de la paie de vacances (taux d'infraction de 47,4 %) et le paiement ou la compensation des heures supplémentaires à taux régulier ou le non-paiement et la non-compensation de celles-ci (taux d'infraction de 37,3 %).
- Après compilation des résultats, il s'en dégage que 42 % des salariés ne sont victimes d'aucune infraction à la LNT en 2010, que 47 % sont victimes d'une ou de deux infractions et que 10,9 % sont victimes de trois infractions ou plus. Ainsi, 58 % des salariés sont victimes d'au moins une infraction (comparativement à 61,8 % en 2004).
- Les salariés qui sont victimes de trois infractions ou plus (10,9 %) présentent des caractéristiques qui s'écartent de l'emploi traditionnel et qui correspondent sur plusieurs points à celles des « travailleurs du savoir » : diplôme universitaire, poste de professionnel ou de cadre intermédiaire, travail à l'extérieur des locaux de l'employeur et meilleure rémunération.

- Enfin, 62,4 % des salariés victimes de trois infractions ou plus ont l'impression que leur employeur respecte totalement la LNT, ce qui indique une méconnaissance chez plusieurs salariés de leurs droits fondamentaux.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ DE RECHERCHE	3
FAITS SAILLANTS	6
INTRODUCTION	10
MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE	12
Population et échantillonnage	12
Questionnaire et collecte des données	12
Pondération et limites des données	13
PARTIE I : PROFIL DES RÉPONDANTS	14
1. Volet caractéristiques sociodémographiques	15
2. Volet situation d'emploi	16
3. Volet conditions de travail	17
Différences entre les enquêtes de 2004 et de 2010	18
BILAN DE LA PARTIE I	19
PARTIE II : NORMES DU TRAVAIL ET TAUX D'INFRACTION	20
Évolution des taux d'infraction entre 2004 et 2010	23
Cumul d'infractions	24
1. Salaire minimum	25
2. Pourboires	27
3. Heures supplémentaires	28
4. Bulletin de paie	34
5. Jour férié (1 ^{er} juillet 2010)	36
6. Congé annuel payé	38
7. Période d'essai ou de formation	41
8. Période de repas	41
9. Temps de réunion	42
BILAN DE LA PARTIE II	45
PARTIE III : PROFIL DES SALARIÉS VICTIMES DE TROIS INFRACTIONS OU PLUS	46
1. Volet sociodémographique	46
2. Volet situation d'emploi	46
3. Volet conditions de travail	47
Principales infractions	51
BILAN DE LA PARTIE III	52
SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS	53

TABLEAUX

Tableau 1 – Variables utilisées pour le profil des répondants.....	14
Tableau 2 – Normes et types d’infractions retenus pour l’enquête en 2010	21
Tableau 3 – Taux d’infraction et salariés touchés en 2010	22
Tableau 4 – Proportion de salariés selon le nombre d’infractions	24
Tableau 5 – Types d’infractions à la norme du salaire minimum	26
Tableau 6 – Durée habituelle de la semaine de travail	28
Tableau 7 – Semaines au cours desquelles le salarié a travaillé plus de 40 heures en juillet 2010	32
Tableau 8 – Types d’infractions à la norme sur les heures supplémentaires en juillet 2010.....	32
Tableau 9 – Montant minimum estimé dû aux salariés pour les heures suppl. (9,50 \$ l’heure) ...	33
Tableau 10 – Montant minimum estimé dû aux salariés pour les heures suppl. (18,68 \$ l’heure)33	33
Tableau 11 – Taux d’infraction moyens et nombre de salariés touchés en 2004 et 2010	43
Tableau 12 – Proportion de salariés selon le nombre d’infractions (regroupées).....	46
Tableau 13 – Profil des salariés selon le nombre d’infractions : volet sociodémographique.....	48
Tableau 14 – Profil des salariés selon le nombre d’infractions : volet situation d’emploi	49
Tableau 15 – Profil des salariés selon le nombre d’infractions : volet conditions de travail	50
Tableau 16 – Taux d’infraction les plus élevés pour les salariés à « risque élevé »	51
Tableau 17 – <i>Avez-vous l’impression que votre employeur respecte la LNT ?</i>	51
Annexe 1 : Tableau 18 – Profil des salariés : volet caractéristiques sociodémographiques	54
Annexe 2 : Tableau 19 – Profil des salariés : volet situation d’emploi	55
Annexe 3 : Tableau 20 – Profil des salariés : volet conditions de travail	56

FIGURES

Figure 1 – Proportion de salariés selon le nombre d’infractions	24
Figure 2 – Types d’infractions à la norme sur les heures supplémentaires	29
Figure 3 – Types d’infractions à la norme sur le jour férié	36
Figure 4 – Nombre de salariés victimes d’une infraction en 2010	44

« La Commission des normes du travail favorise, par son action, des relations de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les salariés en conformité avec la Loi sur les normes du travail. »

INTRODUCTION

La Commission des normes du travail s'est longuement interrogée sur la façon de mesurer le taux de respect de la Loi sur les normes du travail (LNT). D'un côté, les plaintes déposées à la Commission ne permettent pas de brosser un portrait général des infractions à la loi, puisque ce ne sont pas tous les salariés victimes d'une infraction qui déposent une plainte. De l'autre, Statistique Canada et l'Institut de la statistique du Québec n'effectuent aucune enquête permettant d'isoler précisément la population visée par la Commission, et les informations recueillies par les enquêtes existantes ne couvrent pas l'ensemble des conditions de travail et des dispositions de la LNT. C'est pour ces raisons que la Commission a décidé de mener elle-même une première enquête en 2004 auprès de 4 003 salariés québécois non syndiqués et assujettis à la LNT afin de vérifier leurs conditions de travail et l'application de certaines dispositions de la loi. La Commission estimait, après pondération, que ces répondants représentaient un bassin de 1 260 600 salariés. Conformément au Plan stratégique 2004-2008 qui engageait la Commission à appuyer ses interventions sur une mesure du degré de respect de la loi, un rapport a été publié en 2005 dans lequel la Commission présente des « taux d'infraction » pour plusieurs normes et détermine les caractéristiques des salariés pour lesquels ces normes ne sont pas respectées⁴.

Cette première enquête a montré que 38,2 % des salariés interrogés n'étaient victimes d'aucune infraction à la Loi sur les normes du travail (481 700 salariés) en 2004. À l'inverse, 778 900 salariés (61,8 %) étaient victimes d'au moins une infraction et, parmi eux, 204 700 salariés (16,3 %) étaient touchés par trois infractions ou plus. Les heures supplémentaires, le temps travaillé en dehors des heures régulières de travail et le congé annuel payé sont les normes pour lesquelles les taux d'infraction étaient les plus élevés. Étant donné l'importance de ces résultats, la Commission a décidé de reconduire l'enquête tous les cinq ans afin de vérifier l'évolution de l'application de la loi. Cette recommandation figure dans le Plan stratégique 2008-2012 à l'objectif 4.5⁵, qui commande la mise à jour des données recueillies en 2004. Ainsi, un second sondage a

4. COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (2005). *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*, Québec : Commission des normes du travail, 34 p. En ligne : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/enquete.pdf>

5. COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (2008). *Plan stratégique 2008-2012*, Québec : Commission des normes du travail, 50 p. En ligne : http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0277.pdf

été effectué en 2010 auprès de 4 003 répondants, représentant cette fois 1 299 496 salariés québécois non syndiqués âgés de 15 ans et plus et assujettis à la LNT. Cette nouvelle enquête, menée selon la même méthodologie qu'en 2004, permet de mieux comprendre les transformations des conditions de travail des salariés non syndiqués et, parallèlement, de détecter l'émergence de nouvelles problématiques eu égard à l'application et à l'adaptation de la Loi sur les normes du travail aux nouvelles réalités du marché du travail.

La première orientation de la Commission est de « faire de la prévention la pierre angulaire [de ses] activités pour susciter un plus grand respect de la loi⁶ ». Les résultats obtenus à partir des données inédites de cette enquête contribueront à renforcer les actions de la Commission en permettant à cette dernière, d'une part, d'orienter ses activités de surveillance en fonction des normes les moins respectées et, d'autre part, de formuler des recommandations quant à l'adaptation du régime universel des conditions de travail, conformément à l'article 5.2 de la LNT⁷.

Ce rapport est divisé en trois parties. La première partie présente le profil des répondants, c'est-à-dire les caractéristiques sociodémographiques, la situation d'emploi et les conditions de travail, en accordant une attention particulière aux femmes, aux jeunes et aux immigrants. Ensuite, dans la seconde partie, neuf normes ont été retenues pour lesquelles quinze taux d'infraction ont été élaborés. Chaque fois que c'était possible, les résultats ont été comparés avec ceux de 2004 afin de vérifier l'évolution des taux d'infraction. Enfin, la troisième partie concerne les salariés qui sont victimes de trois infractions ou plus.

6. *Ibid.*

7. L'article 5.2 LNT indique que la Commission a pour fonction de « surveiller l'application des normes du travail et, s'il y a lieu, transmettre ses recommandations au ministre ». En ligne : http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/N_1_1/N1_1.html

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

La collecte des données a été confiée à la firme de recherche spécialisée en études publiques Jolicœur & Associés, rattachée au Centre national de sondage. Cette section rappelle les éléments importants déjà présentés dans le rapport méthodologique disponible sur le site Internet de la Commission⁸.

Population et échantillonnage

Puisque l'échantillon devait inclure un certain nombre de salariés, excluant les cadres, ayant travaillé plus de 40 heures dans une semaine au cours d'une période de référence, comme plusieurs secteurs d'activité économique étaient visés et, surtout, afin d'assurer une marge d'erreur acceptable, 4 003 entrevues ont été effectuées en 2004 et le même nombre en 2010. Ainsi, les enquêteurs ont joint 18 252 ménages qui ont accepté de participer à l'enquête à partir d'un échantillon aléatoire de 49 317 numéros de téléphone. Prenant ces ménages comme point de départ, ils ont réalisé 4 003 entrevues auprès des personnes admissibles à l'enquête, nommées ci-après les répondants.

L'admissibilité des répondants était établie à partir d'un ensemble de questions-filtres au début du questionnaire. Pour être admissible au sondage, le salarié devait occuper un emploi au Québec à temps plein ou à temps partiel depuis au moins un mois, être âgé de 15 ans ou plus, ne pas être syndiqué ou couvert par un décret et ne pas faire partie des catégories suivantes : les travailleurs autonomes, les employeurs, les cadres supérieurs, les salariés ayant un lien de parenté avec l'employeur, de même que les travailleurs non assujettis à la Loi sur les normes du travail⁹. Ainsi, les salariés qui ont participé à l'enquête n'avaient que la Loi sur les normes du travail pour encadrer leurs conditions et relations de travail.

Questionnaire et collecte des données

Le questionnaire, basé sur celui qui avait été utilisé pour l'enquête menée en 2004, a été élaboré par la Commission des normes du travail. Ce questionnaire, disponible en français et en anglais, peut être consulté dans le rapport méthodologique. La collecte des données a débuté le 24 août

8. JOLICŒUR ET ASSOCIÉS (2011). *Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail. Rapport méthodologique*, Québec : Commission des normes du travail, 91 p.

En ligne :

http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et_recherches/2010/Rapport_methodologique_final_mars2011.pdf

9. La liste des travailleurs non visés par la Loi sur les normes du travail est disponible à l'adresse suivante :

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html>

2010 et s'est poursuivie jusqu'au 8 décembre 2010. Le taux de réponse fut de 49,1 % (45,3 % en 2004). La marge d'erreur globale s'est établie à 1,49 %, 19 fois sur 20 (1,55 % en 2004).

Pondération et limites des données

La pondération a été effectuée par M. Victor Tremblay, statisticien de la firme Statplus. Elle permet d'estimer le nombre de salariés non syndiqués et assujettis à la LNT dans la population québécoise totale. Une fois pondérées, les données représentent un bassin de 1 299 496 salariés. Les données ont été pondérées en fonction des critères suivants :

- la répartition des ménages selon les régions administratives au Québec ;
- la répartition des salariés non syndiqués selon le sexe, l'âge et les secteurs d'activité ;
- la proportion de salariés non syndiqués, en excluant certaines catégories de travailleurs comme les cadres et les employés des administrations fédérales (proportion calculée à partir des questions-filtres du questionnaire).

Dans le rapport, l'expression « salariés non syndiqués assujettis à la Loi sur les normes du travail » renvoie chaque fois aux salariés qui ont participé à l'enquête, après pondération.

Les prochaines pages présentent le profil des répondants selon trois volets : caractéristiques sociodémographiques, situation d'emploi et conditions de travail.

PARTIE I : PROFIL DES RÉPONDANTS

Cette partie présente les caractéristiques sociodémographiques, la situation d'emploi et les conditions de travail des répondants qui ont participé à cette enquête. Dans les pages suivantes, les « salariés non syndiqués », les « femmes », les « jeunes » et les « immigrants » renvoient toujours aux répondants qui ont participé à l'enquête. Ainsi que le montre le tableau 1, dix-huit variables, regroupées en trois volets, ont été retenues pour caractériser les répondants :

Tableau 1 – Variables utilisées pour le profil des répondants

Volet caractéristiques sociodémographiques	Volet situation d'emploi	Volet conditions de travail
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Région de résidence ▪ Lieu de naissance ▪ Année d'immigration ▪ Sexe ▪ Âge ▪ Niveau de scolarité ▪ Statut d'étudiant 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Statut d'emploi ▪ Nombre d'années de travail ▪ Profession ▪ Taille de l'entreprise ▪ Secteur d'activité (SCIAN 2002) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Horaire de travail ▪ Lieu de travail habituel ▪ Régime de travail ▪ Mode de rémunération ▪ Salaire horaire ▪ Salaire hebdomadaire

Pour chaque variable, une attention particulière a été portée aux femmes, aux jeunes (15 à 24 ans) et aux immigrants. La littérature sur le sujet indique que ces derniers sont plus nombreux à vivre des situations de travail non traditionnelles ou « atypiques¹⁰ », ce qui peut rendre plus difficile l'application de la LNT. Les résultats commentés dans les pages suivantes sont uniquement ceux dont le V de Cramer (VC) est significatif et égal ou supérieur à 0,1¹¹. Aussi, les résultats sont comparés à ceux obtenus lors de l'enquête réalisée en 2004. Les tableaux détaillés incluant les résultats des tests statistiques se trouvent en annexe (tableaux 18, 19 et 20).

10. Dans un document de travail, Martine D'Amours définit le travail atypique comme « l'emploi permanent à temps partiel, l'emploi temporaire (contractuel, occasionnel, saisonnier) à temps complet ou à temps partiel et le travail indépendant (ou autonome) à temps plein ou à temps partiel » (p. 1). Elle ajoute que « ces formes d'emploi atypiques sont en général plus précaires que l'emploi typique, la précarité étant définie par quatre caractéristiques : l'insécurité du lien d'emploi, un moindre contrôle sur les conditions de travail et de rémunération (souvent associé au fait de ne pas être syndiqué), une moindre couverture par les lois du travail et les régimes de protection sociale, une faible rémunération » (p. 1).

Référence : D'Amours, Martine (2006). Les lois du travail et les travailleurs atypiques, Document de travail. En ligne : <http://reco.concordia.ca/pdf/WPDAmours06Fr.pdf>

11. Le V de Cramer (VC) est une mesure d'association qui indique la force de la relation entre deux variables. Il varie entre 0 et 1, où 0 signifie une absence de relation entre les variables et 1 une dépendance très forte entre celles-ci. Donc, un VC de 0,5 indique une relation entre deux variables plus forte qu'un VC de 0,1. Les symboles suivants indiquent le niveau de signification : * p < 0,05, ** p < 0,01 et *** p < 0,001, où p < 0,001 est le niveau le plus précis.

1. Volet caractéristiques sociodémographiques

Un total de 1 299 496¹² salariés ont participé à l'enquête en 2010. Les salariés non syndiqués âgés de 15 ans et plus et assujettis à la LNT se composent d'autant d'hommes (50,2 %) que de femmes (49,8 %). Aussi, 20,7 % des salariés sont âgés de moins de 25 ans, un peu plus de la moitié d'entre eux ont entre 25 et 49 ans (54,5 %) et un répondant sur quatre (24,7 %) est âgé de 50 ans et plus. Les répondants sont majoritairement nés au Canada (89,2 %), dont 86,8 % au Québec (nommés ci-après les « natifs ») et 10,8 % des salariés sont des immigrants¹³. Trois régions regroupent la moitié des salariés non syndiqués : Montréal (22,1 %), la Montérégie (20,3 %) et la Capitale-Nationale (9,9 %). Près de la moitié des répondants (49,8 %) ont obtenu un diplôme d'études secondaires ou moins, alors que 23,6 % des salariés sont titulaires d'un diplôme d'études universitaires. Notons enfin que 20 % des salariés sont des étudiants.

Les femmes

On note peu de différences entre les caractéristiques sociodémographiques des femmes (647 267 salariées) et celles des hommes (652 228 salariés), sauf en ce qui a trait au niveau de scolarité. En effet, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir terminé des études collégiales (30,5 % contre 22,7 %), mais, à l'opposé, elles sont légèrement moins nombreuses à avoir effectué des études universitaires (21,7 % contre 25,5 %).

Les jeunes

Chez les jeunes salariés âgés de 15 à 24 ans (267 806 salariés, 20,7 % de l'échantillon), 73 % sont des étudiants (comparativement à 6,3 % pour les autres répondants), de sorte qu'ils sont moins nombreux que les salariés âgés de 25 ans ou plus à posséder un diplôme d'études collégiales ou universitaires (26,6 % contre 56,4 %). Finalement, les jeunes sont sous-représentés dans la région de Montréal (13,2 % contre 24,4 % pour les salariés âgés de 25 ans et plus).

Les immigrants

Enfin, les immigrants, qui représentent 140 430 salariés (10,8 % de l'échantillon), sont pour la plupart issus d'une immigration récente. Ils sont plus nombreux que les natifs à vivre à Montréal (62,3 % contre 16,9 %), mais moins nombreux à habiter la région de la Montérégie (12,5 % contre 21,3 %) ou de la Capitale-Nationale (5,0 % contre 10,6 %). Seulement 6,2 % d'entre eux sont âgés de moins de 25 ans, comparativement à 16,5 % chez les natifs. Enfin, près

12. Tous les chiffres présentés dans cette partie, à moins d'une indication contraire, sont pondérés.

13. Les immigrants sont ceux qui, à la question Q97, ont indiqué être nés dans un autre pays que le Canada.

d'un immigrant sur deux possède un diplôme d'études universitaires (49,6 %), alors que cette proportion diminue à un sur cinq (20,3 %) chez les natifs.

2. Volet situation d'emploi

Une majorité de salariés occupent un emploi permanent (86,8 %) et cumulent deux années ou plus de travail pour le même employeur au moment de l'enquête (72,7 %). Du côté des catégories d'emplois, 15 % des répondants sont des professionnels, 30 % sont des techniciens et 40,3 % font partie du personnel intermédiaire, élémentaire ou de soutien. Plus de la moitié des salariés (59,8 %) travaillent dans des entreprises de moins de 50 employés, alors que 18,1 % travaillent dans des entreprises de 200 employés et plus. Ajoutons enfin que les principaux secteurs d'activité¹⁴ dans lesquels travaillent les salariés qui ont participé à l'enquête sont, en ordre décroissant, le commerce de détail (17,3 %), la fabrication (15,9 %), l'hébergement et les services de restauration (9,9 %) ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques (9,2 %).

Les femmes

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (11,8 % contre 2,2 %), de même que dans le secteur de la finance et de l'assurance (8,5 % contre 3,6 %), alors que les hommes sont plus nombreux dans le secteur de la fabrication (20,3 % contre 11,4 %).

Les jeunes

Les salariés âgés de 15 à 24 ans sont plus nombreux à occuper des emplois temporaires (21,6 % contre 4,7 %), de sorte qu'une minorité d'entre eux (5 %) travaillent pour le même employeur depuis plus de cinq ans. Cette proportion augmente à 55,7 % dans le cas des salariés âgés de 25 ans et plus. Trois jeunes salariés sur quatre travaillent comme personnel intermédiaire, élémentaire ou de soutien (75,7 % contre 31,2 %) et ils sont aussi proportionnellement plus nombreux dans le secteur du commerce de détail (32,7 % contre 13,3 %) et dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (28,4 % contre 5,1 %).

14. Il s'agit des secteurs d'activité du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord 2002 (SCIAN 2002) de Statistique Canada.

3. Volet conditions de travail

Enfin, concernant les conditions de travail, une majorité de salariés travaillent durant le jour (72,4 %), selon un horaire régulier, alors que 11,5 % des répondants travaillent sur demande, sur appel ou selon un horaire irrégulier. Trois salariés sur quatre (75,9 %) travaillent à temps plein et 87,2 % des salariés travaillent dans les locaux de l'employeur. Près de la moitié des répondants sont rémunérés à l'heure seulement (50,3 %), 35,6 % sont rémunérés selon un montant fixe chaque jour, chaque semaine, chaque mois ou chaque année et 11,6 % des répondants ont un salaire de base en plus d'un montant supplémentaire (pourboire, commission ou boni). Une importante proportion de salariés gagnent 17,00 \$ et plus l'heure (43,1 %), alors que 16,6 % des répondants ont un salaire horaire inférieur à 10,00 \$. Enfin, 31,9 % des salariés de notre échantillon ont un salaire hebdomadaire inférieur à 400 \$ et, à l'inverse, un répondant sur cinq (19,9 %) gagne 1 000 \$ et plus par semaine.

Les femmes

Près d'une femme sur trois travaille à temps partiel, c'est-à-dire moins de 30 heures par semaine (31,2 % contre 17,0 % pour les hommes) et les femmes sont plus nombreuses que les hommes à gagner un salaire horaire inférieur à 10,00 \$ (21,1 % contre 12,0 %). C'est donc sans surprise que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à gagner moins de 400 \$ par semaine (42,3 % contre 23,2 %) et, à l'inverse, moins nombreuses à toucher un salaire hebdomadaire de 1 000 \$ et plus (11,6 % contre 28,0 %).

Les jeunes

Les jeunes (15 à 24 ans) se distinguent fortement des salariés âgés de 25 ans et plus. Ils travaillent davantage sur demande, sur appel ou selon un horaire irrégulier (25,7 % contre 7,9 %), ils sont plus nombreux à travailler à temps partiel (69,4 % contre 12,3 %) et plus nombreux à recevoir un salaire de base en plus d'un pourboire, d'une commission ou d'un boni (28,2 % contre 7,3 %). Enfin, les jeunes gagnent majoritairement entre 9,50 \$ et 12,99 \$ de l'heure (72,9 %) et 78,5 % d'entre eux ont un salaire hebdomadaire inférieur à 400 \$ (contre 17,5 % pour les salariés âgés de 25 ans et plus). Ces résultats sont fortement influencés par le fait que 73 % des jeunes salariés sont encore étudiants.

Les immigrants

Une plus faible proportion d'immigrants travaillent à temps partiel (10,7 % contre 25,9 % chez les natifs) et ils sont aussi moins nombreux à gagner moins de 400 \$ par semaine (23,8 % contre 33,1 %).

Différences entre les enquêtes de 2004 et de 2010

Il y a peu de différences quant aux caractéristiques des répondants entre l'enquête réalisée en 2004 (1 260 596 répondants) et celle de 2010 (1 299 496 répondants). En 2004, l'échantillon comptait un peu moins d'immigrants (7,7 % contre 10,8 % en 2010) et moins de salariés âgés de 50 ans et plus (19,3 % contre 24,7 % en 2010), ce qui correspond aux tendances observées dans la population québécoise en général : vieillissement de la population et hausse de l'immigration. En 2010, une plus grande proportion de salariés possèdent un diplôme d'études universitaires (23,6 % contre 16,2 % en 2004). Pour ce qui est de la situation d'emploi et des conditions de travail, l'échantillon de 2010 contient un plus grand nombre de professionnels (15,0 % contre 9,8 % en 2004) et plus de salariés sont rémunérés à la journée, à la semaine, au mois ou à l'année (35,6 % contre 27,6 % en 2004). Enfin, 38,5 % des salariés en 2004 gagnaient moins de 400 \$ par semaine et seulement 12,0 % touchaient un salaire hebdomadaire de 1 000 \$ et plus. En 2010, ces proportions sont respectivement de 31,9 % (moins de 400 \$) et 19,9 % (1000 \$ et plus), ce qui s'explique par une hausse générale des salaires au cours des dernières années. En particulier, le salaire minimum est passé de 7,45 \$ l'heure en 2004 à 9,50 \$ l'heure en 2010, ce qui se traduit généralement par un rehaussement des autres salaires.

BILAN DE LA PARTIE I

Plusieurs constats se dégagent des données analysées dans cette première partie du rapport. En voici les principaux.

D'abord, les travailleurs immigrants qui ont répondu à l'enquête sont plus âgés et plus scolarisés que les natifs et, de manière générale, leurs conditions d'emploi sont plus favorables que celles de ces derniers. Toutefois, ces données sont présentées à titre indicatif seulement en raison du faible nombre de travailleurs immigrants dans notre échantillon.

Ensuite, il apparaît que les répondants âgés de 15 à 24 ans et, dans une moindre mesure, les femmes sont des groupes de salariés qui vivent davantage des situations d'emploi non traditionnelles ou atypiques (emploi temporaire, à temps partiel, etc.) et ont des conditions de travail moindres que les autres salariés (salaire hebdomadaire inférieur à 300 \$, par exemple). Est-ce que cette situation se traduit par un plus grand nombre d'infractions à la Loi sur les normes du travail ? Cette hypothèse est vérifiée dans la dernière partie du rapport qui porte sur les salariés victimes de trois infractions ou plus.

Enfin, il semble que les caractéristiques des salariés non syndiqués et assujettis à la LNT et leurs conditions de travail aient peu varié au cours des cinq dernières années. En 2010, notre échantillon contient légèrement plus de salariés âgés de 50 ans et plus, de salariés titulaires d'un diplôme universitaire et de salariés dont le salaire hebdomadaire est de 1 000 \$ et plus.

La partie suivante porte sur l'application de la Loi sur les normes du travail et présente les résultats pour neuf normes qui se décomposent en quinze taux d'infraction.

PARTIE II : NORMES DU TRAVAIL ET TAUX D'INFRACTION

Plusieurs objectifs sous-tendent les enquêtes menées en 2004 et 2010. D'abord, ces enquêtes visent à évaluer auprès des salariés québécois non syndiqués et assujettis à la LNT l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail, puis à déterminer les caractéristiques des salariés pour lesquels la loi n'est pas respectée. Un ciblage précis des catégories de salariés « en infraction » est indispensable afin d'orienter les activités de prévention et de surveillance de la Commission. À ces objectifs initiaux s'ajoutent ceux d'étudier les transformations touchant les conditions de travail de ces salariés et de détecter les problématiques émergentes concernant l'application et l'adaptation de la loi aux nouvelles réalités du marché du travail.

La Commission a établi une liste de normes et déterminé un certain nombre d'infractions qu'il était possible de vérifier au moyen d'un questionnaire. À chaque infraction était associée une mesure du degré de non-respect de la loi, ou « taux d'infraction ». *Les taux d'infraction ont été calculés par la Commission à partir des renseignements fournis par les répondants sur leurs conditions « objectives » de travail¹⁵, l'enquête ne visant pas à recueillir l'opinion ou les perceptions de ceux-ci par rapport à l'application de la loi. De plus, la Commission n'est pas allée vérifier les conditions dans l'entreprise.*

Ensuite, les infractions qui présentaient un coefficient de variation (CV)¹⁶ supérieur à 33 % ont été exclues de l'analyse. C'est le cas de l'omission d'inclure les pourboires dans le calcul de l'indemnité pour le jour férié (CV de 72,1 %) et de l'appropriation par l'employeur d'une partie des pourboires des salariés (CV de 56,9 %). Ces résultats sont attribuables, entre autres, à la faible présence de salariés au pourboire dans l'échantillon (moins de 2 % de l'échantillon). Le tableau 2 présente les normes et les types d'infractions retenus pour l'enquête en 2010.

Dans les pages suivantes, chaque infraction est examinée sous l'angle des éléments suivants : le rappel des dispositions de la Loi sur les normes du travail et le nombre de salariés concernés par ces dispositions (population de référence), le nombre de salariés victimes de l'infraction (salariés touchés), le taux d'infraction (le nombre de salariés touchés divisé par la population de référence) et l'erreur d'échantillonnage qui est une marge d'erreur à un niveau de confiance de 95 %

15. Par exemple, la Commission a demandé au salarié quel était son taux horaire ou s'il avait travaillé le 1^{er} juillet 2010. À aucun endroit dans le questionnaire il n'est demandé au salarié si, selon lui, il est « en infraction ». Le lecteur peut consulter le questionnaire à la fin du rapport méthodologique.

16. Le coefficient de variation (CV) est le rapport entre l'écart-type d'une estimation (l'erreur d'échantillonnage) sur la valeur de l'estimation (le taux d'infraction). Plus la valeur du CV est faible, plus l'estimation est précise et fiable. Il a été décidé, après consultation de M. Victor Tremblay, statisticien chez Statplus, de ne pas publier de taux d'infraction dont le CV est supérieur à 33 %, tenant compte des facteurs correctifs appliqués à l'échantillon.

s'appliquant au taux d'infraction. Toutes ces informations sont regroupées dans un encadré et sont accompagnées des données de l'enquête réalisée en 2004 lorsque celles-ci sont disponibles¹⁷. S'il y a une variation significative du taux d'infraction entre les deux enquêtes, c'est-à-dire une augmentation ou une diminution non due à l'erreur d'échantillonnage, cette variation est signalée dans le texte. *Tous les chiffres et pourcentages utilisés sont pondérés selon la méthodologie exposée au début du rapport.*

Puis, pour chaque infraction, sont indiqués les segments de la population (jusqu'à trois) pour lesquels on trouve des taux significativement plus élevés que la moyenne de tous les répondants en tenant compte des erreurs d'échantillonnage. Ainsi, en utilisant les mêmes caractéristiques que pour le profil des répondants, le rapport mentionne si certains types de salariés ont une plus grande probabilité d'être victimes d'une infraction. Voici les normes et infractions retenues :

Tableau 2 – Normes et types d'infractions retenus pour l'enquête en 2010

<p>1. Salaire minimum</p> <p>1.1. Sous-rémunération (taux général et taux spécifique)</p> <p>2. Pourboires</p> <p>2.1. Imposition du partage des pourboires par l'employeur</p> <p>2.2. Imposition des modalités de partage des pourboires par l'employeur</p> <p>3. Heures supplémentaires</p> <p>3.1. Paiement et compensation des heures supplémentaires à taux régulier ou non-paiement et non-compensation des heures supplémentaires</p> <p>3.2. Imposition de la compensation en temps des heures supplémentaires</p> <p>4. Bulletin de paie</p> <p>4.1. Non-remise du bulletin de paie</p> <p>4.2. Informations insuffisantes sur le bulletin de paie pour permettre au salarié de calculer son salaire</p> <p>5. Jour férié</p> <p>5.1. Non-paiement ou non-compensation du jour férié (1^{er} juillet 2010)</p>	<p>6. Congé annuel payé</p> <p>6.1. Durée inadéquate du congé annuel</p> <p>6.2. Non-paiement de l'indemnité afférente au congé annuel</p> <p>6.3. Non-inclusion des commissions, pourboires et autres formes de rémunération dans le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel</p> <p>6.4. Remplacement du congé annuel par une indemnité compensatoire</p> <p>7. Période d'essai ou de formation</p> <p>7.1. Non-paiement du temps travaillé lors de la période d'essai ou de formation</p> <p>8. Période de repas</p> <p>8.1. Non-paiement du temps travaillé lorsque le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste durant la période de repas</p> <p>9. Temps de réunion</p> <p>9.1. Non-paiement du temps des réunions tenues en dehors des heures régulières de travail</p>
--	---

17. Les taux d'infraction pour l'enquête menée en 2004 ont été révisés depuis le rapport paru en 2005 (Commission des normes du travail, 2005). En cas de différence, il est préférable d'utiliser les données révisées du présent rapport.

Tableau 3 – Taux d'infraction et salariés touchés en 2010

Normes et types d'infractions	2010			
	Taux d'infraction ^a (%)	Erreur d'échantillonnage ^b (%)	Population de référence ^c (N)	Salariés touchés ^d (n)
Salaire minimum				
▪ Sous-rémunération (taux général et taux spécifique)	2,7	0,7	970 740	26 070
Pourboires				
▪ Imposition du partage des pourboires par l'employeur	16,2	9,4	24 151	3 910
▪ Imposition des modalités de partage des pourboires par l'employeur	20,2	10,2	24 151	4 881
Heures supplémentaires				
▪ Paiement et compensation des heures supplémentaires à taux régulier ou non-paiement et non-compensation des heures supplémentaires	37,3	3,3	412 131	153 846
▪ Imposition de la compensation en temps des heures supplémentaires	16,0	2,7	358 088	57 143
Bulletin de paie				
▪ Non-remise du bulletin de paie	6,4	0,9	1 299 496	83 019
▪ Informations insuffisantes sur le bulletin de paie pour permettre au salarié de calculer son salaire	21,7	1,6	1 240 124	269 623
Jour férié				
▪ Non-paiement ou non-compensation du jour férié (1 ^{er} juillet 2010)	7,7	1,0	1 299 496	99 444
Congé annuel payé				
▪ Durée inadéquate du congé annuel	13,7	1,4	1 110 645	151 606
▪ Non-paiement de l'indemnité afférente au congé annuel	11,2	1,3	984 294	110 273
▪ Non-inclusion des commissions, pourboires et autres formes de rémunération dans le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel	47,4	3,9	288 297	136 659
▪ Remplacement du congé annuel par une indemnité compensatoire	2,8	0,7	1 110 645	31 148
Période d'essai ou de formation				
▪ Non-paiement du temps travaillé lors de la période d'essai ou de formation	6,8	3,0	166 042	11 209
Période de repas				
▪ Non-paiement du temps travaillé lorsque le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste durant la période de repas	28,0	5,4	126 985	35 543
Temps de réunion				
▪ Non-paiement du temps des réunions tenues en dehors des heures régulières de travail	26,0	2,7	495 032	128 935

^a: Taux d'infraction = salariés touchés par l'infraction sur la population de référence ((n/N)*100).

^b: Erreur d'échantillonnage = marge d'erreur à un niveau de confiance de 95 % qui s'applique au taux d'infraction.

^c: Population de référence = salariés à qui s'applique la norme, estimation pondérée.

^d: Salariés touchés = salariés touchés par l'infraction, estimation pondérée.

Évolution des taux d'infraction entre 2004 et 2010

La mise à jour des données en 2010 permet de suivre l'évolution des taux d'infraction, de constater si de nouveaux secteurs sont problématiques, si de nouvelles clientèles vulnérables se profilent à l'horizon et si ce sont toujours les mêmes normes qui sont enfreintes. Sur les quinze infractions évaluées en 2004 et en 2010, on observe que le taux de respect de trois infractions s'est amélioré, que celui d'une infraction a reculé, alors que celui des autres est demeuré stable (tableau 11).

Les trois infractions dont le taux a diminué au-delà des marges d'erreur sont :

- le non-paiement du temps des réunions tenues en dehors des heures de travail : 26 % en 2010 comparativement à 37,3 % en 2004 (- 11,3 %) ;
- la durée inadéquate du congé annuel : 13,7 % en 2010 comparativement à 18,5 % en 2004 (- 4,8 %) ;
- le remplacement du congé annuel par une indemnité compensatoire : 2,8 % en 2010 comparativement à 5,4 % en 2004 (- 2,6 %).

L'infraction dont le taux a augmenté est :

- l'imposition de la compensation en temps des heures supplémentaires : 16 % en 2010 comparativement à 10,3 % en 2004 (+ 5,7 %).

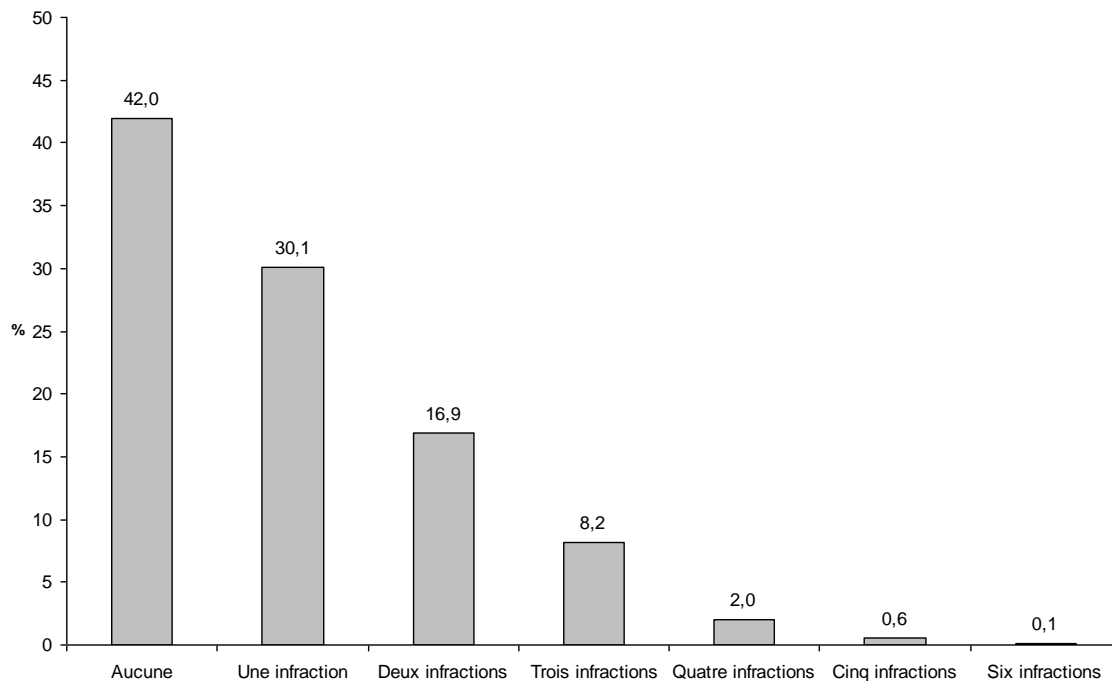
Cumul d'infractions

Au regard des neuf normes et quinze taux d'infraction, une mesure de cumul d'infractions a été élaborée. Ainsi, 42 % des salariés qui ont participé à l'enquête en 2010 ne sont victimes d'aucune infraction, 30,1 % sont victimes d'une seule infraction, 16,9 % sont victimes de deux infractions et, enfin, 10,9 % des salariés sont victimes de trois infractions ou plus à la Loi sur les normes du travail (tableau 4 et figure 1). C'est donc dire que 753 523 salariés sont victimes d'au moins une infraction à la LNT (58 %).

Tableau 4 – Proportion de salariés selon le nombre d'infractions
(N = 1 299 496)

	2010		2004	
	n	%	n	%
Aucune infraction	545 973	42,0	481 700	38,2
Une infraction	391 701	30,1	343 500	27,2
Deux infractions	219 913	16,9	230 700	18,3
Trois infractions ou plus	141 909	10,9	204 700	16,3
Total	1 299 496	100,0	1 260 600	100,0

Figure 1 – Proportion de salariés selon le nombre d'infractions
(N = 1 299 496)



NORMES ET INFRACTIONS À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

1. Salaire minimum

Le taux du salaire minimum est déterminé par le Règlement sur les normes du travail et est sujet à changement. Au moment de l'enquête, le taux général du salaire minimum était de 9,50 \$ l'heure et celui pour les salariés au pourboire était fixé à 8,25 \$ l'heure (taux spécifique)¹⁸.

La majorité des salariés est visée par la disposition sur le salaire minimum, à l'exception des étudiants employés dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, des stagiaires dans le cadre d'une formation ou d'une intégration professionnelle

Infraction 1 – Sous-rémunération

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	970 740	1 072 000
Taux d'infraction moyen :	2,7 %	2,5 %
Erreur d'échantillonnage :	0,7 %	0,6 %
Salariés touchés :	26 070	26 800

et des salariés entièrement rémunérés à commission qui travaillent en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables (voir l'article 2 du Règlement sur les normes du travail).

Dans le cadre de cette enquête, la loi s'applique à 970 700 salariés et n'est pas

correctement appliquée pour une faible proportion d'entre eux, le taux d'infraction moyen se situant à 2,7 % (2,5 % en 2004). En 2010, d'après les informations fournies par les répondants, on estime que 26 070 salariés sont sous-rémunérés, c'est-à-dire qu'ils gagnent moins de 9,50 \$ l'heure ou moins de 8,25 \$ l'heure s'ils sont des salariés au pourboire.

La proportion de salariés sous-rémunérés est significativement plus élevée lorsqu'ils :

- travaillent dans le secteur de l'hébergement (sans restauration) (taux d'infraction de 10,7 %) ;
- reçoivent un salaire de base et des pourboires, des commissions ou des bonis (taux d'infraction de 10,7 %) ;
- ou gagnent un salaire hebdomadaire inférieur à 300 \$ (taux d'infraction de 8,5 %).

1.1. Taux général et taux spécifique

Le tableau 5 présente les salariés victimes d'une infraction selon qu'ils sont admissibles au taux général du salaire minimum ou au taux spécifique. Chez les salariés admissibles au taux général

18. Le 1^{er} mai 2011, le taux général du salaire minimum a augmenté, passant à 9,65 \$ l'heure et celui des salariés au pourboire à 8,35 \$ l'heure.

(98,1 % des salariés), 24 174 salariés sont sous-rémunérés (2,5 %). Du côté des salariés admissibles au taux spécifique (salariés au pourboire, 1,9 %), le taux d'infraction s'élève à 10,3 % (1 896 salariés).

Tableau 5 – Types d'infractions à la norme du salaire minimum
(n = 970 740)

	n	%
	970 740	100,0
Taux général (9,50 \$ l'heure)	952 343	98,1
Non-infraction	928 169	97,5
Infraction	24 174	2,5
Taux spécifique (8,25 \$ l'heure)	18 398	1,9
Non-infraction	16 502	89,7
Infraction	1 896	10,3

2. Pourboires

L'article 50 de la Loi sur les normes du travail interdit à l'employeur d'imposer un partage des pourboires entre les salariés ou d'intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires entre eux.

2.1. Imposition du partage des pourboires par l'employeur

Infraction 2 – Imposition d'un partage des pourboires par l'employeur

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	24 151	29 231
Taux d'infraction moyen :	16,2 %	13,0 %
Erreur d'échantillonnage :	9,4 %	7,2 %
Salariés touchés :	3 910	3 800

Pour l'enquête de 2010, 24 151 salariés étaient rémunérés au pourboire, ce qui représente près de 1,9 % de la population. Parmi eux, 16,2 % des salariés (3 910) se sont fait imposer par l'employeur un partage des pourboires avec les autres salariés. On retrouve une proportion similaire en 2004, avec 13 %. Étant donné

la faible taille de l'échantillon et l'erreur d'échantillonnage élevée, il est recommandé d'être prudent dans l'interprétation de ces résultats.

2.2. Imposition des modalités de partage des pourboires par l'employeur

L'employeur a décidé des modalités de partage des pourboires pour près d'un salarié au pourboire sur cinq en 2010 (20,2 %). C'est une hausse importante par rapport à 2004 (taux d'infraction de 15,1 %), mais qui peut être due à l'erreur d'échantillonnage, qui est de 10,2 %.

Infraction 3 – Imposition des modalités de partage des pourboires par l'employeur

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	24 151	29 139
Taux d'infraction moyen :	20,2 %	15,1 %
Erreur d'échantillonnage :	10,2 %	7,6 %
Salariés touchés :	4 881	4 400

3. Heures supplémentaires

3.1. Semaine normale de travail

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures (art. 52 LNT), mais elle ne s'applique pas à tous les travailleurs. Sont exclus les étudiants employés dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, les cadres d'entreprises, les salariés qui travaillent en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables, les travailleurs agricoles, les salariés dans un établissement de pêche et les gardiens de personnes ou d'une propriété (art. 54 LNT).

Les données de l'enquête indiquent que la semaine normale de 40 heures s'applique à 1 039 139 salariés (80 % de la population). La majorité de ces salariés (90,4 %) travaille, en moyenne, 40 heures ou moins (résultats non présentés).

Chez les salariés admissibles à la semaine normale de travail, 39,7 % (412 131 salariés) ont déjà fait des heures supplémentaires au cours des 12 derniers mois. De ce nombre, seuls 18,6 % des salariés travaillent habituellement plus de 40 heures par semaine (tableau 6).

**Tableau 6 – Durée habituelle de la semaine de travail
pour les salariés qui ont déjà effectué des heures supplémentaires au cours des 12 derniers mois
(n = 412 131)**

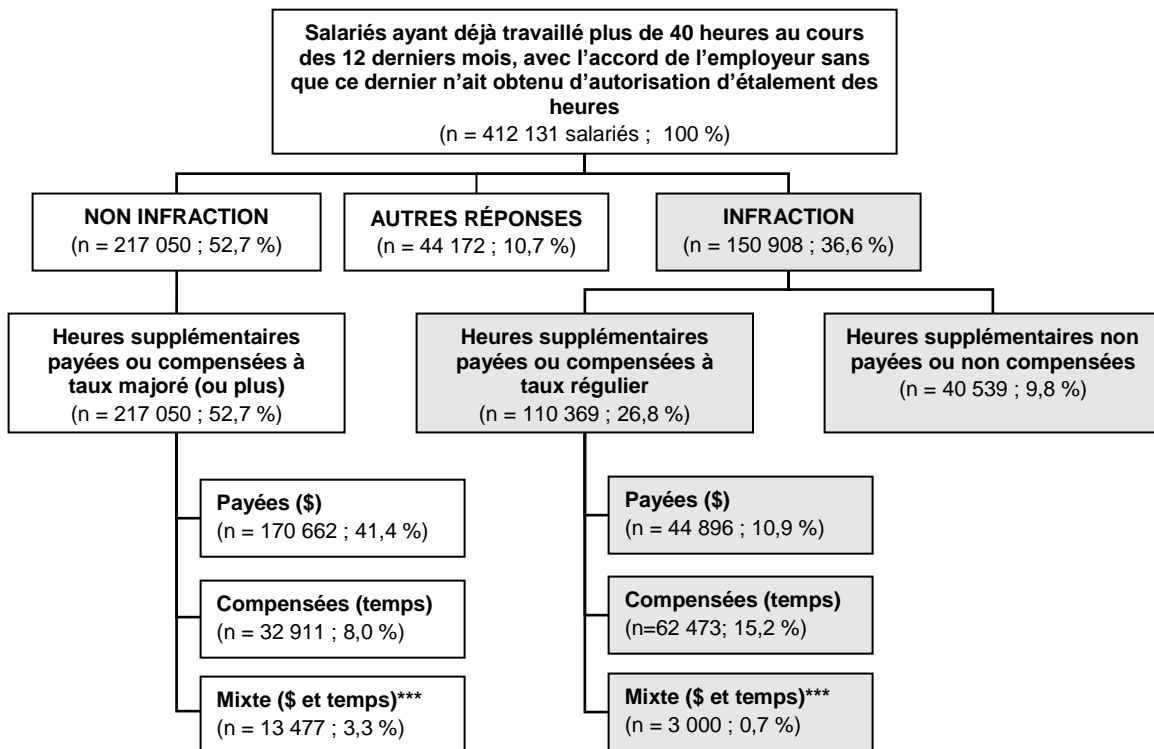
Durée moyenne de la semaine habituelle de travail (heures)	n	%
Moins de 30 heures	46 511	11,3
Entre 30 et 39 heures	130 933	31,8
40 heures	154 249	37,4
Plus de 40 heures	76 558	18,6
Non-réponse	3 879	0,9
Total	412 131	100,0

3.2. Paiement et compensation des heures supplémentaires à taux régulier ou non-paiement et non-compensation des heures supplémentaires

En vertu de la Loi sur les normes du travail, 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).

Les cases grises dans la figure suivante indiquent les infractions possibles aux dispositions sur les heures supplémentaires pour les salariés assujettis à la semaine normale de travail :

Figure 2 – Types d'infractions à la norme sur les heures supplémentaires¹⁹



*** Les deux catégories « Mixte (\$) et temps) » regroupent peu de salariés, ce qui fait en sorte que la marge d'erreur est élevée. Les chiffres sont présentés à titre indicatif.

19. Afin de faciliter la lecture de la figure, les répondants qui n'ont pas indiqué le mode de paiement (argent ou temps) de leurs heures supplémentaires, qui ont répondu « Ne sais pas » ou qui ont refusé de répondre ont été regroupés dans la catégorie « Autres réponses ». À noter également que le pourcentage de salariés en infraction présenté dans la figure (36,6 %) est légèrement inférieur à celui qui est présenté dans l'encadré suivant (37,3 %). Le taux d'infraction officiel est bel et bien de 37,3 %.

En 2010, 412 131 salariés ont déjà travaillé plus de 40 heures dans une semaine au cours des 12 mois précédant l'enquête, avec l'accord de l'employeur sans que ce dernier détienne d'autorisation d'étalement des heures. Les heures effectuées après 40 heures dans une semaine

Infraction 4 – Paiement et compensation à taux régulier ou non-paiement et non-compensation des heures supplémentaires

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	412 131	440 162
Taux d'infraction moyen :	37,3 %	37,1 %
Erreur d'échantillonnage :	3,3 %	3,1 %
Salariés touchés :	153 846	163 300

ont été payées ou compensées à taux régulier ou non payées et non compensées pour 37,3 % des salariés (153 846 salariés). Ce taux est semblable à celui calculé pour l'enquête réalisée en 2004 (taux d'infraction de 37,1 %).

Le taux d'infraction est significativement plus élevé lorsque le salarié :

- travaille dans le secteur des arts, spectacles et loisirs et dans les services d'enseignement (taux d'infraction de 56,4 %) ;
- est un professionnel (taux d'infraction de 56,4 %) ;
- ou a complété une formation universitaire (taux d'infraction de 55,9 %).

3.3. Taux régulier et taux majoré

Les heures supplémentaires ont été payées ou compensées à taux majoré pour la moitié des répondants (52,7 %) et majoritairement de façon monétaire (78,6 %). Les heures supplémentaires ont été payées ou compensées à taux régulier, ce qui représente une infraction à la loi, pour un salarié sur quatre (26,8 %). La plupart d'entre eux (94,8 %) n'avaient pas demandé à leur employeur de les faire travailler plus de 40 heures par semaine. Chez ceux qui l'ont demandé, 97,8 % savaient que ces heures seraient payées ou compensées à taux régulier.

3.4. Non-paiement ou non-compensation

Enfin, 40 539 salariés (9,8 %) n'ont reçu ni paiement ni compensation pour leurs heures supplémentaires.

3.5. Mode de rémunération

Plus de la moitié de toutes les heures supplémentaires, majorées ou à taux régulier, sont payées en argent (58,6 %), alors que 25,9 % sont compensées en temps. Parmi les salariés qui ont vu leurs heures supplémentaires compensées en temps, 70,1 % affirment que l'employeur les informe du nombre d'heures cumulées, en réserve ou utilisées.

3.6. Imposition de la compensation en temps des heures supplémentaires

La Loi sur les normes du travail précise que l'employeur ne peut imposer le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente.

On note que 358 088 salariés qui ont travaillé plus de 40 heures au cours des 12 derniers mois ont été payés ou compensés en temps pour leurs heures supplémentaires (taux régulier et taux majoré). De ce nombre, 57 143 (16 %) se sont fait imposer par l'employeur la compensation en temps. Il s'agit d'une hausse significative de 5,7 % par rapport à 2004 (taux d'infraction de 10,3 %). Si l'on ne retient que les salariés dont les heures ont été *uniquement* compensées en temps (95 385 salariés), la banque d'heures a été imposée par l'employeur pour plus de la moitié (51,4 %) d'entre eux.

Infraction 5 – Imposition de la compensation en temps des heures supplémentaires

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	358 088	385 436
Taux d'infraction moyen :	16,0 %	10,3 %
Erreur d'échantillonnage :	2,7 %	2,1 %
Salariés touchés :	57 143	39 700

3.7. Incidence du non-paiement ou de la non-compensation et du paiement ou de la compensation à taux régulier des heures supplémentaires pour les salariés

Les heures supplémentaires non rémunérées et rémunérées ou compensées à taux régulier représentent d'importantes pertes salariales pour les salariés qui ont droit à cette rémunération. Afin d'évaluer les coûts pour les salariés victimes de cette infraction, des questions portant spécifiquement sur les heures supplémentaires effectuées au cours du mois de **juillet 2010** ont été posées aux répondants.

Au cours du mois de juillet 2010, 212 708 salariés (16,4 % des répondants de l'enquête) à qui s'appliquait la semaine normale de travail de 40 heures ont effectué des heures supplémentaires à au moins une reprise. Le quart de ces salariés (25 %) ont travaillé plus de 40 heures durant quatre semaines, 11 % durant trois semaines, 29,9 % durant deux semaines et, enfin, 26,2 % ont travaillé plus de 40 heures durant une semaine (tableau 7).

En moyenne, les salariés ont effectué 16,4 heures supplémentaires au cours du mois de juillet 2010. Le nombre moyen d'heures supplémentaires réalisées au cours de cette période pour les salariés qui ont travaillé plus de 40 heures durant quatre semaines se situe à 32,4 heures. Ces derniers ont par ailleurs indiqué qu'ils travaillent habituellement en moyenne 44,2 heures par semaine (tableau 7).

Tableau 7 – Semaines au cours desquelles le salarié a travaillé plus de 40 heures en juillet 2010
(n = 212 708)

Nombre de semaines	n	%	Durée habituelle de la semaine de travail (heures)	Nombre moyen d'heures supplémentaires par mois
1 semaine	55 654	26,2	34,0	5,3
2 semaines	63 607	29,9	37,2	11,1
3 semaines	23 460	11,0	39,1	21,3
4 semaines	53 249	25,0	44,2	32,4
Refus	16 738	7,9	-	-
Total	212 708	100,0	38,4	16,4

Les heures supplémentaires effectuées au cours du mois de juillet 2010 ont été payées ou compensées à taux majoré pour plus de la moitié des salariés (55,5 %), alors que 44,5 % des salariés sont victimes d'une infraction : les heures supplémentaires ont été payées ou compensées à taux régulier pour 29,4 % d'entre eux, alors que les heures travaillées au-delà de 40 heures n'ont pas été payées ni compensées pour 15,1 % (tableau 8).

Tableau 8 – Types d'infractions à la norme sur les heures supplémentaires en juillet 2010 pour les salariés qui ont travaillé plus de 40 heures à au moins une reprise
(n = 212 708)

		n	%
		212 708	100,0
Non- infraction	Taux majoré	117 863	55,5
	Payées (\$)	96 299	45,3
	Compensées (temps)	13 732	6,5
	Mixte	7 832	3,7
Infraction	Taux régulier	62 635	29,4
	Payées (\$)	29 257	13,7
	Compensées (temps)	31 357	14,7
	Mixte	2 021	1,0
	Non payées/non compensées	32 210	15,1

Au cours du mois de juillet 2010, les salariés ont travaillé collectivement 2 609 167 heures supplémentaires, dont 1 217 900 (46,7 %) ont été payées ou compensées à taux régulier ou n'ont pas été payées ni compensées. N'étant pas en mesure de connaître précisément le salaire de tous les répondants, nous estimons que, si tous ces salariés étaient payés au salaire minimum (9,50 \$ l'heure, taux majoré de 14,25 \$ l'heure), ils auraient été privés de 10 374 627 \$ (tableau 10). Ce montant représente un enjeu majeur pour les salariés et la Commission des normes du travail. De plus, étant donné qu'il s'agit d'une approximation basée sur le salaire minimum légal et que plusieurs salariés ont un salaire horaire supérieur à ce taux, on peut vraisemblablement affirmer que le montant réel dû aux salariés est supérieur à 10 millions de dollars.

Tableau 9 – Montant minimum estimé dû aux salariés pour les heures suppl. (9,50 \$ l'heure)
(n = 212 708)

	n	%	Nombre d'heures supplémentaires travaillées (total juillet 2010)	Montant minimum dû aux salariés (salaire minimum = 9,50 \$)
Total	212 708	100,0	2 609 167	
Taux majoré	117 863	55,5	1 391 267	
Infraction	94 845	44,5	1 217 900	10 374 627 \$
Taux régulier	62 635	29,4	734 784	3 490 224 \$
Non payées/non compensées	32 210	15,1	483 116	6 884 403 \$

La Commission a calculé à partir des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada le salaire horaire moyen en juillet 2010 pour les salariés québécois non syndiqués du secteur privé et assujettis à la LNT. Ce salaire était de 18,68 \$ l'heure. En utilisant ce taux horaire (taux majoré de 28,02 \$ l'heure), la Commission estime que les salariés ont été privés de plus de 20 millions de dollars pour les heures supplémentaires travaillées en juillet 2010.

Tableau 10 – Montant minimum estimé dû aux salariés pour les heures suppl. (18,68 \$ l'heure)
(n = 212 708)

	n	%	Nombre d'heures supplémentaires travaillées (total juillet 2010)	Montant minimum dû aux salariés (salaire horaire = 18,68 \$)
Total	212 708	100,0	2 609 167	
Taux majoré	117 863	55,5	1 391 267	
Infraction	94 845	44,5	1 217 900	20 399 793 \$
Taux régulier	62 635	29,4	734 784	6 862 883 \$
Non payées/non compensées	32 210	15,1	483 116	13 536 910 \$

4. Bulletin de paie

4.1. Non-remise du bulletin de paie

L'article 46 de la Loi sur les normes du travail stipule que l'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. De plus, la LNT précise les mentions qui doivent figurer sur le bulletin.

Infraction 6 – Non-remise du bulletin de paie

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	1 299 496	1 264 179
Taux d'infraction moyen :	6,4 %	6,7 %
Erreur d'échantillonnage :	0,9 %	0,9 %
Salariés touchés :	83 019	84 700

La norme sur le bulletin de paie s'applique à tous les salariés de notre enquête (1 299 496 salariés). En 2010, 83 019 salariés (taux d'infraction moyen de 6,4 %) ne recevaient pas, ou seulement quelquefois, un bulletin de paie de l'employeur au moment du versement du salaire. Ce taux était de 6,7 % en 2004.

Chez les salariés victimes d'une infraction (83 019 salariés), 65,2 % recevaient leur salaire par dépôt bancaire et 28,5 % par chèque.

La probabilité de ne pas toujours recevoir un bulletin de paie est plus élevée quand le salarié :

- fournit des soins personnels ou des services aux particuliers et aux ménages privés ou lorsqu'il travaille pour des organisations religieuses, syndicales, professionnelles ou politiques (taux d'infraction de 13,6 %) ;
- ou travaille dans des établissements comptant moins de 20 employés (taux d'infraction de 10,6 %).

4.2. Informations insuffisantes sur le bulletin de paie pour permettre au salarié de calculer son salaire

En 2010, 269 623 salariés qui ont reçu un bulletin de paie ne disposaient pas de toutes les informations (taux horaire, heures supplémentaires effectuées ou montant des pourboires) permettant de calculer leur

Infraction 7 – Informations insuffisantes sur le bulletin de paie pour permettre au salarié de calculer son salaire

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	1 240 124	1 195 964
Taux d'infraction moyen :	21,7 %	22,3 %
Erreur d'échantillonnage :	1,6 %	1,6 %
Salariés touchés :	269 623	266 700

salaire (taux d'infraction moyen de 21,7 %). Ils étaient 266 700 salariés dans la même situation en 2004 (22,3 %).

Recevoir un bulletin de paie incomplet est plus fréquent chez les salariés :

- rémunérés entièrement à forfait, au rendement, à la commission ou au pourboire (taux d'infraction de 58,3 %) ;
- qui occupent un poste de cadre intermédiaire (taux d'infraction de 45,8 %) ;
- ou qui ont un salaire hebdomadaire de 1 000 \$ et plus (taux d'infraction de 44,1 %).

Les principales informations manquantes pour les salariés victimes d'une infraction (269 623 salariés) sont, en ordre décroissant :

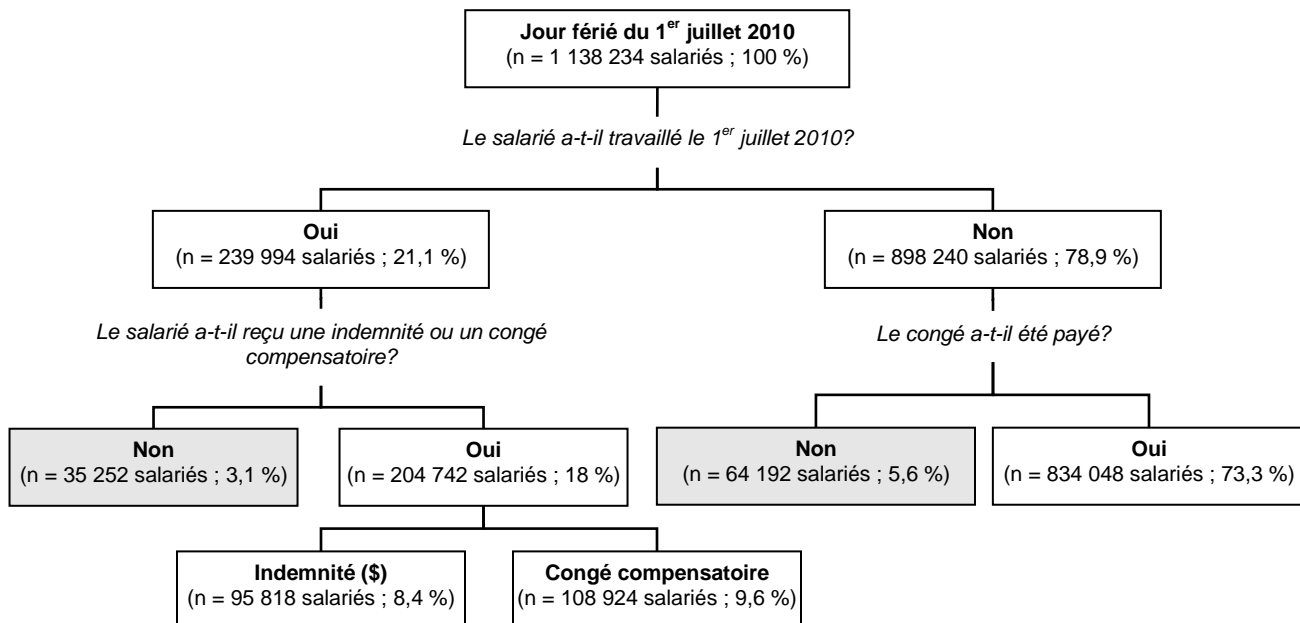
- les heures supplémentaires, pour 89,7 % des salariés ;
- le montant des pourboires déclarés ou attribués, pour 73,8 % des salariés ;
- le nombre d'heures réellement travaillées, pour 69,2 % des salariés ;
- et le taux de salaire, pour 21,9 % des salariés.

5. Jour férié (1^{er} juillet 2010)

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

En 2004, la Commission avait retenu deux jours fériés, la fête du Travail (premier lundi de septembre) et l'Action de grâces (deuxième lundi d'octobre) afin de vérifier l'application de la norme sur les jours fériés. En 2010, seul le jour férié du 1^{er} juillet a été mesuré. Étant donné les différences entre les jours fériés, les résultats de 2004 et 2010 ne sont pas comparables. La figure suivante présente les types d'infractions (en gris).

Figure 3 – Types d'infractions à la norme sur le jour férié²⁰



Pour 99 444 salariés parmi ceux qui ont participé à l'enquête, les dispositions sur les jours fériés prévus par la loi n'ont pas été respectées (taux d'infraction moyen de 7,7 %). Il s'agit des salariés qui ont travaillé le 1^{er} juillet 2010 et qui n'ont pas reçu de montant additionnel ou de congé compensatoire et des salariés qui n'ont pas travaillé ce jour-là, mais dont le congé n'a pas été

20. Au départ, la norme sur le jour férié du 1^{er} juillet 2010 s'appliquait à 1 299 496 répondants. Afin d'alléger le graphique, les répondants qui ont répondu « Ne sais pas » ou qui ont refusé de répondre à certaines questions ont été retirés, ce qui réduit la population de référence à 1 138 234 salariés. Le pourcentage de salariés en infraction dans le graphique (8,7 %) est ainsi légèrement supérieur à celui de l'encadré à la page suivante (7,7 %).

payé²¹. Dans les cas où le salarié a reçu une indemnité, le sondage ne vérifiait pas si ce montant était conforme aux dispositions de la loi (art. 62 LNT).

Les salariés qui risquent le plus d'être en infraction :

- sont rémunérés entièrement à forfait, au rendement, à la commission ou au pourboire (taux d'infraction de 21,7 %) ;
- travaillent dans le secteur des arts, spectacles et loisirs ou fournissent des services d'enseignement (taux d'infraction de 18,6 %) ;
- ou occupent un emploi saisonnier (taux d'infraction de 16,0 %).

5.1. Incidence du non-paiement du congé du jour férié pour les salariés

En utilisant le nombre d'heures de travail par semaine (en moyenne, sans les heures supplémentaires) pour chaque répondant, et en postulant que ces derniers gagnaient tous le salaire minimum de 9,50 \$ l'heure alors en vigueur au moment de l'enquête, la Commission estime

minimalement à plus de 5 millions de dollars les montants non versés aux salariés le 1^{er} juillet 2010²². Évidemment, il s'agit d'une approximation, puisque bon nombre de salariés gagnaient plus de 9,50 \$ l'heure.

Infraction 8 – Jour férié du 1^{er} juillet non payé ou non compensé

	<u>2010</u>
Population de référence :	1 299 496
Taux d'infraction moyen :	7,7 %
Erreur d'échantillonnage :	1,0 %
Salariés touchés :	99 444

En se servant du fichier de données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour juin 2010, la Commission estime que le salaire horaire moyen des salariés québécois non syndiqués du secteur privé et assujettis à la LNT était de 18,64 \$ l'heure. En utilisant ce salaire horaire moyen, les montants qui n'ont pas été versés aux salariés le 1^{er} juillet 2010 représentent plus de 10 millions de dollars.

21. Il s'agit d'un salarié qui n'a pas travaillé le jour férié et qui n'a pas été payé pour le congé, alors que ce salarié ne s'était pas absenté sans l'autorisation de l'employeur ou sans raison valable lors de son quart de travail précédant ou suivant le jour férié et qu'il avait reçu un salaire dans les 4 ou 12 semaines de paie précédant le congé.

22. La formule utilisée pour calculer les sommes dues à chaque salarié victime de l'infraction est la suivante : nombre d'heures par semaine en moyenne (sans heures supplémentaires) X 4 semaines X 1/20 X taux du salaire (9,50 \$ ou 19,40 \$).

6. Congé annuel payé

La Loi sur les normes du travail 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 associée varient selon la durée du service continu du salarié (art. 66 à 69 et 74 LNT). Toutefois, ces articles ne s'appliquent pas aux étudiants employés par un organisme à but non lucratif, aux stagiaires en période de formation ou d'intégration professionnelle, aux agents immobiliers et aux conseillers en valeurs mobilières ou en produits financiers entièrement rémunérés à commission (art. 77 LNT).

6.1. Durée inadéquate du congé annuel

La période de référence utilisée pour établir le calcul du nombre de jours de vacances auquel le salarié aurait droit débute le 1^{er} mai et se termine le 30 avril. On estime que 1 110 645 salariés

Infraction 9 – Durée inadéquate du congé annuel

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	1 110 645	1 044 865
Taux d'infraction moyen :	13,7 %	18,5 %
Erreur d'échantillonnage :	1,4 %	1,5 %
Salariés touchés :	151 606	193 300

travaillaient pour leur employeur avant le mois d'avril 2010 et avaient par conséquent droit à au moins un jour de vacances. On constate que la durée du congé annuel n'a pas été respectée pour 151 606 salariés (13,7 %), c'est-à-dire que l'employeur a accordé, au cours des 12 derniers mois, un nombre de jours de

vacances inférieur à ce que prévoit la loi en tenant compte de la durée de service continu du salarié. Il s'agit d'une diminution significative du taux d'infraction de près de 4,8 % depuis 2004 (taux d'infraction de 18,5 %).

La probabilité que l'employeur n'accorde pas les vacances auxquelles le salarié a droit est plus élevée si ce dernier :

- occupe un emploi saisonnier (taux d'infraction de 59,4 %) ;
- gagne un salaire inférieur à 10 \$ l'heure (taux d'infraction de 32,8 %) ;
- ou travaille dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (taux d'infraction de 30,3 %).

6.2. Non-paiement de l'indemnité afférente au congé annuel

L'indemnité afférente au congé annuel équivaut à 4 % du salaire brut gagné durant l'année de référence pour les salariés qui travaillent depuis moins de cinq ans. Dans le cas de ceux qui cumulent cinq ans de service continu chez le même employeur, l'indemnité est fixée à 6 % (art. 74 LNT).

Infraction 10 – Non-paiement de l'indemnité afférente au congé annuel

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	984 294	912 644
Taux d'infraction moyen :	11,2 %	8,7 %
Erreur d'échantillonnage :	1,3 %	1,2 %
Salariés touchés :	110 273	79 400

Au regard de cette disposition, sur les 984 294 salariés à qui l'employeur a accordé des vacances en 2010, 110 273 salariés (11,2 %) n'ont pas reçu l'indemnité prévue par la loi (absence de paie de vacances ou montant inférieur à ce à quoi le salarié a droit). Lors de l'enquête réalisée en 2004, 79 400 salariés

étaient en infraction (8,7 %). Les salariés qui ont un horaire de travail irrégulier, qui travaillent sur demande ou sur appel connaissent un taux d'infraction plus élevé (19,0 %).

6.3. Non-inclusion des commissions, pourboires et autres formes de rémunération dans le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel

La Loi sur les normes du travail prévoit que la paie de vacances est calculée sur la base du salaire brut. Selon l'interprétation de la loi, le salaire comprend, en plus de la rémunération, les diverses indemnités versées par l'employeur au salarié, comme les bonis, les commissions et les pourboires.

Parmi les salariés qui reçoivent des commissions ou des bonis et les salariés rémunérés au pourboire (288 000 salariés), 47,4 %, donc 136 500 salariés, déclarent que l'employeur ne tient pas compte de ces formes de rémunération dans le calcul de leur paie de vacances (taux d'infraction de 45,5 % en 2004).

Infraction 11 – Non-inclusion des commissions, pourboires et autres formes de rémunération dans le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	288 297	269 231
Taux d'infraction moyen :	47,4 %	45,5 %
Erreur d'échantillonnage :	3,9 %	3,9 %
Salariés touchés :	136 659	122 500

6.4. Remplacement du congé annuel par une indemnité compensatoire

Selon l'article 73 de la Loi sur les normes du travail, les congés annuels ne peuvent être remplacés par une indemnité compensatoire, sauf si une disposition particulière est prévue dans une convention collective ou un décret ou si l'établissement ferme ses portes à l'occasion du congé annuel.

Les données de l'enquête indiquent que 31 148 salariés (taux d'infraction de 2,8 %) ont reçu une indemnité compensatoire en remplacement du congé annuel, une pratique qui n'est pas autorisée par la loi. C'est significativement moins qu'en 2004 alors que 56 400 salariés étaient en infraction (taux d'infraction de 5,4 %).

Infraction 12 – Remplacement du congé annuel par une indemnité compensatoire

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	1 110 645	1 044 444
Taux d'infraction moyen :	2,8 %	5,4 %
Erreur d'échantillonnage :	0,7 %	0,9 %
Salariés touchés :	31 148	56 400

La probabilité de recevoir un montant d'argent ou une indemnité sur chaque paie en remplacement du congé annuel est significativement plus élevée pour les salariés :

- qui occupent un emploi saisonnier (taux d'infraction de 23,2 %) ;
- qui gagnent moins de 10 \$ l'heure (taux d'infraction de 10,8 %) ;
- ou qui travaillent dans le secteur des arts, spectacles et loisirs ou dans les services d'enseignement (taux d'infraction de 9,2 %).

6.5. Principales raisons justifiant l'absence de vacances et de paie de vacances

Les principales raisons invoquées par les 39 994 salariés qui n'ont pas eu de vacances ni de paie de vacances sont les suivantes :

- Préfèrent ne pas prendre de vacances (24,4 %).
- Ont un travail saisonnier (22,1 %).
- Ont un travail à temps partiel (20,2 %).
- Occupent leur emploi depuis moins d'un an (14,9 %).

7. Période d'essai ou de formation

Selon l'article 57 de la Loi sur les normes du travail, toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur est considérée comme du temps travaillé.

Infraction 13 – Non-paiement du temps travaillé lors de la période d'essai ou de formation

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	166 042	167 925
Taux d'infraction moyen :	6,8 %	5,3 %
Erreur d'échantillonnage :	3,0 %	2,4 %
Salariés touchés :	11 209	8 900

Au moment de l'enquête, 166 042 salariés avaient une durée de service continu égale ou inférieure à un an²³. De ce nombre, 11 209 salariés (6,8 %) n'ont pas toujours été rémunérés pour les heures travaillées durant la période d'essai ou de formation en début d'emploi (taux d'infraction moyen de 5,3 % en 2004).

Notons qu'au cours de sa carrière le salarié peut avoir d'autres périodes de formation. Toutefois, le questionnaire ne contenait pas de questions sur ces périodes.

8. Période de repas

En vertu de l'article 74 LNT, une période de repas doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

Environ 127 000 salariés travaillant plus de cinq heures par jour n'étaient pas libérés durant leur période de repas en 2010. De ce nombre, 28 % (35 543) n'ont jamais été payés, ou seulement quelquefois, pour ces heures travaillées. En 2004, le taux d'infraction était de 27,5 %.

Infraction 14 – Non-paiement du temps travaillé lorsque le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste durant la période de repas

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	126 985	120 000
Taux d'infraction moyen :	28,0 %	27,5 %
Erreur d'échantillonnage :	5,4 %	5,2 %
Salariés touchés :	35 543	33 000

Les principales raisons justifiant le travail durant la période de repas

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

23. La question concernant la période d'essai ou de formation a été posée uniquement aux salariés ayant effectué un an ou moins de service continu afin de s'assurer que les répondants se souviennent s'ils ont été payés ou non pour leur période d'essai ou de formation.

9. Temps de réunion

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

En 2010, 495 032 salariés ont indiqué avoir assisté souvent ou quelquefois, à la demande de leur employeur, à des réunions en dehors de leurs heures de travail. Un peu plus d'un salarié sur

quatre (26 %) n'a pas toujours été payé à ces occasions. Le taux d'infraction moyen en 2004 était de 37,3 %, ce qui représente une diminution significative (- 11,2 %) non due à l'erreur d'échantillonnage.

Infraction 15 – Non-paiement du temps des réunions tenues en dehors des heures régulières de travail

	<u>2010</u>	<u>2004</u>
Population de référence :	495 032	438 338
Taux d'infraction moyen :	26,0 %	37,3 %
Erreur d'échantillonnage :	2,7 %	3,0 %
Salariés touchés :	128 935	163 500

Les salariés sont proportionnellement plus nombreux à être victimes du non-respect de cette norme lorsqu'ils :

- sont rémunérés entièrement à forfait, au rendement, à la commission ou au pourboire (taux d'infraction de 58 %) ;
- occupent un poste de cadre intermédiaire (taux d'infraction de 43,8 %) ;
- ou travaillent dans les secteurs de la fabrication (taux d'infraction de 42,9 %) ou du commerce de gros (taux d'infraction de 41,8 %).

Chez les salariés victimes de cette infraction (128 935), 58,5 % travaillent habituellement 40 heures ou plus par semaine, c'est-à-dire que, dès que ces salariés ont une réunion en dehors de leurs heures régulières de travail, ils font automatiquement des heures supplémentaires. Cette situation augmente le risque de ne pas se faire payer son temps de réunion.

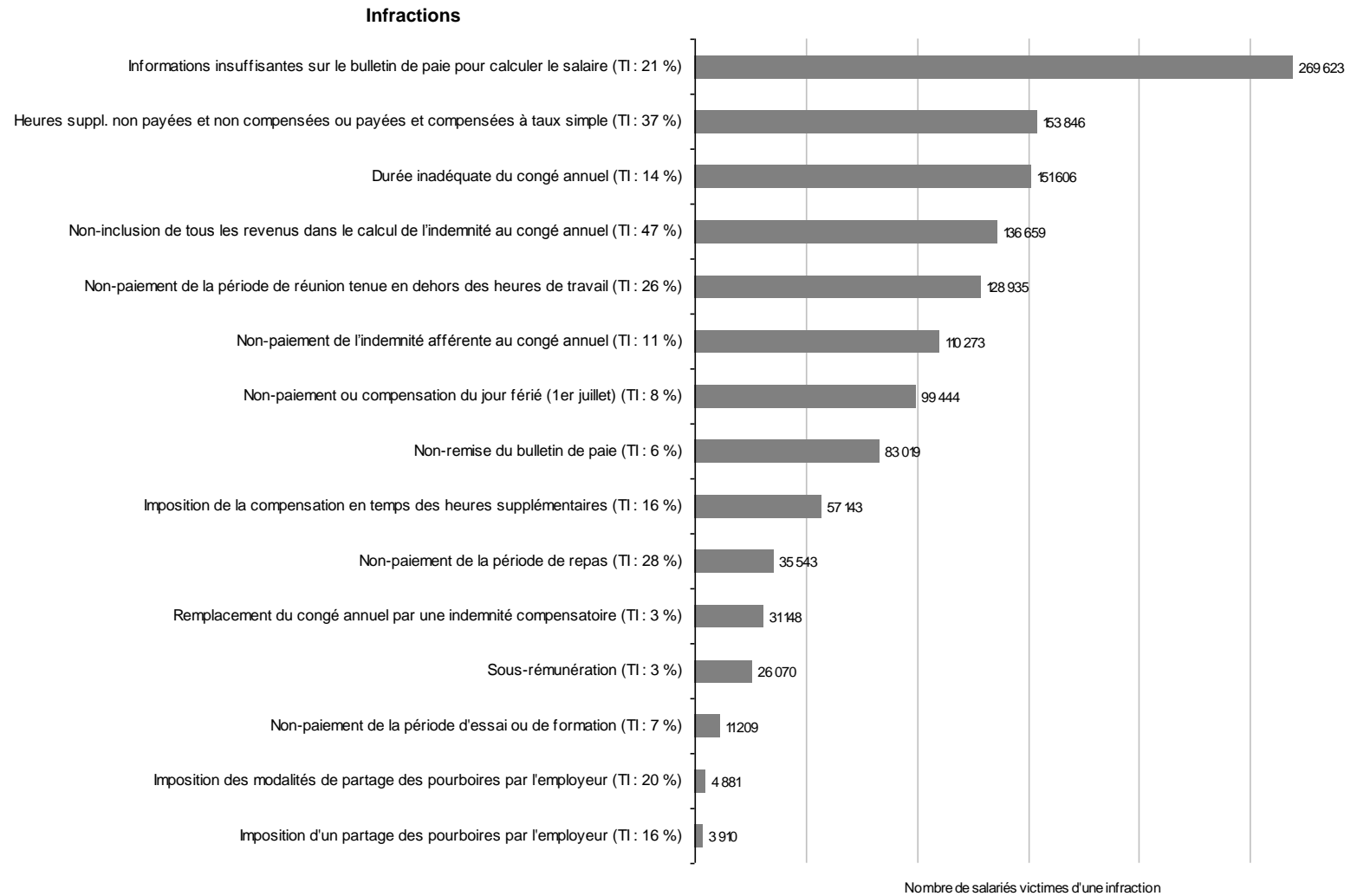
Tableau 11 – Taux d'infraction moyens et nombre de salariés touchés en 2004 et 2010
(données pondérées, ordre décroissant selon les taux d'infraction moyens en 2010)

Infractions	2010			2004			
	Taux d'infraction moyens (%)	Erreur d'échantillonnage (%)	Nombre de salariés touchés	Taux d'infraction moyens (%)	Erreur d'échantillonnage (%)	Nombre de salariés touchés	
1. Non-inclusion des commissions, pourboires et autres formes de rémunération dans le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel	47,4	3,9	136 659	45,5	3,9	122 500	
2. Paiement et compensation des heures supplémentaires à taux régulier ou non-paiement et non-compensation des heures supplémentaires	37,3	3,3	153 846	37,1	3,1	163 300	
3. Non-paiement du temps travaillé lorsque le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste durant la période de repas	28,0	5,4	35 543	27,5	5,2	33 000	
4. Non-paiement du temps des réunions tenues en dehors des heures régulières de travail	26,0	↓	2,7	128 935	37,3	3,0	163 500
5. Informations insuffisantes sur le bulletin de paie permettant au salarié de calculer son salaire	21,7	1,6	269 623	22,3	1,6	266 700	
6. Imposition des modalités de partage des pourboires par l'employeur	20,2	10,2	4 881	15,1	7,6	4 400	
7. Imposition du partage des pourboires par l'employeur	16,2	9,4	3 910	13,0	7,2	3 800	
8. Imposition de la compensation en temps des heures supplémentaires	16,0	↑	2,7	57 143	10,3	2,1	39 700
9. Durée inadéquate du congé annuel	13,7	↓	1,4	151 606	18,5	1,5	193 300
10. Non-paiement de l'indemnité afférente au congé annuel	11,2	1,3	110 273	8,7	1,2	79 400	
11. Non-paiement ou non-compensation du jour férié (1 ^{er} juillet 2010)	7,7	1,0	99 444	-	-	-	
12. Non-paiement du temps travaillé durant la période d'essai ou de formation	6,8	3,0	11 209	5,3	2,4	8 900	
13. Non-remise du bulletin de paie	6,4	0,9	83 019	6,7	0,9	84 700	
14. Remplacement du congé annuel par une indemnité compensatoire	2,8	↓	0,7	31 148	5,4	0,9	56 400
15. Sous-rémunération (taux général et taux spécifique du salaire minimum)	2,7	0,7	26 070	2,5	0,6	26 800	

↓ Diminution significative du taux d'infraction en 2010 par rapport à 2004.

↑ Augmentation significative du taux d'infraction en 2010 par rapport à 2004.

Figure 4 – Nombre de salariés victimes d'une infraction en 2010
(ordre décroissant, N = 1 299 496)



BILAN DE LA PARTIE II

Bien que quelques améliorations concernant le respect de la Loi sur les normes du travail aient été relevées entre 2004 et 2010, les taux d'infraction pour la majorité des normes n'ont pas changé (positivement ou négativement) de façon significative, et ce, même dans le contexte économique défavorable de la crise économique survenue en 2009.

Un secteur d'activité se distingue des autres, car on y trouve des taux d'infraction plus élevés que la moyenne pour trois normes. Il s'agit du secteur des arts, spectacles et loisirs et des services d'enseignement, pour les normes suivantes : le jour férié du 1^{er} juillet, le congé annuel payé et les heures supplémentaires.

Du côté des caractéristiques des salariés, ceux qui occupent un emploi saisonnier et ceux qui sont rémunérés entièrement à forfait, au rendement, à la commission ou au pourboire sont des catégories de salariés à surveiller.

La partie suivante dresse le profil des salariés qui cumulent trois infractions et plus.

PARTIE III : PROFIL DES SALARIÉS VICTIMES DE TROIS INFRACTIONS OU PLUS

Dans la première partie, il a été indiqué que les salariés âgés de 15 à 24 ans et les femmes vivent davantage des situations d'emploi non traditionnelles ou atypiques et que leurs conditions de travail sont inférieures à celles des autres salariés (le salaire horaire, par exemple). Pour cette raison, ils seraient plus à risque d'être victimes d'infractions à la LNT. Cette hypothèse est vérifiée dans cette section en comparant les caractéristiques des salariés jugés à « risque élevé » d'infraction au regard de la Loi sur les normes du travail (141 909 salariés, 10,9 %) avec celles de ceux qui ne sont victimes d'aucune infraction (545 973 salariés, 42 %). Les résultats commentés dans les pages suivantes sont ceux dont le V de Cramer (VC)²⁴ est significatif et égal ou supérieur à 0,1. Les tableaux 13, 14 et 15 présentent les données pour toutes les variables et les résultats des tests statistiques.

Tableau 12 – Proportion de salariés selon le nombre d'infractions (regroupées)
(N = 1 299 496)

	n	%	
Aucune infraction	545 973	42,0	(« risque nul »)
Une ou deux infractions	611 614	47,0	(« risque modéré »)
Trois infractions ou plus	141 909	10,9	(« risque élevé »)
Total	1 299 496	100,0	

1. Volet sociodémographique

Il existe peu de différences sociodémographiques entre les salariés présentant un risque nul et ceux qui présentent un risque élevé au regard de l'application de la Loi sur les normes du travail, à l'exception du plus haut niveau de scolarité atteint (tableau 13). Ainsi, on trouve une plus forte proportion de titulaires d'un diplôme universitaire (34,7 %) chez les salariés victimes de trois infractions ou plus que chez ceux qui ne sont victimes d'aucune infraction (18,8 %).

2. Volet situation d'emploi

Les salariés qui cumulent trois infractions ou plus et ceux qui ne sont victimes d'aucune infraction ont des situations d'emploi différentes (tableau 14). D'abord, les salariés à risque élevé sont plus nombreux à occuper des emplois saisonniers (9,4 % contre 2,2 % pour les salariés à risque nul) et à travailler dans des entreprises de moins de 20 employés (47,1 % contre 36,7 %). En ce qui regarde la durée du service continu, 54,5 % des salariés victimes de trois infractions ou plus

24. Rappel : le V de Cramer (VC) est une mesure d'association qui indique la force de la relation entre deux variables. Il varie entre 0 et 1, où 0 signifie une absence de relation entre les variables et 1 une dépendance très forte entre celles-ci. Les symboles suivants indiquent le niveau de signification : * p < 0,05, ** p < 0,01 et *** p < 0,001.

travaillent pour le même employeur depuis plus de cinq années, comparativement à 40,3 % pour les salariés qui ne sont victimes d'aucune infraction. Les salariés les plus touchés par des infractions sont des professionnels (24,8 % contre 10,3 %) et, dans une moins mesure, des cadres intermédiaires (8,9 % contre 5,6 %). Enfin, les salariés plus touchés sont moins nombreux dans le secteur du commerce de détail (9,2 % contre 20,9 %), mais plus nombreux dans les services d'enseignement (7,0 % contre 1,9 %) et dans le secteur des arts, spectacles et loisirs (4,6 % contre 2,6 %).

3. Volet conditions de travail

Du côté des conditions de travail, on note des différences quant au lieu de travail habituel, au mode de rémunération et aux salaires horaire et hebdomadaire (tableau 15). Chez les salariés victimes de trois infractions ou plus, on trouve une forte proportion de salariés dont le lieu de travail habituel n'est pas dans les locaux de l'employeur (20,5 % contre 9,5 % pour les salariés victimes d'aucune infraction). Ensuite, 71,8 % des salariés à risque élevé d'infraction sont majoritairement rémunérés sur une base autre que le salaire horaire, alors que ce pourcentage chute à 36 % pour les salariés à risque nul. Enfin, 40,6 % des salariés qui ne sont victimes d'aucune infraction ont un salaire horaire de 17,00 \$ ou plus. Ce pourcentage est de 49,3 % pour les salariés victimes de trois infractions ou plus. Enfin, les salariés à risque élevé sont proportionnellement plus nombreux à gagner 1 000 \$ ou plus par semaine (30 % contre 12,8 %).

Tableau 13 – Profil des salariés selon le nombre d'infractions : volet sociodémographique
(données pondérées)

Tous les V de Cramer présentés dans ce tableau
sont significatifs à $p < 0,001$

Aucune infraction
(« *risque nul* »)
n = 572 851

3 infractions ou plus
(« *risque élevé* »)
n = 132 224

VOLET SOCIODÉMOGRAPHIQUE

	100,0 %	100,0 %
Région de résidence		
Bas-Saint-Laurent et Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	3,1	3,0
Saguenay–Lac-Saint-Jean	3,4	4,3
Capitale-Nationale	10,3	10,4
Mauricie	3,3	2,9
Estrie	4,1	2,4
Montréal	20,8	27,8
Outaouais	2,3	2,1
Abitibi-Témiscamingue	2,8	1,8
Côte-Nord	1,9	2,2
Chaudière-Appalaches	5,3	3,4
Laval	5,0	3,6
Lanaudière	7,7	6,1
Laurentides	6,4	4,5
Montérégie	19,9	21,8
Centre-du-Québec	3,8	3,7
<i>V de Cramer</i>		0,095
Lieu de naissance	100,0 %	100,0 %
Québec	86,4	89,5
Autre province canadienne	2,3	1,9
Extérieur du Canada	11,2	8,6
<i>V de Cramer</i>		0,036
Sexe	100,0 %	100,0 %
Homme	47,9	54,1
Femme	52,1	45,9
<i>V de Cramer</i>		0,048
Âge	100,0 %	100,0 %
Moins de 18 ans	4,0	4,1
18 à 24 ans	17,5	12,9
25 à 34 ans	22,1	28,6
35 à 49 ans	31,2	32,7
50 ans et plus	25,1	21,8
<i>V de Cramer</i>		0,074
Plus haut niveau de scolarité	100,0 %	100,0 %
Primaire	13,7	10,5
Secondaire	40,7	27,3
Collégial	26,9	27,6
Universitaire	18,8	34,7
<i>V de Cramer</i>		0,160
Statut d'étudiant	100,0 %	100,0 %
Oui	20,6	18,6
Non	79,4	81,4
<i>V de Cramer</i>		0,021

Tableau 14 – Profil des salariés selon le nombre d'infractions : volet situation d'emploi
(données pondérées)

Tous les V de Cramer présentés dans ce tableau
sont significatifs à $p < 0,001$

	Aucune infraction (« <i>risque nul</i> ») n = 572 851	3 infractions ou plus (« <i>risque élevé</i> ») n = 132 224
VOLET SITUATION D'EMPLOI		
Statut d'emploi	100,0 %	100,0 %
Permanent	88,9	83,8
Temporaire	8,9	6,7
Saisonnier	2,2	9,4
<i>V de Cramer</i>		0,154
Durée du service continu	100,0 %	100,0 %
Moins d'une année	16,5	7,9
Entre 1 année et 23 mois	14,8	15,4
Entre 2 et 5 années	28,4	22,2
Plus de 5 années	40,3	54,5
<i>V de Cramer</i>		0,130
Profession	100,0 %	100,0 %
Cadre intermédiaire/personnel de gestion	5,6	8,9
Personnel de supervision	6,7	4,4
Professionnel	10,3	24,8
Technicien, personnel spécialisé	34,6	28,2
Personnel intermédiaire	19,9	21,8
Personnel élémentaire et de soutien	22,8	12,0
<i>V de Cramer</i>		0,199
Taille de l'entreprise	100,0 %	100,0 %
Moins de 20 employés	36,7	47,1
Entre 20 et 49 employés	22,3	15,2
Entre 50 et 99 employés	13,3	10,2
Entre 100 et 199 employés	10,5	8,4
200 employés et plus	17,2	19,1
<i>V de Cramer</i>		0,099
Secteur d'activité (classification SCIAN 2002)	100,0 %	100,0 %
Agriculture, foresterie, pêche et mines	1,5	2,3
Services publics	0,3	0,6
Construction	4,2	3,4
Fabrication (manufacturier)	16,2	16,8
Commerce de gros	5,4	5,7
Commerce de détail	20,9	9,2
Transport et entreposage	3,2	2,9
Industrie de l'information et industrie culturelle	1,8	3,4
Finance et assurances	4,8	5,7
Services immobiliers et location	1,6	2,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	9,6	9,0
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,0	0,0
Services administratifs et services de soutien	3,7	6,1
Services d'enseignement	1,9	7,0
Soins de santé et assistance sociale	7,9	6,2
Arts, spectacles et loisirs	2,6	4,6
Hébergement et services de restauration	8,3	9,4
Autres services	5,6	4,2
Administrations publiques	0,7	0,9
<i>V de Cramer</i>		0,188

Tableau 15 – Profil des salariés selon le nombre d’infractions : volet conditions de travail
(données pondérées)

Tous les V de Cramer présentés dans ce tableau sont significatifs à $p < 0,001$

	Aucune infraction (« <i>risque nul</i> ») n = 572 851	3 infractions ou plus (« <i>risque élevé</i> ») n = 132 224
VOLET CONDITIONS DE TRAVAIL		
Horaire de travail	100,0 %	100,0 %
Régulier de jour	73,2	68,2
Régulier de soir, de nuit ou quart rotatif	15,2	16,1
Quart brisé	0,6	0,7
Sur demande, sur appel, horaire irrégulier	11,1	14,9
<i>V de Cramer</i>		0,050
Lieu de travail habituel	100,0 %	100,0 %
Locaux de l'employeur	90,5	79,5
Autres lieux (sur la route, télétravail, forêt, chantier...)	9,5	20,5
<i>V de Cramer</i>		0,134
Régime de travail	100,0 %	100,0 %
Temps partiel (moins de 30 heures)	25,7	20,1
Temps plein (30 heures et plus)	74,3	79,9
<i>V de Cramer</i>		0,051
Mode de rémunération	100,0 %	100,0 %
À l'heure seulement	64,1	28,2
Journée/semaine/2 semaines/mois/année	26,2	50,8
Forfait/rendement/commission/pourboire	1,0	6,1
Base + pourboire/commission/boni	8,8	14,9
<i>V de Cramer</i>		0,301
Salaire horaire	100,0 %	100,0 %
Moins de 8,25 \$	0,7	6,9
Entre 8,25 \$ et 9,49 \$	0,8	6,4
Entre 9,50 \$ et 9,99 \$	11,9	6,8
Entre 10,00 \$ et 12,99 \$	25,3	17,3
Entre 13,00 \$ et 16,99 \$	20,6	13,3
17,00 \$ et plus	40,6	49,3
<i>V de Cramer</i>		0,267
Salaire hebdomadaire	100,0 %	100,0 %
Moins de 300 \$	21,7	19,8
Entre 300 \$ et 399 \$	13,0	7,9
Entre 400 \$ et 499 \$	11,2	8,0
Entre 500 \$ et 599 \$	11,0	9,9
Entre 600 \$ et 699 \$	10,7	5,2
Entre 700 \$ et 799 \$	7,0	8,7
Entre 800 \$ et 999 \$	11,7	9,2
1000 \$ et plus	12,8	30,0
Trop variable	0,9	1,3
<i>V de Cramer</i>		0,200

Principales infractions

Les cinq taux d'infraction les plus élevés pour les salariés victimes de trois infractions et plus (132 224 salariés) sont présentés dans le tableau qui suit.

Tableau 16 – Taux d'infraction les plus élevés pour les salariés à « risque élevé »
(ordre décroissant)

Normes	Taux d'infraction %
1. Paiement et compensation des heures supplémentaires à taux régulier ou non-paiement et non-compensation des heures supplémentaires	83,4
2. Non-inclusion des commissions, pourboires et autres formes de rémunération dans le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel	80,6
3. Informations insuffisantes sur le bulletin de paie pour permettre au salarié de calculer son salaire	71,5
4. Non-paiement du temps des réunions tenues en dehors des heures régulières de travail	66,0
5. Non-paiement du temps travaillé durant la période d'essai ou de formation	56,2

Toutes les infractions présentent des taux largement supérieurs à ceux calculés pour tous les salariés. Fait intéressant, même si ces taux d'infraction sont très élevés, 62,4 % des salariés victimes de trois infractions ou plus ont l'impression que leur employeur respecte totalement la Loi sur les normes du travail et 29,7 % estiment que l'employeur respecte la loi en partie (tableau 17)²⁵. Cet élément soulève des questions sur le degré de connaissance de la loi par les salariés. De plus, cela montre qu'une analyse des plaintes déposées à la Commission n'était pas suffisante pour avoir un portrait plus juste de la situation. Toutefois, nous n'avons pas demandé aux salariés d'indiquer quelles étaient, selon eux, les normes qui n'étaient pas respectées.

Tableau 17 – Avez-vous l'impression que votre employeur respecte la LNT ?
(N = 1 278 428)

	Totalement %	En partie %	Peu ou pas du tout %	Total %
Aucune infraction	86,8	11,8	1,4	100,0
Une ou deux infractions	79,4	18,1	2,5	100,0
Trois infractions ou plus	62,4	29,7	7,9	100,0
Total	81,0	16,5	2,5	100,0

25. La question était : Q88 – D'après ce que vous connaissez de la Loi sur les normes du travail, avez-vous l'impression que votre employeur la respecte totalement, en partie, peu ou pas du tout ?

BILAN DE LA PARTIE III

Cette section présentait les caractéristiques sociodémographiques, la situation d'emploi et les conditions de travail des salariés non syndiqués et assujettis à la Loi sur les normes du travail selon le nombre d'infractions à la loi. L'objectif premier était de brosser un portrait des salariés victimes de trois infractions ou plus en les comparant avec les salariés qui ne sont victimes d'aucune infraction. Un second objectif était de vérifier si les femmes et les jeunes salariés, qui présentent plus souvent des situations d'emploi atypiques ainsi que des conditions de travail inférieures au reste des participants à l'enquête, sont davantage victimes d'infractions à la Loi sur les normes du travail.

On constate que les caractéristiques des salariés qui sont victimes de trois infractions ou plus correspondent sur plusieurs points à celles des « travailleurs du savoir ». Ainsi, ces salariés sont plus nombreux que les salariés qui ne sont victimes d'aucune infraction à posséder un diplôme universitaire, à occuper des postes de cadres intermédiaires ou de professionnels et à travailler dans des entreprises de moins de 20 employés. Ils sont également plus nombreux à travailler à l'extérieur des locaux de l'employeur, à recevoir une rémunération selon un montant fixe calculé à la journée, à la semaine, au mois ou à l'année et à bénéficier de bonnes conditions salariales. Les cinq normes qui présentent les taux d'infraction les plus élevés pour ces salariés confirment ce portrait.

Enfin, les femmes et les jeunes ne sont pas davantage victimes d'infractions, comme nous l'avions supposé plus haut.

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

Dans le prolongement des travaux entrepris en 2004, cette enquête a permis de broser un portrait des salariés non syndiqués et assujettis à la Loi sur les normes du travail, en plus d'établir quinze taux d'infraction à partir de neuf normes. L'inclusion des commissions, pourboires et autres formes de rémunération dans le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel et le paiement ou la compensation des heures supplémentaires, pour ne nommer que ces normes, présentent des taux d'infraction très élevés et touchent des milliers de salariés québécois.

Un des constats les plus frappants de ce rapport est que le profil des salariés qui sont victimes de trois infractions ou plus correspond sur plusieurs points à celui des « travailleurs du savoir ».

Nous recommandons donc de

- reconduire l'enquête intitulée *Évaluation de l'application de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail* en 2015, car les données dont dispose maintenant la Commission lui permettent d'analyser l'évolution des conditions de travail des salariés québécois non syndiqués et assujettis à la LNT et de déceler les principaux défis qui se poseront à elle dans les prochaines années.

Nous espérons que ce rapport servira à mieux orienter les actions de la Commission, en particulier sur le plan de la prévention, conformément à l'objectif 1 du Plan stratégique 2008-2012 qui est de « faire de la prévention la pierre angulaire [de ses] activités afin de susciter un plus grand respect de la loi ».

Annexe 1 : Tableau 18 – Profil des salariés : volet caractéristiques sociodémographiques
(données pondérées)

Tous les V de Cramer présentés dans ce tableau sont significatifs à $p < 0,001$

	TOUS		SEXE		ÂGE		IMMIGRATION	
	2004 N = 1 260 596	2010 N = 1 299 496	HOMMES n = 652 228	FEMMES n = 647 267	15 À 24 ANS n = 267 806	25 ANS ET PLUS n = 1 028 493	NATIFS n = 1 127 220	IMMIGRANTS n = 140 430
VOLET SOCIODÉMOGRAPHIQUE								
Région de résidence	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Bas-Saint-Laurent et Gaspésie- Îles-de-la-Madeleine	4,1	3,2	2,7	3,7	1,7	3,6	3,6	0,3
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3,7	3,7	4,2	3,2	5,6	3,2	4,2	0,1
Capitale-Nationale	8,8	9,9	9,9	9,8	14,2	8,7	10,6	5,0
Mauricie	3,4	3,0	2,9	3,2	3,5	2,9	3,3	1,2
Estrie	4,7	4,1	4,3	3,8	5,1	3,8	4,5	0,8
Montréal	24,3	22,1	22,6	21,7	13,2	24,4	16,9	62,3
Outaouais	2,8	2,5	2,5	2,6	3,3	2,3	2,2	1,6
Abitibi-Témiscamingue	1,5	2,3	2,4	2,3	2,6	2,3	2,7	0,0
Côte-Nord	1,5	1,7	1,9	1,5	2,3	1,6	1,9	0,0
Chaudière-Appalaches	6,4	5,3	4,9	5,7	3,0	5,9	5,9	1,7
Laval	5,1	5,1	5,1	5,1	5,2	5,0	4,4	10,3
Lanaudière	5,1	6,4	6,4	6,4	7,3	6,2	6,9	1,8
Laurentides	6,1	7,1	7,7	6,6	7,5	7,0	7,9	1,7
Montérégie	18,8	20,3	19,4	21,1	22,1	19,8	21,3	12,5
Centre-du-Québec	3,4	3,3	3,1	3,4	3,4	3,2	3,7	0,7
<i>V de Cramer</i>	-	-	-	0,056	-	0,155	-	0,373
Lieu de naissance	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Québec	89,5	86,8	86,0	87,6	95,3	84,6	49,8	0,0
Autre province canadienne	2,7	2,4	2,4	2,4	1,4	2,6	0,0	0,0
Extérieur du Canada	7,7	10,8	11,6	10,0	3,2	12,8	0,0	100,0
<i>V de Cramer</i>	-	-	-	0,025	-	0,130	-	-
Année immigration au Canada	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
1950-1979	28,5	14,8	9,3	21,0	0,0	15,4	-	14,8
1980-1989	21,4	18,3	17,9	18,8	13,7	18,7	-	18,3
1990-1999	32,5	23,3	24,4	22,0	53,2	21,4	-	23,3
2000-2010	17,6	43,6	48,4	38,2	33,0	44,5	-	43,6
<i>V de Cramer</i>	-	-	-	0,173	-	0,191	-	-
Sexe	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Homme	51,3	50,2	100,0	0,0	46,3	51,1	49,8	53,8
Femme	48,7	49,8	0,0	100,0	53,7	48,9	50,2	46,2
<i>V de Cramer</i>	-	-	-	-	-	0,039	-	0,025
Âge	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Moins de 18 ans	3,1	4,6	4,2	5,0	22,2	0	4,9	1,5
18 à 24 ans	18,0	16,1	14,9	17,2	77,8	0	17,8	4,7
25 à 34 ans	23,2	22,8	25,3	20,3	0	28,8	22,2	30,6
35 à 49 ans	36,3	31,7	32,5	31,0	0	40	30,0	43,0
50 ans et plus	19,3	24,7	23,1	26,4	0	31,2	25,1	20,1
<i>V de Cramer</i>	-	-	-	0,072	-	-	-	0,149
Plus haut niveau de scolarité	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Primaire	17,6	13,3	16,4	10,1	22,0	11,0	13,9	7,5
Secondaire	40,3	36,5	35,4	37,6	51,5	32,6	39,1	17,2
Collégial	25,8	26,6	22,7	30,5	22,0	27,8	26,7	25,7
Universitaire	16,2	23,6	25,5	21,7	4,6	28,6	20,3	49,6
<i>V de Cramer</i>	-	-	-	0,122	-	0,270	-	0,228
Statut d'étudiant	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Oui	16,3	20,0	18,0	22,1	73,0	6,3	20,6	17,6
Non	83,7	80,0	82,0	77,9	27,0	93,7	79,4	82,4
<i>V de Cramer</i>	-	-	-	0,053	-	0,675	-	0,039

Annexe 2 : Tableau 19 – Profil des salariés : volet situation d'emploi
(données pondérées)

Tous les V de Cramer présentés dans ce tableau sont significatifs à $p < 0,001$

	TOUS		SEXE		ÂGE		IMMIGRATION	
	2004 N = 1 260 596	2010 N = 1 299 496	HOMMES n = 652 228	FEMMES n = 647 267	15 À 24 ANS n = 267 806	25 ANS ET PLUS n = 1 028 493	NATIFS n = 1 127 220	IMMIGRANTS n = 140 430
VOLET SITUATION D'EMPLOI								
Statut d'emploi	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Permanent	86,2	86,8	87,6	86,0	71,5	90,7	86,5	90,5
Temporaire	8,1	8,1	6,6	9,7	21,6	4,7	8,4	5,5
Saisonnier	5,7	5,1	5,9	4,3	6,9	4,6	5,1	4,0
<i>V de Cramer</i>	-	-	0,066	0,257	0,038	0,038	0,038	0,038
Durée du service continu	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Moins d'une année	16,0	13,4	13,6	13,2	34,3	7,9	13,4	12,3
Entre 1 année et 23 mois	13,6	13,9	12,5	15,2	27,6	10,3	14,0	12,5
Entre 2 et 5 années	29,5	27,5	28,3	26,7	33,1	26,1	26,5	37,4
Plus de 5 années	40,8	45,2	45,6	44,9	5,0	55,7	46,0	37,8
<i>V de Cramer</i>	-	-	0,040	0,466	0,077	0,077	0,077	0,077
Profession	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Cadre intermédiaire/personnel de gestion	11,3	8,6	9,8	7,3	0,7	10,5	8,2	10,9
Personnel de supervision	4,5	6,2	7,3	5,0	3,4	6,9	6,1	5,9
Professionnel	9,8	15,0	15,9	14,1	2,8	18,2	13,9	22,5
Technicien, personnel spécialisé	27,2	30,0	28,1	31,8	17,4	33,2	30,1	31,0
Personnel intermédiaire	26,5	21,3	21,0	21,6	31,8	18,6	22,2	15,6
Personnel élémentaire et de soutien	20,8	19,0	17,8	20,2	43,9	12,6	19,5	14,1
<i>V de Cramer</i>	-	-	0,080	0,398	0,094	0,094	0,094	0,094
Taille de l'entreprise	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Moins de 20 employés	40,9	38,4	34,9	42,0	48,3	36,0	38,6	37,0
Entre 20 et 49 employés	21,8	21,4	21,2	21,6	26,8	20,0	21,7	20,0
Entre 50 et 99 employés	13,5	12,0	12,2	11,8	10,6	12,3	11,8	13,5
Entre 100 et 199 employés	8,6	10,2	12,2	8,2	6,5	11,1	10,0	11,9
200 employés et plus	15,3	18,1	19,6	16,4	7,8	20,6	18,1	17,6
<i>V de Cramer</i>	-	-	0,093	0,168	0,028	0,028	0,028	0,028
Secteur d'activité (classification SCIAN 2002)	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Agriculture, foresterie, pêche et mines	2,0	2,1	2,9	1,2	1,2	2,3	2,3	0,3
Services publics	0,7	0,3	0,3	0,4	0,7	0,3	0,4	0,3
Construction	3,6	4,0	5,9	2,1	1,2	4,8	4,2	2,5
Fabrication (manufacturier)	19,2	15,9	20,3	11,4	5,2	18,6	15,4	19,7
Commerce de gros	6,3	5,7	7,5	3,9	3,4	6,3	5,9	3,3
Commerce de détail	16,9	17,3	14,6	20,1	32,7	13,3	18,3	11,5
Transport et entreposage	3,8	3,2	4,8	1,5	2,8	3,2	3,4	2,2
Industrie de l'information et industrie culturelle	1,5	2,0	2,8	1,2	0,3	2,4	1,7	4,4
Finance et assurances	6,4	6,1	3,6	8,5	1,4	7,3	5,9	8,0
Services immobiliers et location	1,0	1,7	2,0	1,3	1,8	1,6	1,8	1,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	7,1	9,2	10,8	7,5	3,0	10,8	8,8	13,2
Gestion de sociétés et d'entreprises	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0
Services administratifs et services de soutien	3,9	3,8	3,6	4,0	2,9	4,0	3,6	4,5
Services d'enseignement	2,4	3,4	2,0	4,9	1,5	3,9	3,3	3,8
Soins de santé et assistance sociale	7,5	7,0	2,2	11,8	2,4	8,2	6,7	9,0
Arts, spectacles, et loisirs	3,2	3,0	2,7	3,3	6,8	2,1	3,2	1,8
Hébergement et services de restauration	8,6	9,9	8,1	11,7	28,4	5,1	9,9	8,6
Autres services	4,4	4,8	4,9	4,8	3,9	5,1	4,7	5,3
Administrations publiques	0,4	0,6	0,8	0,4	0,4	0,6	0,6	0,6
<i>V de Cramer</i>	-	-	0,322	0,450	0,130	0,130	0,130	0,130

Annexe 3 : Tableau 20 – Profil des salariés : volet conditions de travail
(données pondérées)

Tous les V de Cramer présentés dans ce tableau sont significatifs à $p < 0,001$

	TOUS		SEXE		ÂGE		IMMIGRATION	
	2004 N = 1 260 596	2010 N = 1 299 496	HOMMES n = 652 228	FEMMES n = 647 267	15 À 24 ANS n = 267 806	25 ANS ET PLUS n = 1 028 493	NATIFS n = 1 127 220	IMMIGRANTS n = 140 430
VOLET CONDITIONS DE TRAVAIL								
Horaire de travail	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Régulier de jour	73,8	72,4	72,7	72,1	37,5	81,5	71,7	77,1
Régulier de soir, de nuit ou quart rotatif	15,2	15,5	15,7	15,2	35,9	10,2	15,9	13,1
Quart brisé	1,1	0,6	0,7	0,5	0,9	0,5	0,5	0,7
Sur demande, sur appel, horaire irrégulier	9,9	11,5	10,9	12,2	25,7	7,9	11,8	9,0
<i>V de Cramer</i>	-	-	-	0,027	-	0,399	-	0,041
Lieu de travail habituel	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Locaux de l'employeur		87,2	80,7	93,7	93,0	85,6	87,1	88,4
Autres lieux (sur la route, télétravail, forêt, chantier...)		12,8	19,3	6,3	7,0	14,4	12,9	11,6
<i>V de Cramer</i>	-	-	-	0,195	-	0,089	-	0,012
Régime de travail	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Temps partiel (moins de 30 heures)	21,2	24,1	17,0	31,2	69,4	12,3	25,9	10,7
Temps plein (30 heures et plus)	78,5	75,9	83,0	68,8	30,6	87,7	74,1	89,3
<i>V de Cramer</i>	-	-	-	0,166	-	0,542	-	0,111
Mode de rémunération	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
À l'heure seulement	58,8	50,3	49,3	51,3	56,5	48,8	51,4	43,1
Journée/semaine/2 semaines/mois/année	27,6	35,6	37,4	33,7	14,3	41,0	34,2	44,8
Forfait/rendement/commission/pourboire	2,6	2,5	3,6	1,4	1,1	2,9	2,6	2,3
Base + pourboire/commission/boni	11,0	11,6	9,7	13,6	28,2	7,3	11,8	9,7
<i>V de Cramer</i>	-	-	-	0,094	-	0,313	-	0,069
Salaires horaires	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Moins de 8,25 \$	1,3	1,8	1,6	2,0	3,4	1,3	1,7	3,1
Entre 8,25 \$ et 9,49 \$	3,4	3,1	2,0	4,1	5,7	2,1	3,2	2,5
Entre 9,50 \$ et 9,99 \$	11,1	11,7	8,4	15,0	35,4	3,3	12,4	7,5
Entre 10,00 \$ et 12,99 \$	19,4	21,5	17,3	25,8	37,5	15,9	21,9	17,0
Entre 13,00 \$ et 16,99 \$	35,6	18,9	18,7	19,0	9,7	22,2	18,4	23,9
17,00 \$ et plus	29,3	43,1	52,0	34,1	8,4	55,2	42,5	46,1
<i>V de Cramer</i>	-	-	-	0,199	-	0,584	-	0,076
Salaires hebdomadaires	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Moins de 300 \$	22,5	21,1	15,4	26,9	62,9	8,2	22,6	9,9
Entre 300 \$ et 399 \$	15,7	10,8	7,8	13,9	15,6	9,3	10,5	13,9
Entre 400 \$ et 499 \$	14,5	10,5	9,3	11,7	8,2	11,2	10,5	10,4
Entre 500 \$ et 599 \$	11,1	9,9	9,2	10,6	5,1	11,4	9,6	12,5
Entre 600 \$ et 699 \$	8,9	9,0	9,0	9,0	2,0	11,2	8,7	11,6
Entre 700 \$ et 799 \$	6,5	6,9	7,2	6,5	1,5	8,6	6,5	10,0
Entre 800 \$ et 999 \$	8,1	10,6	13,0	8,2	1,2	13,5	10,5	10,0
1000 \$ et plus	12,0	19,9	28,0	11,6	1,6	25,4	19,7	20,2
Trop variable	0,7	1,4	1,1	1,6	1,9	1,2	1,4	1,5
<i>V de Cramer</i>	-	-	-	0,257	-	0,615	-	0,108

**Commission
des normes
du travail**

Québec 