



---

# PARLEMENT JEUNESSE

---

## QUÉBEC

---

*POLITIQUE SANS PARTI PRIS*

SEPTIÈME SÉANCE

SOIXANTE-QUATRIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 1

**Loi sur la représentativité du genre féminin sur le marché du travail**

---

**Adoption finale**

**ADOPTÉ**

Présenté par  
Mme Jade Boivin  
Ministre du Travail

---

ÉDITEUR OFFICIEL DU PARLEMENT JEUNESSE DU QUÉBEC

2014

## NOTES EXPLICATIVES

*Ce projet de loi a pour objectif d'atteindre l'égalité des opportunités professionnelles et économiques entre les personnes de genre masculin et les personnes de genre féminin.*

*Il oblige les conseils d'administration d'organismes associatifs, d'entreprises de 50 employés et plus et de toutes les sociétés d'État à être constitués de manière à compenser pour la sous-représentation des personnes de genre féminin.*

*Il établit des quotas assurant une proportion minimale de personnes de genre féminin occupant des postes de gestion et de haute direction.*

*Il constitue une grille de correspondance des salaires entre les emplois traditionnellement masculins et féminins afin d'augmenter le salaire des emplois traditionnellement féminins jusqu'à l'atteinte de la parité.*

*Il crée la Commission de l'égalité sur le marché du travail afin d'assurer la mise en œuvre de ces mesures.*

*Enfin, le projet de loi assure une conciliation travail/famille équitable en offrant plus de ressources centralisées et en divisant de manière égale et non transférable le congé parental entre les conjoints.*

*Projet de loi n°1*

## **LOI SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ DES PERSONNES DE GENRE FÉMININ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

LE PARLEMENT JEUNESSE DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

### **SECTION I**

#### **LA COMMISSION DE L'ÉGALITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL**

1. Est créée la Commission de l'égalité sur le marché du travail (ci-après « Commission »).
2. La Commission a pour mandat :
  - a) de compiler les statistiques des citoyennes qualifiées et leur taux de diplomation dans tous les secteurs d'emploi;
  - b) d'établir des quotas d'embauche féminine visant à ce que le nombre d'employés de chaque organisme soit représentatif de la population qualifiée pour occuper les postes visées par la présente loi;
  - c) d'assurer la parité des salaires entre les emplois traditionnellement masculins et féminins équivalents;
  - d) d'établir un quota de représentation féminine au sein des conseils d'administration des associations et entreprises visées par la présente loi;
  - e) d'effectuer la promotion de la place des personnes de genre féminin sur le marché du travail auprès des jeunes.
3. Dans la présente loi, le terme organisme comprend toute entreprise, organisme à but non lucratif, société d'état et association de 50 employés ou plus.
4. La Commission assure la création, la gestion et la mise à jour, pour chaque région du Québec, d'un registre de candidates admissibles et désireuses de siéger sur un conseil d'administration.

Pour ce faire, elle assure un recrutement régulier à travers chacune des régions du Québec.
5. Suite à son inscription au registre, la candidate suit, sur une base volontaire, les formations gratuites jugées nécessaires par la Commission. Ces formations portent notamment sur le fonctionnement d'un conseil d'administration et sur les responsabilités des administrateurs.
6. Les candidates sont jumelées à un conseil d'administration en fonction de leur niveau de scolarité, de leur expérience professionnelle, de leurs intérêts personnels et leurs expériences de vie.
7. Le conseil d'administration de ladite commission est composé de dix membres nommés par décret du gouvernement.

Le/la président(e) est nommé(e) par résolution approuvée par les deux tiers des membres de l'Assemblée Nationale pour un mandat de cinq ans, choisi(e) parmi les électeurs et électrices

## **SECTION II**

### **LES CONSEILS D'ADMINISTRATION**

8. Les conseils d'administration des organismes doivent être constitués d'au moins 50% de femmes, à une personne près.
9. En cas de défaut d'un conseil d'administration d'un organisme de respecter le quota établi, la Commission lui émet une liste de candidatures pertinentes provenant du Registre afin de combler les postes d'administratrices.
10. L'entreprise ou l'association est libre de sélectionner la candidate de son choix dans le cas où le nombre de candidates proposées par la Commission est supérieur au nombre de sièges disponibles.
11. Dans l'éventualité où un nombre insuffisant de candidates approchées par la Commission désirent siéger sur un conseil d'administration, ce dernier se voit octroyer une exemption annuelle par la Commission.
12. Ce conseil d'administration élabore une stratégie pour garantir le quota lors de sa prochaine assemblée générale annuelle et la soumet pour approbation à la Commission.
13. La Commission peut octroyer un maximum de sept ans d'exemption à un conseil d'administration. Suite à ce nombre maximal d'exemptions, si le conseil d'administration omet de se conformer au quota exigé par la Commission, il sera considéré en défaut.
14. Une entreprise en défaut, qui ne soumet pas sa stratégie pour l'atteinte du quota ou qui ne s'y conforme pas est taxée d'un pourcent (1 %) de ses revenus bruts annuels. Dans le cas d'un organisme à but non lucratif ou d'une société d'État, le conseil d'administration est dissout.
15. Le président de la Commission peut accorder, sur demande d'un organisme à but non lucratif, une dérogation permanente de l'application du quota au sein du conseil d'administration s'il considère que la mission principale de cet organisme est liée à la défense exclusive des intérêts d'un sexe.
16. La vérification de la conformité des organismes visés par la loi doit être effectuée annuellement par la Commission.

## **SECTION III**

### **L'EMBAUCHE PROPORTIONNELLE À LA QUALIFICATION**

17. Les postes disponibles de main-d'œuvre, de gestion ou de haute direction pour lesquels un diplôme d'études secondaires, collégiales ou universitaires est requis doivent être comblés de manière à refléter la proportion de personnes de genre masculin et de personnes de genre féminin détenteurs de ce diplôme.
18. Les postes disponibles de gestion et de haute direction pour lesquels une certaine expérience professionnelle est requise doivent être comblés de manière à refléter la proportion de personnes de genre masculin et de personnes de genre féminin possédant cette expérience.

19. Dans un poste disponible de main-d'œuvre, de gestion ou de haute direction où aucun diplôme ou certification n'est requis, le taux d'embauche doit être représentatif de la population de personnes de genre masculin et de personnes de genre féminin n'ayant aucun diplôme ou certification.
20. Une entreprise qui contrevient aux articles 16, 17 et 18 est taxé d'un pourcent (1 %) de ses revenus bruts annuels.
21. Un organisme qui contrevient aux articles 16, 17 et 18 est exclu de tout contrat alloué par l'État et ses mandataires et ne peut recevoir aucune forme d'aide financière ou fiscale provenant de ces derniers.

## **SECTION IV**

### **LA GRILLE DE CORRESPONDANCE SALARIALE**

22. Afin d'identifier les emplois traditionnellement féminins devant faire l'objet d'un rattrapage salarial, la Commission établit une grille de correspondance des salaires entre les emplois traditionnellement féminins et les emplois traditionnellement masculins.
23. Est un emploi traditionnellement féminin tout poste, tâche ou fonction qui a été occupé majoritairement à plus de 70 % par des personnes de genre féminin dans les cinquante dernières années.
24. Est un emploi traditionnellement masculin tout poste, tâche ou fonction qui a été occupé majoritairement à plus de 70 % par des personnes de genre masculin dans les cinquante dernières années.
25. La grille de correspondance des salaires rassemble en une même catégorie les emplois dont les caractéristiques suivantes sont similaires:
  - a) le niveau d'éducation nécessaire pour l'emploi;
  - b) le nombre d'années de formation nécessaire pour l'emploi;
  - c) les responsabilités assumées;
  - d) les efforts physiques et mentaux requis;
  - e) les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

## **SECTION V**

### **LE RATTRAPAGE SALARIAL**

26. Les employés occupant un emploi traditionnellement féminin bénéficient d'un rattrapage salarial jusqu'à l'atteinte du salaire moyen de l'emploi traditionnellement masculin correspondant. Cette moyenne salariale est celle du secteur privé ou public, selon le cas.
27. Le rattrapage salarial s'effectue au rythme de 20 % du salaire manquant par année.
28. Dans les cinq premières années de mise en vigueur de la loi, le gouvernement du Québec

compense à concurrence de 45 % la hausse salariale défrayée pour les emplois du secteur privé.

Cette subvention décroît ensuite de 9 % tous les cinq ans.

29. En plus des recours existant en matière de normes du travail, tout employeur ne respectant pas le rattrapage salarial établi par la présente section est exclu de tout contrat alloué par l'État et ses mandataires et ne peut recevoir aucune forme d'aide financière ou fiscale provenant de ces derniers.

## **SECTION VI**

### **CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE**

30. Tout employeur doit fournir à la Commission, dès l'entrée en vigueur de la présente loi, un plan de restructuration des postes décisionnels pour faciliter la conciliation travail-famille.
31. La Commission est responsable d'évaluer le plan en prenant notamment en compte l'importance accordée au télétravail, à la flexibilité d'horaire, à l'accès à des zones d'allaitement et à la présence d'un centre de petite enfance sur les lieux de travail.
32. Le congé parental pris par chaque titulaire de l'autorité parentale ne peut excéder la moitié de la durée totale du congé.
33. Dans le cas d'une famille monoparentale, le parent seul peut prendre la totalité du congé parental.

## **SECTION VII**

### **LES DISPOSITIONS FINALES**

34. Malgré toute disposition contraire, nul ne peut déroger à la présente loi.
35. La ministre du Travail est responsable de l'application de la présente loi.
36. Cette loi entre en vigueur le 30 décembre 2014.