



Québec, le 13 janvier 2021

PAR COURRIEL

**Objet : Demande d'accès à des documents administratifs**  
**Notre dossier : 16310/20-239**

Madame,

Nous donnons suite à votre demande d'accès, visant à obtenir copie :

- des lettres transmises aux directrices et directeurs des ressources humaines ou autres directions concernant l'Enquête portant sur le maintien de l'équité salariale pour le personnel syndiqué du secteur parapublic (réseaux de la santé et de l'éducation), incluant les annexes, le cas échéant, par exemple les questionnaires d'enquête;
- de la liste et le nombre d'emplois enquêtés par établissement.

Vous trouverez en annexe des documents visés par le premier point de votre demande.

Les documents visés par le second point ne peuvent vous être communiqués. Le Secrétariat du Conseil du trésor est l'organisme responsable du processus d'équité salariale. Les documents contenant ces renseignements ont été constitués par le SCT et complétés, suivant les consignes de ce dernier, par les centres de services scolaires et les commissions scolaires. En vertu de l'article 48 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1, ci-après la « Loi »), nous vous invitons à adresser votre demande au responsable d'accès de ces organismes dont vous trouverez les coordonnées à l'adresse suivante :

[https://www.cai.gouv.qc.ca/documents/registres/CAI\\_liste\\_resp\\_acces.pdf](https://www.cai.gouv.qc.ca/documents/registres/CAI_liste_resp_acces.pdf)

Vous trouverez ci-annexé, l'article de la Loi ci-mentionné.

... 2

Conformément à l'article 51 de la Loi, nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information. Vous trouverez ci-joint une note explicative à cet effet.

Veillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

La responsable de l'accès aux documents,

Originale signée

Ingrid Barakatt  
IB/JG/mc

p. j. 4

Québec, le 05 novembre 2020

Destinataires : Directrices et directeurs des ressources humaines

**Objet : Enquête portant sur le maintien de l'équité salariale pour le personnel syndiqué du secteur parapublic (réseaux de la santé et de l'éducation)**

Mesdames,  
Messieurs,

Pour se conformer aux obligations de la Loi sur l'équité salariale, le Conseil du trésor doit, tous les cinq ans, évaluer si l'équité salariale a été maintenue entre les différents emplois syndiqués du secteur parapublic.

Afin d'obtenir un portrait à jour des tâches et fonctions assumées par les quelque 500 000 membres du personnel syndiqué, 4 587 gestionnaires seront appelés à participer à cet exercice d'envergure, dont 1 161 dans les centres de services scolaires et commissions scolaires.

Essentiellement, les gestionnaires auront à vérifier si le Secrétariat du Conseil du trésor a une bonne compréhension des emplois en validant les informations contenues dans le questionnaire d'enquête et en apportant, au besoin, des précisions ou des corrections.

Dans le fichier ci-joint, vous trouverez la liste des emplois qui font l'objet de l'enquête dans votre établissement. Nous sollicitons votre collaboration afin d'identifier, pour chacun des emplois, **le ou les supérieurs immédiats** qui devront remplir le questionnaire :

- Nom
- Prénom
- Adresse courriel
- Titre du poste occupé
- Lieu de travail (nom de l'école primaire, secondaire, centre spécialisé, etc.)
- Nom du service ou du département.

...2

Afin d'avoir un portrait le plus représentatif possible de l'ensemble des postes du secteur parapublic, nous vous demandons de sélectionner des supérieurs immédiats œuvrant dans différentes installations et, lorsqu'applicable, dans différents départements ou services (voir annexe 1).

À la fin-novembre, les personnes sélectionnées recevront un courriel comprenant une mise en contexte, des instructions et un lien hypertexte pour remplir le sondage sur la plateforme LimeSurvey. Le temps estimé pour valider un questionnaire est de 90 minutes.

Pour assurer le succès de l'exercice, nous souhaitons obtenir la liste des adresses courriel d'ici le **15 novembre 2020**. Aussi, nous comptons sur votre collaboration habituelle pour informer et encourager les gestionnaires qui prendront part à l'exercice.

Par ailleurs, compte tenu du contexte actuel, la Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a accordé au Conseil du trésor un délai pour compléter l'ensemble de la démarche visant l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Ainsi, le Conseil du trésor a jusqu'au 30 juin 2021 pour afficher le résultat des travaux, plutôt qu'au 20 décembre 2020 comme initialement prévu.

La CNESST exige toutefois que sa décision et l'avis qui est joint à son annexe B (voir fichier ci-joint) soient affichés pendant au moins 30 jours dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées. Nous vous demandons donc de bien vouloir procéder au dit affichage.

Nous vous remercions à l'avance de votre collaboration et nous vous invitons à communiquer avec Francis Van den Broek à [dgrt@education.gouv.qc.ca](mailto:dgrt@education.gouv.qc.ca), pour toute information additionnelle concernant cette opération.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Le directeur des relations de travail



Pascal Poulin

p. j. Décision de la CNESST (N° dossier 77312)

## ANNEXE 1

### INSTRUCTIONS

#### 1. Répartir les questionnaires entre les différentes installations de votre établissement.

**Exemple** : Le Centre de services scolaire de la Capitale (CSS de la Capitale) qui comprend 57 écoles et centres de formation doit faire remplir 18 questionnaires relatifs à 17 catégories d'emplois.

Pour avoir un échantillon représentatif, les supérieurs immédiats sélectionnés pour remplir les questionnaires doivent provenir d'écoles ou de centres de formation différents répartis sur l'ensemble du territoire desservi par le CSS de la Capitale.

Pour respecter cette instruction, le CSS de la Capitale pourrait, par exemple, sélectionner :

- Un supérieur immédiat de techniciens en organisation scolaire d'une école secondaire de l'arrondissement de La Cité-Limoilou (ex. : École Jean-de-Brébeuf);
- Un supérieur immédiat de conseillers d'orientation d'une école secondaire de l'arrondissement des Rivières Est (ex. : École secondaire de Neufchâtel);
- Un supérieur immédiat de secrétaires d'école ou de centre d'une école primaire de l'arrondissement de La Haute-Saint-Charles (ex. : École de la Source).

#### 2. Lorsqu'un centre de services scolaire a plusieurs questionnaires à faire remplir pour une même catégorie d'emplois, répartir les questionnaires entre des répondants provenant d'écoles ou de centres de formation différents.

**Exemple** : Le Centre de services scolaires de Montréal (CSSDM) comprend plusieurs écoles et centres de formation. Selon la règle d'échantillonnage, le CSSDM doit faire remplir cinq questionnaires concernant la catégorie d'emplois d'enseignant.

Pour respecter cette instruction, le CSSDM pourrait sélectionner :

- Un supérieur immédiat d'enseignants d'un centre d'éducation des adultes (ex. : Centre de ressources éducatives et pédagogiques);
- Un supérieur immédiat d'enseignants de la formation professionnelle (ex. : École des métiers du Sud-Ouest de Montréal);

- Un supérieur immédiat d'enseignants d'une école secondaire (ex. : École secondaire Édouard-Montpetit);
- Deux supérieurs immédiats d'enseignants de deux écoles primaires (ex. : École primaire François-de-Laval et École primaire Gadbois).

**3. Lorsqu'un établissement a plusieurs questionnaires à faire remplir pour des catégories d'emplois connexes, répartir les questionnaires entre des répondants provenant d'écoles ou de centres de formation différents.**

**Exemple** : Le Centre de services scolaire des Premières-Seigneuries (CSS des Premières-Seigneuries) comprend 48 écoles et centres de formation. Selon la règle d'échantillonnage, le CSS des Premières-Seigneuries doit faire remplir quatre questionnaires relatifs à trois catégories d'emplois œuvrant en service de garde scolaire.

Pour respecter cette instruction, le CSS des Premières-Seigneuries pourrait, par exemple, sélectionner :

- Deux supérieurs immédiats d'éducateurs en service de garde (corps 4284) :
  - Un supérieur immédiat provenant de l'École des Cimes;
  - Un supérieur immédiat provenant de l'École de la Primerose.
- Un supérieur immédiat d'éducateurs en service de garde, classe principale (corps 4288) provenant de l'École de l'Escale et du Plateau;
- Un supérieur immédiat de techniciens en service de garde (corps 4285) provenant de l'École du Trivent.

De cette façon, nous voulons éviter par exemple que le chef du service de garde de l'École des Cimes remplisse les quatre questionnaires envoyés au CSS des Premières-Seigneuries pour les corps d'emplois :

- 4284 – Éducateur en service de garde;
- 4288 – Éducateur en service de garde, classe principale;
- 4285 – Technicien en service de garde.

# COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Loi sur l'équité salariale, RLRQ, chapitre E-12.001

Vice-présidence à l'équité salariale

Dossier n° : 77312

Date : 7 octobre 2020

---

**Anouk Gagné, vice-présidente**  
**Judith Carroll, commissaire**  
**Sophie Raymond, commissaire**

---

## Conseil du trésor

Partie demanderesse

Résolution : 424-4.1-77312

---

## DÉCISION

---

### OBJET DE LA DEMANDE

[1] La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (la Commission), par sa vice-présidence à l'équité salariale, est saisie d'une demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale, et ce, en vertu de l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*<sup>1</sup> (la Loi).

[2] Cette demande porte sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées couvertes par le programme « pour l'ensemble des salariées et des salariés des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation représentés par des associations accréditées ainsi que les salariées et les salariés non syndiqués appartenant aux mêmes catégories d'emplois » (*Programme du secteur parapublic*).

---

<sup>1</sup> RLRQ, c. E-12.001. Les dispositions applicables de la Loi sont présentées à l'annexe A.

## LES FAITS

[3] En vertu de l'article 76.1 de la Loi, l'employeur *Conseil du trésor* doit évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les personnes visées par le *Programme du secteur parapublic* le 20 décembre 2020.

[4] Le 20 décembre 2010, l'employeur affiche les résultats de sa première évaluation du maintien de l'équité salariale, qu'il a réalisée seul. Puis, le 21 décembre 2015, il procède à l'affichage de sa deuxième évaluation du maintien de l'équité salariale qu'il a également réalisée seul.

[5] À la suite de ces deux affichages, plusieurs milliers de plaintes portant sur la conformité des évaluations du maintien de l'équité salariale concernant les personnes visées par le *Programme du secteur parapublic* sont reçues à la Commission. Ces plaintes concernent plus de 350 catégories d'emplois.

[6] Le 16 septembre 2020, comme le permet l'article 101.1 de la Loi, l'employeur demande à la Commission de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les personnes visées par le *Programme du secteur parapublic*.

[7] L'employeur demande de lui accorder un nouveau délai pour compléter l'évaluation du maintien de l'équité salariale, soit d'ici le 30 juin 2021.

## PRÉTENTIONS DE LA PARTIE DEMANDERESSE

[8] L'employeur mentionne qu'il est impossible de finaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale en date du 20 décembre 2020, en raison du nombre de plaintes en traitement à la Commission.

## ANALYSE

[9] L'article 76.1 de la Loi prévoit que l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit être effectuée tous les cinq ans. Cette évaluation et l'affichage des résultats qui en découle doivent toujours être effectués à la même date.

[10] Toutefois, l'article 101.1 de la Loi permet à un employeur de s'adresser à la Commission pour qu'elle fixe un nouveau délai dans lequel l'évaluation du maintien de l'équité salariale doit être complétée lorsqu'une plainte ou un différend porté en vertu de la Loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter le délai prescrit.

[11] De fait, les plaintes déposées à la Commission en vertu de l'article 100 de la *Loi portant sur la conformité des évaluations du maintien de l'équité salariale* ont pour effet de compromettre la capacité de l'employeur à respecter le délai que la Loi lui impose, soit le 20 décembre 2020, pour sa prochaine évaluation.

[12] Quant au délai demandé, la Commission accepte le report au 30 juin 2021 pour procéder à cette évaluation du maintien de l'équité salariale.



En conséquence :

[13] **CONSIDÉRANT** la demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale concernant les personnes salariées visées par le *Programme du secteur parapublic*;

[14] **CONSIDÉRANT** que plusieurs milliers de plaintes portant sur la conformité des évaluations du maintien de l'équité salariale concernant les personnes visées par le *Programme du secteur parapublic*, en date du 20 décembre 2010 et du 20 décembre 2015, sont en traitement à la Commission au moment de la présente demande;

[15] **CONSIDÉRANT** que ces plaintes déposées en vertu de la Loi compromettent la capacité de l'employeur à réaliser l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans le délai prescrit par la Loi, soit le 20 décembre 2020;

Après étude et délibérations, la Commission, à l'unanimité :

[16] **DÉTERMINE** que la demande de l'employeur *Conseil du trésor* de prolonger le délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale est fondée en vertu de l'article 101.1 de la Loi;

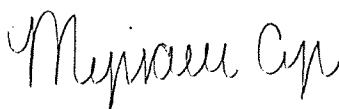
[17] **EXIGE** que l'employeur évalue le maintien de l'équité salariale du 20 décembre 2020 concernant les personnes visées par le *Programme du secteur parapublic* et en affiche les résultats, au plus tard, le 30 juin 2021;

[18] **EXIGE** que l'employeur avise les associations accréditées et les personnes salariées visées par cette évaluation du maintien de l'équité salariale que la Commission a autorisé une prolongation de délai pour la compléter. Pour ce faire, en application de l'article 14 de la Loi, l'employeur doit afficher cette décision et l'avis joint en annexe B pendant 30 jours, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux personnes salariées;

[19] **RAPPELLE** que cet affichage peut être effectué au moyen d'un support faisant appel aux technologies de l'information.

Résolution prise à l'unanimité par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à sa 424<sup>e</sup> séance tenue le 7 octobre 2020 (résolution 424-4.1-77312).

La conseillère au Greffe,



---

Myriam Cyr

## **Annexe A**

### **Articles pertinents de la Loi sur l'équité salariale**

#### **Article 76.1**

*L'employeur doit, après qu'un programme d'équité salariale a été complété ou que des ajustements salariaux ont été déterminés en vertu de la section III du chapitre II, évaluer périodiquement le maintien de l'équité salariale dans son entreprise.*

*Cette évaluation et les affichages prévus au présent chapitre doivent être effectués, en vue de déterminer si des ajustements salariaux sont requis, tous les cinq ans à compter de la date à laquelle a eu lieu l'affichage fait en vertu du deuxième alinéa de l'article 76 ou, s'il n'a pas eu lieu dans le délai prévu, à compter de la date à laquelle il devait avoir lieu.*

*Lorsque des programmes d'équité salariale ont été complétés ou que des ajustements salariaux ont été déterminés à des dates différentes au sein d'une même entreprise, il peut être procédé à l'évaluation du maintien de l'équité salariale et aux affichages prévus au présent chapitre selon les délais propres à chacun de ceux-ci ou simultanément pour une partie ou pour l'ensemble de ceux-ci. Dans le cas d'évaluations faites simultanément, le délai pour ce faire est celui qui échoit en premier.*

#### **Article 101.1**

*Un employeur peut s'adresser à la Commission pour qu'elle fixe un nouveau délai dans lequel le programme d'équité salariale doit être complété, les ajustements salariaux déterminés ou le maintien de l'équité salariale évalué, lorsqu'une plainte ou un différend porté en vertu de la présente loi a pour effet de compromettre sa capacité à respecter les délais que la présente loi lui impose.*

*Le nouveau délai ainsi fixé n'a aucune incidence sur la date de versement des ajustements, mais il s'ajoute au délai de prescription des ajustements prévu à l'article 103.1.*

## **ANNEXE B**



## AUX PERSONNES SALARIÉES ET AUX ASSOCIATIONS ACCRÉDITÉES

---

### AVIS IMPORTANT RELATIVEMENT À L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS VOTRE ENTREPRISE (ARTICLES 14 ET 101.1 DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE, RLRQ, c. E-12.001)

---

**SOYEZ AVISÉES** que le *Conseil du trésor* a, conformément à l'article 101.1 de la *Loi sur l'équité salariale*, obtenu un délai pour évaluer le maintien de l'équité salariale du 20 décembre 2020 applicable aux personnes salariées couvertes par le programme « pour l'ensemble des salariées et des salariés des secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation représentés par des associations accréditées ainsi que les salariées et les salariés non syndiqués appartenant aux mêmes catégories d'emplois (une copie de la décision de la Commission de l'équité salariale accordant ce délai est annexée au présent avis).

**Ce délai est le 30 juin 2021.**

Date de l'affichage : \_\_\_\_\_.

chapitre A-2.1

**Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels**

48. Lorsqu'il est saisi d'une demande qui, à son avis, relève davantage de la compétence d'un autre organisme public ou qui est relative à un document produit par un autre organisme public ou pour son compte, le responsable doit, dans le délai prévu par le premier alinéa de l'article 47, indiquer au requérant le nom de l'organisme compétent et celui du responsable de l'accès aux documents de cet organisme, et lui donner les renseignements prévus par l'article 45 ou par le deuxième alinéa de l'article 46, selon le cas.

Lorsque la demande est écrite, ces indications doivent être communiquées par écrit.

1982, c. 30, a. 48.

## Avis de recours

À la suite d'une décision rendue en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (la Loi).

### Révision par la Commission d'accès à l'information

#### a) *Pouvoir :*

L'article 135 de la Loi prévoit qu'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 d'accès à l'information de réviser cette décision. La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

Québec	525, boul René-Lévesque Est Bureau 2.36 Québec (Québec) G1R 5S9	Tél. : 418 528-7741 Numéro sans frais 1 888 528-7741	Télec. : 418 529-3102
Montréal	500, boul. René-Lévesque Ouest Bureau 18.200 Montréal (Québec) H2Z 1W7	Tél. : 514 873-4196 Numéro sans frais 1 888 528-7741	Télec. : 514 844-6170

#### b) *Motifs :*

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

#### c) *Délais :*

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La Loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).