



Le 7 mai 2018



La présente fait suite à votre demande d'accès à l'information datée du 3 avril 2018 et reçue le 6 avril 2018 et pour laquelle je vous ai transmis un accusé de réception le 9 avril 2018. Votre demande est ainsi libellée :

« ... je désire obtenir les informations suivantes :

Les documents relatifs au(x) dernier(s) exercice(s) d'équité salariale des employé·e·s de la Caisse de dépôt et placement du Québec comprenant les éléments suivants, en tout ou en partie :

- 1. La ou les méthodes utilisées pour comparer les emplois à prédominance masculine et féminine ;*
- 2. La ou les grilles utilisées pour évaluer les catégories d'emplois ;*
- 3. Les pointages relatifs à chacune des catégories d'emploi pour les fins de l'équité salariale. »*

Tout d'abord, tel que je vous en faisais part dans ma réponse à votre première demande d'accès du 5 janvier 2018, la Caisse a réalisé une évaluation du maintien de l'équité salariale en 2015. Depuis cet exercice, la Caisse a mis à jour la déclaration en matière d'équité salariale annuellement, conformément à la *Loi sur l'équité salariale*.

En ce qui a trait aux différents volets de votre demande, voici l'information que nous sommes en mesure de vous transmettre :

1. La méthode utilisée est une méthode individuelle qui consiste à comparer chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine aux catégories d'emploi à prédominance masculine de même valeur. L'objectif est de s'assurer que les emplois féminins reçoivent toujours une rémunération au moins égale à celle des emplois masculins de même valeur.

Dans les situations où il n'y a pas de comparateur masculin de même valeur, l'estimation de la rémunération de la catégorie d'emploi à prédominance féminine est établie en proportion de celle de la catégorie d'emploi à prédominance masculine dont la valeur est la plus proche.

- 
2. En ce qui concerne les grilles d'évaluation, vous trouverez ci-joint un document intitulé « Plan d'évaluation – Pondération ». Ce document fait état de l'importance relative des postes en fonction de critères non discriminatoires.
 3. Quant au volet concernant les pointages relatifs par regroupement de catégories, vous trouverez ci-joint le tableau présentant les intervalles de pointage accordés à chacun des regroupements de catégories d'emploi. Ce tableau est le seul document que nous pouvons vous transmettre pour répondre à ce volet de votre demande. Pour votre information, l'analyse des résultats a démontré qu'aucun ajustement salarial n'était requis.

En ce qui a trait à d'autres documents qui pourraient être visés par votre demande, nous ne pourrions malheureusement pas vous les communiquer. Vous comprendrez sûrement que le contenu de ces documents comprend des informations personnelles ainsi que des informations confidentielles et stratégiques. Ainsi, nous sommes d'avis que ces documents sont couverts par les articles 21, 22, 27, 53, 54 et 57 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ, c. A-2.1* (« Loi sur l'accès ») et que leur divulgation risquerait vraisemblablement d'avoir l'un ou l'autre des effets énoncés à ces articles. Vous êtes d'ailleurs sans doute en mesure d'apprécier que la nature même des documents demandés amène l'application de ces articles de la Loi sur l'accès. Il en va de même des conséquences qui découleraient vraisemblablement de leur divulgation.

À titre d'exemple, comme vous êtes en mesure de l'apprécier, la méthode individuelle produit de l'information spécifique à un employé. Nous ne pouvons donc vous transmettre davantage d'information, car il s'agit d'informations personnelles visées par les articles 53, 54 et 57 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ, c. A-2.1* (« Loi sur l'accès »).

De plus, la divulgation de tels documents porterait atteinte au mode de fonctionnement de la Caisse dans le recrutement de son personnel et donnerait un avantage indu à ses concurrents sur le marché. En effet, la Caisse évolue dans un milieu extrêmement concurrentiel et principalement privé. La divulgation recherchée aurait vraisemblablement pour conséquence de révéler des positionnements stratégiques en cette matière et pourrait, si les documents étaient divulgués, placer la Caisse dans une position de vulnérabilité dans le marché par rapport à ses concurrents, lui causant ainsi un préjudice important.

Nous considérons que la présente répond entièrement à votre demande d'accès à l'information telle que formulée. Si toutefois vous n'étiez pas d'accord avec ces informations, nous vous indiquons que nous ne pourrions vous en donner davantage compte tenu des articles 21, 22, 27, 53, 54 et 57 de la Loi sur l'accès.

[REDACTED]

En terminant, pour votre information, nous vous faisons joignons copie des articles 21, 22, 27, 53, 54 et 57 et vous faisons part de la teneur de l'article 135 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* :

«135. Une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission de réviser cette décision.

Une personne qui a fait une demande en vertu de la présente loi peut demander à la Commission de réviser toute décision du responsable sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur l'application de l'article 9 ou sur les frais exigibles.

Ces demandes doivent être faites dans les trente jours qui suivent la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé par la présente loi au responsable pour répondre à une demande. La Commission peut toutefois, pour un motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter ce délai.»

Veillez agréer, [REDACTED] mes salutations distinguées.

[REDACTED]
Ginette Depelteau
Vice-présidente principale,
Conformité et investissement responsable et
Responsable de l'accès à l'information
et de la protection des renseignements personnels

p.j.

Tableau des intervalles de pointages par regroupements de catégories d'emplois

Catégories	Intervalle de pointages	
------------	-------------------------	--

Soutien administratif

Agent administratif	92	100
Adjointe administrative	134	
Adjointe administrative principale	210	
Adjointe de Haute direction	250	255

Techniciens

Technicien	140	
Technicien senior	221	226

Professionnels

Professionnel junior	260	299
Professionnel intermédiaire	303	364
Professionnel senior	360	462
Professionnel expert	455	716
Direction	507	860

Professionnels de l'investissement

Analyste investissement junior	299	
Analyste investissement intermédiaire	364	
Analyste investissement senior	465	
Analyste investissement expert	565	691
Gestionnaire investissement junior	461	478
Gestionnaire investissement intermédiaire	383	627
Gestionnaire investissement senior	464	714
Direction	820	955

Plan d'évaluation - Pondération

Facteur	1. Formation académique / Connaissances		3. IMPACT DES PRINCIPALES RESPONSABILITÉS				4. GESTION D'ÉQUIPE		9. EFFORTS REQUIS				10. CONDITIONS DE TRAVAIL					
	2. Expérience		3a. Impacts opérationnels	3b. Impacts financiers	3c. Impacts de réputation	3d. Impacts stratégiques	4a. Niveau de supervision	4b. Diversité de l'équipe supervisée	5. Communication	6. Latitude Autonomie	7. Planification du travail	8. Complexité	9a. Concentration mentale	9b. Gestion des interruptions	9c. Demandes et priorités multiples	10a. Conditions physiques et inconfortables	10b. Conditions psychologiques de travail (stress)	
# Facteur	Année 1	Année 2	3a	3b	3c	3d	4a	4b	5	6	7	8	9a	9b	9c	10a	10b	
1	11	15	1	21	5	0	0	0	0	5	5	0	10	5	5	0	0	0
2	12	34	3	25	14	13	17	13	10	7	14	18	10	10	7	10	15	
3	13	54	5	42	23	25	33	25	20	13	23	30	20	15	15	13	20	30
4	16	111	8	67	32	38	50	38	30	20	33	43	30	20	20	20	30	
5	18	150	12	100	41	50	50	40	40	55	40	79						
6			15	125	50			50		68		96						
7			18	150						80		113						
8												130						

Minimum	15	21	5	0	0	0	0	0	5	5	0	10	5	5	0	0	0	71
Maximum	150	150	50	50	50	50	50	20	60	80	40	130	20	20	20	30	30	1 000
Nombre de niveaux	5	7	6	5	4	5	6	4	7	7	5	8	4	4	4	4	3	
Unité	19	8	9	13	17	13	10	7	9	13	10	17	5	5	7	10	15	
% Sous-facteur	15%	15%	5%	5%	5%	5%	5%	2%	6%	8%	4%	13%	2%	2%	2%	3%	3%	100%
% Facteur	30%						45%				19%				6%		100%	

Recommandation CÉS	de 20 % à 35 %	de 25 % à 30 % *				de 20 % à 40 %				de 5 % à 15 %			
--------------------	----------------	------------------	--	--	--	----------------	--	--	--	---------------	--	--	--

* La CÉS inclut ce qui touche à l'initiative et le jugement dans les effort requis, alors que nous l'incluons dans les responsabilités. Cela explique en partie le décalage entre la pondération du plan et les recommandations CÉS.

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

21. Un organisme public peut refuser de confirmer l'existence ou de donner communication d'un renseignement dont la divulgation aurait pour effet de révéler un emprunt, un projet d'emprunt, une transaction ou un projet de transaction relatifs à des biens, des services ou des travaux, un projet de tarification, un projet d'imposition d'une taxe ou d'une redevance ou de modification d'une taxe ou d'une redevance, lorsque, vraisemblablement, une telle divulgation:

1° procurerait un avantage indu à une personne ou lui causerait un préjudice sérieux; ou

2° porterait sérieusement atteinte aux intérêts économiques de l'organisme public ou de la collectivité à l'égard de laquelle il est compétent.

1982, c. 30, a. 21.

22. Un organisme public peut refuser de communiquer un secret industriel qui lui appartient.

Il peut également refuser de communiquer un autre renseignement industriel ou un renseignement financier, commercial, scientifique ou technique lui appartenant et dont la divulgation risquerait vraisemblablement d'entraver une négociation en vue de la conclusion d'un contrat, de causer une perte à l'organisme ou de procurer un avantage appréciable à une autre personne.

Un organisme public constitué à des fins industrielles, commerciales ou de gestion financière peut aussi refuser de communiquer un tel renseignement lorsque sa divulgation risquerait vraisemblablement de nuire de façon substantielle à sa compétitivité ou de révéler un projet d'emprunt, de placement, de gestion de dette ou de gestion de fonds ou une stratégie d'emprunt, de placement, de gestion de dette ou de gestion de fonds.

1982, c. 30, a. 22; 2006, c. 22, a. 11.

27. Un organisme public peut refuser de communiquer un renseignement dont la divulgation aurait vraisemblablement pour effet de révéler un mandat ou une stratégie de négociation de convention collective ou de contrat, pendant huit ans à compter du début de la négociation.

Il peut également refuser de communiquer, pendant dix ans à compter de sa date, une étude préparée en vue de l'imposition d'une taxe, d'un tarif ou d'une redevance.

1982, c. 30, a. 27.

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation; si cette personne est mineure, le consentement peut également être donné par le titulaire de l'autorité parentale;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29.

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110.

57. Les renseignements personnels suivants ont un caractère public:

1° le nom, le titre, la fonction, la classification, le traitement, l'adresse et le numéro de téléphone du lieu de travail d'un membre d'un organisme public, de son conseil d'administration ou de son personnel de direction et, dans le cas d'un ministère, d'un sous-ministre, de ses adjoints et de son personnel d'encadrement;

2° le nom, le titre, la fonction, l'adresse et le numéro de téléphone du lieu de travail et la classification, y compris l'échelle de traitement rattachée à cette classification, d'un membre du personnel d'un organisme public;

3° un renseignement concernant une personne en sa qualité de partie à un contrat de services conclu avec un organisme public, ainsi que les conditions de ce contrat;

4° le nom et l'adresse d'une personne qui bénéficie d'un avantage économique conféré par un organisme public en vertu d'un pouvoir discrétionnaire et tout renseignement sur la nature de cet avantage;

5° le nom et l'adresse de l'établissement du titulaire d'un permis délivré par un organisme public et dont la détention est requise en vertu de la loi pour exercer une activité ou une profession ou pour exploiter un commerce.

Toutefois, les renseignements personnels prévus au premier alinéa n'ont pas un caractère public si leur divulgation est de nature à nuire ou à entraver le travail d'un organisme qui, en vertu de la loi, est chargé de prévenir, détecter ou réprimer le crime. De même, les renseignements personnels visés aux paragraphes 3° et 4° du premier alinéa n'ont pas un caractère public dans la mesure où la communication de cette information révélerait un renseignement dont la communication doit ou peut être refusée en vertu de la section II du chapitre II.

En outre, les renseignements personnels prévus au paragraphe 2° ne peuvent avoir pour effet de révéler le traitement d'un membre du personnel d'un organisme public.

1982, c. 30, a. 57; 1985, c. 30, a. 4; 1990, c. 57, a. 12; 1999, c. 40, a. 3; 2006, c. 22, a. 31.