

Nom de l'entreprise : Association soccer mineur Chambly

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

AFFICHAGE

EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE

dans une entreprise de 10 à 49 personnes salariées

Date de l'affichage : 21 mars 2025

Objectif de la Loi sur l'équité salariale

L'objectif de la Loi est de 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 dans l'entreprise.

Pour ce faire, l'employeur dont l'entreprise compte dix personnes salariées ou plus doit réaliser un exercice d'équité salariale.

Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale, c'est un salaire égal pour un travail équivalent. Ainsi, les personnes qui occupent un emploi dans une catégorie d'emplois à prédominance féminine et qui accomplissent un travail différent, mais de valeur équivalente à celui d'une ou de plusieurs catégories d'emplois à prédominance masculine présentes dans l'entreprise, devraient recevoir la même rémunération.

Pour ce faire, tant les caractéristiques du travail féminin que celles du travail masculin doivent être reconnues.

Obligations de l'employeur

En vertu de la Loi sur l'équité salariale, la taille de l'entreprise est de 10 à 49 personnes salariées. Pour se conformer à la Loi, l'employeur doit identifier les catégories d'emplois, en déterminer la prédominance et la valeur, puis les comparer afin que les catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent la même rémunération que celle accordée aux catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur.

Les données utilisées pour réaliser cette démarche d'équité salariale sont celles du **21 mars 2025**.

Sommaire de la démarche retenue pour réaliser l'exercice d'équité salariale

Nous avons classé tous nos postes dans des catégories différentes, suite à la discussion avec une conseillère de la CNESST

Liste des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine ayant servi de comparateurs

Catégories d'emplois	Prédominance sexuelle
AIDE ADMINISTRATIVE	Féminine
ARBITRE CENTRE A U11-U12	Masculine
ARBITRE CENTRE A U13-U14	Masculine
ARBITRE CENTRE A U15-U16	Masculine
ARBITRE CENTRE A U17-U18	Masculine
ARBITRE CENTRE A U21 - SEN	Masculine
ARBITRE CENTRE AA U13-U14	Masculine
ARBITRE CENTRE AA U15-U16	Masculine
ARBITRE CENTRE AA U17-U18	Masculine
ARBITRE CENTRE AA U21-SEN	Masculine
ARBITRE CENTRE LOCAL + INTERVILLE U13-U14	Masculine
ARBITRE CENTRE LOCAL + INTERVILLE U15-U16	Masculine
ARBITRE CENTRE LOCAL + INTERVILLE U17-U18	Masculine
ARBITRE CENTRE LOCAL + INTERVILLE U21 -SEN - 035	Masculine
ARBITRE TOUCHE LOCAL U11 - U12	Masculine
COORDONATEUR TECHNIQUE	Masculine
DIRECTEUR ADMINISTRATIF	Masculine
DIRECTEUR CDC U9 @ U12	Masculine
DIRECTEUR DES GARDIENS	Masculine
DIRECTEUR DÉVELOPPEMENT ET FORMATION	Masculine
DIRECTEUR DÉVELOPPEMENT FÉMININ	Féminine
DIRECTEUR ENTRAÎNEMENT XPS	Masculine
DIRECTEUR TECHNIQUE	Masculine
DIRECTEUR VIDÉO	Masculine
DIRECTEUR RESSOURCES HUMAINES	Féminine
FUTUR COORDONATEUR TECHNIQUE	Masculine
RESPONSABLE DE CATÉGORIE	Masculine
RESPONSABLE DE PLATEAU	Féminine
STAFF TECHNIQUE	Féminine

Une catégorie d'emplois peut regrouper plusieurs emplois.

Ajustements salariaux déterminés et modalités de versement de ces ajustements

Voici, pour chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine, les ajustements salariaux dus, s'il y a lieu, et les modalités de versement de ces ajustements :

Catégories d'emplois à prédominance féminine	Pourcentage (%) des ajustements ou avis qu'aucun ajustement salarial n'est requis	Modalités de versement
AIDE ADMINISTRATIVE	Aucun ajustement salarial	
DIRECTEUR DÉVELOPPEMENT FÉMININ	Aucun ajustement salarial	
DIRECTEUR RESSOURCES HUMAINES	Aucun ajustement salarial	
RESPONSABLE DE PLATEAU	Aucun ajustement salarial	
STAFF TECHNIQUE	Aucun ajustement salarial	

Les ajustements salariaux peuvent être faits en un seul ou plusieurs versements annuels et égaux. Si ceux-ci sont versés après la date où ils devaient l'être, ils portent intérêt au taux légal.

Droits

Les personnes salariées ont 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, elles doivent les transmettre au plus tard le **20 mai 2013** à :

Corinne Bourgeois au 450-447-8200

Dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le **19 juin 2025**, l'employeur doit procéder à un nouvel affichage en précisant les modifications apportées ou en indiquant qu'aucune modification n'est nécessaire.

Recours

Une personne salariée qui croit que la Loi sur l'équité salariale n'est pas respectée peut porter plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Cette plainte peut être déposée une fois l'affichage des résultats de l'exercice d'équité salariale effectué, et ce, tant et aussi longtemps que l'évaluation du maintien prescrite par la Loi n'est pas complétée dans l'entreprise. Ce type de plainte doit être déposé au moyen du formulaire de plainte prescrit par la Loi.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/5061-web.pdf>

L'employeur ou l'association accréditée ne peut agir de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire ni faire preuve de négligence grave. Si une personne salariée observe l'une de ces conduites interdites, elle peut déposer une plainte dans les 60 jours suivant cette conduite ou dans les 60 jours de la date où elle en a eu connaissance.

Signature de l'employeur ou de la personne représentant l'employeur : _____

Pour obtenir plus d'information sur la Loi sur l'équité salariale, les obligations qu'elle comporte et les recours qu'elle prévoit, communiquez avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou visitez la section « Équité salariale » de son site Web :

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Téléphone : 1 844 838-0808

Site Web : cnesst.gouv.qc.ca/equite