

## DÉTERMINER LE NOMBRE DE PERSONNES SALARIÉES

Le présent document s'inscrit dans le cadre de la série *Info-Équité* (Février 1999, FEU.99.01) dont le contenu se veut complémentaire à la *Démarche type pour réaliser l'équité salariale*.

---

La *Loi sur l'équité salariale* s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus, qu'il soit du secteur privé, public ou parapublic. Les employeurs dont l'entreprise compte moins de 10 personnes salariées doivent cependant respecter l'équité salariale tel que le prévoit la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La *Loi sur l'équité salariale* vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. Il s'agit donc d'attribuer à des catégories d'emplois principalement occupés par des femmes une rémunération égale à celle de catégories d'emplois principalement occupés par des hommes, même si ces catégories d'emplois sont différentes, pourvu qu'elles soient de valeur identique.

Au regard de la loi, les obligations des employeurs varient en fonction de la taille de l'entreprise selon la classification suivante :

- 10 à 49 personnes salariées
- 50 à 99 personnes salariées
- ou 100 personnes salariées ou plus.

[Calcul du nombre de personnes salariées](#)

[Notion de cadre supérieur](#)

[Notion de travailleur autonome](#)

### CALCUL DU NOMBRE DE PERSONNES SALARIÉES

*Loi sur l'équité salariale*, articles 7, 8 et 9

Le calcul du nombre de personnes salariées permet d'établir la taille de l'entreprise, et conséquemment les obligations de l'employeur au regard de la loi.

Aux fins de l'application de la loi, le nombre de personnes salariées de l'entreprise correspond à la moyenne du nombre de salariés inscrits sur le registre de paie de l'employeur durant la période de référence. Pour les entreprises existantes au 21 novembre 1996, la période de référence est du 21 novembre 1996 au 20 novembre 1997. Pour les entreprises créées après le 21 novembre 1996, la période de référence est la période de 12 mois qui suit la date où la première personne salariée entre au service de l'employeur.

Au sens de la *Loi sur l'équité salariale*, la notion de salarié réfère à toute personne qui exécute un travail sous la direction ou le contrôle d'un employeur, moyennant une rémunération, et ce, indépendamment de son statut d'emploi (temps plein, temps partiel, permanent, régulier, occasionnel, saisonnier, etc.).

Certaines personnes ne sont cependant pas considérées comme des salariés et sont exclues du calcul du nombre de personnes salariées et de l'application de la loi. Il s'agit :

- de l'étudiant qui travaille, au cours de l'année scolaire, dans un établissement choisi par une institution d'enseignement en vertu d'un programme reconnu par le ministère de l'Éducation, ou de l'étudiant qui travaille dans l'institution d'enseignement où il étudie dans un domaine relié à son champ d'étude;
- de l'étudiant qui travaille durant ses vacances;
- du stagiaire dans le cadre d'une formation professionnelle reconnue par la loi;
- de la personne qui bénéficie de certaines mesures d'intégration professionnelle (bénéficiaire d'aide sociale et personne handicapée);
- du cadre supérieur;
- du policier et du pompier;
- du travailleur autonome.

Mode de calcul

Pour déterminer le nombre de personnes salariées, il suffit :

1. d'additionner, pour chaque période de paie, le nombre de personnes salariées inscrites sur le registre de l'employeur au cours des 12 mois de la période de référence ;
2. de diviser la somme obtenue par le nombre de périodes de paie que compte la période de référence de 12 mois.

Si, dans une même entreprise, des groupes de salariés sont rémunérés à des périodes de paie différentes, on effectue les mêmes opérations décrites ci-dessus pour chacun des groupes et on additionne ensuite les résultats.

Toutes les personnes salariées inscrites sur le registre de paie pour une période donnée doivent être comptabilisées et ce, quel que soit leur statut d'emploi (par exemple le salarié à temps partiel). La personne salariée absente, indépendamment du motif de l'absence (maladie, maternité, formation, accident de travail, etc.), durant toute la ou les périodes de paie qui sont prises en considération pour le calcul de la taille de l'entreprise, doit être comptabilisée si elle demeure inscrite au registre de l'employeur pour la durée de la ou des périodes de paie que couvre son absence. Une période d'absence du titulaire d'un emploi ne doit pas nécessairement exclure cet emploi de la démarche d'équité salariale, puisque c'est la catégorie d'emplois qui fait l'objet d'une évaluation et non pas la personne qui occupe cet emploi.

Seul compte le calcul établi sur la base de la période de référence et ce, même si le nombre de personnes salariées de l'entreprise change à la baisse ou à la hausse après la période de référence.

## **NOTION DE CADRE SUPÉRIEUR**

*Loi sur l'équité salariale, article 8*

L'article 8 de la *Loi sur l'équité salariale* établit que les personnes occupant la fonction de cadre supérieur sont exclues du champ d'application de la loi.

La doctrine et la jurisprudence développées en droit du travail, notamment au regard de la *Loi sur les normes du travail*, nous font constater qu'il n'existe pas une définition universelle de "cadre supérieur" qui permettrait d'englober de façon satisfaisante la multiplicité des réalités que cette fonction recouvre, particulièrement au sein des petites et moyennes entreprises.

### **Des paramètres plutôt qu'une définition**

En l'absence d'une telle définition, il se dégage de la doctrine et de la jurisprudence trois grandes caractéristiques qui, aux fins de l'application de la Loi sur l'équité salariale, permettent d'identifier qui, dans une entreprise, est un cadre supérieur. Ces caractéristiques sont :

- un statut hiérarchique élevé,
- une autonomie et un pouvoir décisionnel importants, et
- une participation véritable à l'élaboration des orientations et des politiques de l'entreprise.

Le cadre supérieur fait partie du groupe restreint de gestionnaires qui, de par leurs responsabilités, participent ou président aux destinées de l'entreprise, jouent un rôle déterminant dans la vie de celle-ci.

Cette personne jouit d'une grande autonomie et d'un large pouvoir discrétionnaire qui s'exercent au plus haut niveau ou sur des décisions qui concernent la planification stratégique, les orientations et les politiques de l'entreprise. Elle a la capacité d'engager significativement l'entreprise vis-à-vis les tiers et elle exerce une autorité sur d'autres cadres ou directeurs.

Par ailleurs, au sein de la petite entreprise, il ne faudra pas se surprendre si le propriétaire de l'entreprise accomplit quotidiennement une foule de tâches en plus de ses attributions dites "supérieures".

### **Une invitation à la réflexion**

Chaque cas est un cas d'espèce qui doit être apprécié à partir, notamment, de la structure de l'entreprise, de son mode de fonctionnement, de sa taille et de l'analyse des fonctions et des pouvoirs véritables du cadre supérieur sur lequel on s'interroge.

Il ne faut surtout pas se fier aux apparences, qui sont parfois trompeuses, ni au seul titre, qui peut induire en erreur. Il est important de ne pas confondre la gestion des opérations courantes, qui incombe aux cadres intermédiaires et subalternes, avec l'élaboration des orientations et des politiques qui encadrent ces opérations et qui sont établies par les cadres supérieurs.

Le fait pour une personne de participer à certaines décisions de nature administrative ou à des réunions de gestion, la possibilité d'émettre ses opinions sur divers sujets ne font pas de cette personne un cadre supérieur. Le fait d'être actionnaire d'une entreprise ne confère pas automatiquement le statut de cadre supérieur.

À l'inverse, sans occuper des fonctions de direction, les cadres-conseils qui interviennent de façon significative et majeure dans le processus décisionnel pourraient être inclus dans la catégorie des cadres supérieurs; il en va de même pour le conseiller juridique, le conseiller en planification ou le conseiller en relations publiques.

### **Quand l'exception n'est pas la règle**

Le statut de cadre supérieur touche en pratique un nombre restreint de personnes salariées dans l'entreprise. Il est donc important de se rappeler qu'il s'agit d'une exception et qu'elle doit être interprétée de façon restrictive puisqu'elle a pour effet d'exclure une personne de la démarche d'équité salariale

prévues par la loi.

## **NOTION DE TRAVAILLEUR AUTONOME**

Loi sur l'équité salariale, article 9

Le premier alinéa de l'article 9 de la Loi sur l'équité salariale établit que la loi ne s'applique pas à un travailleur autonome et il définit ce qu'est un travailleur autonome. Selon cette définition, pour qu'une personne soit considérée comme une travailleuse autonome, elle doit répondre aux trois conditions suivantes :

- elle doit être une personne physique ;
- elle doit faire affaire pour son propre compte, seule ou en société ;
- elle ne doit pas avoir de personne salariée à son emploi.

### **Des exceptions à la règle**

Cependant, en vertu du second alinéa de l'article 9, un travailleur autonome est présumé être un salarié à l'emploi d'une personne si, dans le cours de ses affaires, il exerce des activités similaires ou connexes à celles de l'entreprise dont il est réputé être le salarié. Cette présomption rend la loi applicable à ce travailleur autonome, sauf :

1 s'il exerce de telles activités :

- simultanément pour plusieurs personnes ;
- dans le cadre d'un échange de services, rémunérés ou non, avec un autre travailleur autonome exerçant des activités semblables ;
- pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courte durée ; ou

2 s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services.

### **Une interprétation large et libérale**

L'objet de la Loi sur l'équité salariale étant de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe, l'exercice de l'équité salariale n'aura de sens que s'il rejoint le plus de personnes salariées possible. C'est pourquoi la loi doit recevoir une interprétation large et libérale et, par conséquent, les exceptions établies à l'article 9 devront être interprétées de manière restrictive.

Puisque les tribunaux considèrent qu'un individu peut avoir un statut différent selon les lois du travail et selon les lois fiscales, il faudra donc éviter de se référer trop facilement à des applications de cette notion faites aux fins fiscales dans le contexte de la Loi sur l'équité salariale.

### **Suggestion à l'employeur**

L'employeur qui voudrait déterminer le nombre de personnes salariées dans son entreprise pourrait d'abord inclure dans son calcul les travailleurs autonomes exerçant des activités similaires ou connexes à celles de l'entreprise, quitte ensuite à retrancher ceux qui constituent les exceptions énumérées précédemment.

\* Les libellés des dispositions des articles 9 de la Loi sur l'équité salariale et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles étant presque identiques, il serait possible de consulter la jurisprudence qui s'est développée dans le domaine des accidents de travail et des maladies professionnelles.

---

Le présent document s'inscrit dans le cadre de la série Info-Équité (Février 1999, FEU.99.01) dont le contenu se veut complémentaire à la Démarche type pour réaliser l'équité salariale. D'autres publications abordent le présent thème, entre autres :

- L'équité salariale, une juste mesure, Commission de l'équité salariale, décembre 1998
- Démarche type pour réaliser l'équité salariale, Commission de l'équité salariale, décembre 1998
- Questions-réponses : Déterminer le nombre de personnes salariées, Commission de l'équité salariale, décembre 1998

---

Ce texte s'inspire de la législation en vigueur. Il entend vulgariser la portée de la loi et n'en constitue pas une interprétation juridique.

Pour plus d'information, veuillez communiquer avec la Commission de l'équité salariale au 1-888-528-8765 ou, dans la région de Québec, au (418) 528-8765.

© Gouvernement du Québec, 1997-2003

Date de la publication : Février 1999