



Amendes administratives

Les amendes administratives visent à améliorer les outils d'application disponibles en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* et pour assurer la conformité.

Il est important de noter que les amendes ne sont pas censées être punitive mais plutôt destinées à favoriser le respect et à avoir un effet dissuasif sur les cas de non-conformité à des dispositions prescrites par la *Loi* et ses règlements.

Les dispositions assujetties à des sanctions sont :

1. défaut de paiement du salaire minimum;
2. défaut de paiement des heures supplémentaires;
3. défaut de paiement de la paie de vacances;
4. défaut de maintenir des dossiers d'emploi;
5. défaut de paiement des salaires dans les délais requis;
6. défaut de se conformer aux exigences de paiement des jours fériés payés;
7. défaut de s'enregistrer dans le registre des employeurs de travailleurs étrangers.

Un avis de non-conformité peut être émis sur la base d'une infraction *par employé* ou par infraction pour un *groupe d'employés* pour chacune des dispositions mentionnées ci-haut. L'employeur qui reçoit un avis de non-conformité doit se conformer aux dispositions cités dans l'avis dans les 30 jours suivant la réception de l'avis, à défaut de quoi une **amende administrative** pourrait être infligée. Cet avis n'est émis que relativement à des violations survenues dans les 12 mois qui précèdent la date de la plainte.

Les amendes sont définies par règlement au montant de 150 \$ pour une première infraction. Afin de répondre aux contrevenants récidivistes, la deuxième infraction et toute autre infraction subséquente de la même disposition de la *Loi* continuent d'augmenter par tranche de 150 \$ pour chaque infraction, jusqu'à un maximum de 900 \$.

Voici quelques exemples :

Une enquête révèle que cinq employés n'étaient pas payés au salaire minimum et deux employés n'avaient pas reçu leur paie de vacances. Les options d'amendes pourraient être :

1. Une amende pour l'ensemble du lieu de travail (1 amende d'infraction du salaire minimum à 150 \$)
OU
Cinq amendes - une pour chaque employé (5 amendes d'infraction du salaire minimum à 150 \$ x 5 = 750 \$)
2. Une amende pour l'ensemble du lieu de travail (1 amende d'infraction de paie de vacances à 150 \$)
OU
Deux amendes - une pour chaque employé (2 amendes d'infraction de paie de vacance à 150 \$ x 2 = 300 \$)
3. Deux amendes pour l'ensemble du lieu de travail (1 amende d'infraction du salaire minimum à 150 \$ + 1 amende d'infraction de paie de vacances à 150 \$ = 300 \$)
OU
Sept amendes - une pour chaque employé (5 amendes d'infraction du salaire minimum à 150 \$ X 5 + 2 amendes d'infractions de paie de vacances à 150 \$ X 2 = 1 050 \$ (300 \$ + 750 \$).

INFORMATION SANS FRAIS

1 888 487-2824

www.gnb.ca/travail

Les employeurs et les employés peuvent conclure une entente qui comprend plus d'avantages que ceux prévus dans la *Loi sur les normes d'emploi*. Les ententes stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectées.

Les présents renseignements ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la *Loi sur les normes d'emploi*, ses règlements d'application et leurs modifications.