

Université Laval

LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

AFFICHAGE

ÉVALUATION DU MAINTIEN

31 décembre 2025

Personnes salariées représentées par le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL)

Date de l'affichage : 16 mars 2026

Obligations de l'employeur

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 doivent recevoir la même rémunération.

Pour ce faire, la Loi sur l'équité salariale exige qu'un exercice initial d'équité salariale soit réalisé et qu'ensuite, une évaluation du maintien de l'équité salariale soit effectuée tous les cinq ans. Chacune des évaluations du maintien est autonome et distincte de l'obligation précédente.

Cette évaluation du maintien est effectuée afin d'identifier si des événements survenus dans l'entreprise depuis l'obligation précédente ont créé des écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes et, le cas échéant, de déterminer les ajustements requis. Cette évaluation consiste à s'assurer que les catégories d'emplois à prédominance féminine dans l'entreprise reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine de même valeur ou de valeur équivalente qui s'y retrouvent.

Ce sont les résultats de cette évaluation qui sont présentés dans cet affichage. Il est donc important que vous en preniez connaissance. Si vous avez des questions ou des commentaires, consultez la section « **Droits** » à la fin de cet affichage.

Comme le permet la Loi, l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée par l'employeur seul. Cependant, la Loi prévoit que puisque les travaux initiaux ont été réalisés par un comité d'équité salariale, un processus de participation devait être réalisé auprès du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL). Ce processus, par lequel l'employeur doit transmettre des renseignements sur les travaux, a eu lieu le 14 janvier 2026.

Les données utilisées pour l'évaluation du maintien sont celles qui visent la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025 inclusivement.

Sommaire de la démarche retenue pour l'évaluation du maintien

À partir des données disponibles pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025 inclusivement, il y a eu;

1. Recension de la liste des événements depuis la dernière évaluation du maintien.
2. Révision de la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois selon les critères prévus à la Loi sur l'équité salariale.

Résultats de l'évaluation du maintien – Description des événements

Comme lors de la dernière évaluation du maintien, une catégorie d'emplois a été identifiée :

- Professeure/Professeur

Après avoir considéré les critères prévus à la loi, cette catégorie d'emplois demeure à prédominance sexuelle masculine, comme lors de la dernière évaluation du maintien de l'équité salariale.

Puisque la Loi vise la correction des écarts salariaux discriminatoires pour les personnes occupant des catégories d'emplois à prédominance sexuelle féminine et que ce programme d'équité salariale ne comprend qu'une seule catégorie d'emplois à prédominance sexuelle masculine, l'évaluation du maintien de l'équité salariale est complétée.

Sommaire des questions et observations présentées dans le cadre des mesures de consultation du processus de participation

Les représentantes et/ou les représentants du SPUL ont formulé des questions relativement aux éléments suivants :

- Des questionnements ont été soulevés quant à la comparaison des salaires des professeures et professeurs de l'Université Laval avec les autres universités québécoises ?

Ce n'est pas l'objet de la Loi sur l'équité salariale. La Loi a pour objet 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 au sein d'une même entreprise ou au sein d'un même programme équité salariale.

- Quels sont les critères utilisés pour déterminer la prédominance sexuelle de la catégorie d'emplois de Professeure/Professeur ?

Les critères utilisés sont définis à l'article 55 de la Loi et ont été analysés dans le cadre de cette évaluation du maintien de l'équité salariale. Plus précisément, il s'agit de : la présence de stéréotype occupationnel, le taux d'occupation de la catégorie d'emplois d'au moins 60% du même genre, l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans la catégorie d'emplois et finalement, l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'entreprise. Les trois premiers critères ont été utilisés, le dernier étant non applicable

L'employeur a répondu aux questions et a présenté les résultats de la démarche aux représentantes et/ou représentants du SPUL préalablement à l'affichage des résultats.

Droits

À titre de personne salariée, vous avez 60 jours à compter du premier jour de cet affichage pour demander des renseignements additionnels ou faire des observations. Pour ce faire, vous devez les transmettre par courriel au plus tard le 15 mai 2026 à :

equite.salariale@vrrh.ulaval.ca

Un nouvel affichage suivra dans un délai de 30 jours suivant le 60^e jour de cet affichage, soit au plus tard le 15 juin 2026.

Ce nouvel affichage doit être daté et inclure un sommaire des renseignements additionnels demandés ou des observations présentées, ainsi que des moyens mis en place pour y répondre. Si aucun renseignement n'a été demandé ou aucune observation n'a été présentée, l'affichage doit l'indiquer. Le nouvel affichage précisera les modifications apportées, s'il y a lieu, ou indiquera qu'aucune modification n'est nécessaire. Finalement, il présentera les recours prévus par la Loi concernant cette évaluation du maintien de l'équité salariale.

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



Nicolas Bouchard-Martel
Directeur rémunération globale
Rectorat-Vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances