**RÉPONSE DU GOUVERNEMENT
AU RAPPORT DU COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION DES
PROCUREURS AUX POURSUITES
CRIMINELLES ET PÉNALES 2019-2023**

Présidé par Me Guy Lemay

1. CONTEXTE DE L'ADOPTION DE LA LOI

La Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective R.L.R.Q. c. P-27,1 (ci-après : la Loi) est l'aboutissement d'un tumultueux cheminement dont, à l'instar du premier comité (le Comité Bouchard), le deuxième comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales 2019-2023 (le Comité) fait état aux pages 11 à 15 de son rapport daté du 27 septembre 2019. Elle est le fruit d'une entente entre les parties¹ et son adoption mettait fin, entre autres, à un litige qui persistait depuis de nombreuses années à savoir, d'une part, l'Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales (l'Association) qui voulait se comparer exclusivement aux procureurs d'autres juridictions et d'autre part, le gouvernement qui voulait évaluer l'emploi et le comparer aux autres salariés de l'État et aux avocats du secteur privé. Ce litige est explicité aux rapports Ferland² et Brault³ dont fait état le rapport du Comité aux pages 12 et 13. L'obligation pour le Comité de prendre en compte les facteurs énumérés à l'article 19.14 de la Loi, particulièrement les facteurs 3 et 6, réglait ce différend de longue date.

La Loi crée pour les procureurs aux poursuites criminelles et pénales (ci-après : les procureurs) un régime particulier de négociation collective et de détermination de la rémunération où le droit de grève a été retiré et où, en ce qui concerne la rémunération, le Comité (art.19.1) et l'Assemblée nationale (art.19.16) sont substitués au régime général de négociation collective avec droit de grève prévu au *Code du travail* R.L.R.Q. c. C -27. Les procureurs du Québec sont les seuls au Canada à être soumis à un tel régime de négociation particulier.

Dans les autres juridictions, là où les procureurs sont syndiqués, c'est soit le régime général ou celui de la fonction publique ou du secteur public qui s'applique. D'ailleurs, dans certaines juridictions, les procureurs sont dans la même unité de négociation que les juristes. Par exemple, au fédéral, les quelque 500 procureurs sont dans une unité

¹ *Entente de principe concernant certains éléments modifiant l'Entente relative aux conditions de travail des procureurs aux poursuites criminelles et pénales 2010-2015*, intervenue entre le gouvernement du Québec, représenté par le Directeur des poursuites criminelles et pénales et l'Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales, 21 septembre 2011.

² Gilles Ferland. *La rémunération des substituts du procureur général du Québec - Commentaires et recommandations présentés au ministère de la justice et à l'Association des substituts du Procureur général du Québec*, juillet 2002.

³ Serge Brault, *Différend entre le Gouvernement du Québec et l'Association des substituts du Procureur général du Québec*. Rapport de médiation, 4 mars 2003.

d'environ 2 400 avocats, notaires et procureurs et ont les mêmes conditions de travail. Dans certaines juridictions (par exemple, en Ontario), les procureurs sont dans une unité distincte des juristes, mais bénéficient des mêmes conditions de rémunération. Bien que le régime de négociation des procureurs du Québec soit similaire à celui des juges institué par la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, R.L.R.Q. c. T -16, il ne découle pas de la garantie constitutionnelle de l'indépendance judiciaire. Le Comité n'a pas le rôle constitutionnel de l'organisme prescrit par le renvoi de 1997⁴ pour les juges. Contrairement aux juges, il n'existe aucune interdiction pour les procureurs de négocier avec le gouvernement découlant du principe constitutionnel de l'indépendance judiciaire.

2. LE COMITÉ

Le 19 décembre 2018, le gouvernement du Québec a adopté le décret numéro 1484-2018 nommant les membres du Comité pour un mandat d'un an. Le comité est composé de trois membres :

- Me Guy Lemay, avocat associé chez Lavery, à titre de président;
- Me Yves Morin, avocat associé chez Lamoureux Morin avocats Inc.;
- M. Clément D'Astous, ex-haut fonctionnaire au ministère des Finances, au Secrétariat du Conseil du trésor, au ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques et à Retraite Québec.

Conformément à l'article 19.1 de la Loi, le Comité a pour fonction d'évaluer, tous les quatre ans, si la rémunération, les régimes collectifs, les conditions de travail qui ont des incidences pécuniaires, celles qui concernent les accidents du travail et les maladies professionnelles et l'aménagement du temps de travail sont adéquats. La période visée pour l'application des conditions de travail est du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2023.

L'article 19.14 de la Loi prévoit que le Comité, dans le cadre de son analyse, prend en considération les facteurs suivants :

« **19.14.** Le comité prend en considération les facteurs suivants:

- 1° les particularités de la fonction de procureur ;
- 2° la nécessité d'attirer des avocats ayant les aptitudes et les qualités requises pour exercer la fonction de procureur ;
- 3° les conditions de travail et la rémunération globale par heure travaillée des procureurs au Québec et ailleurs au Canada en tenant compte des différences quant au coût de la vie et quant à la richesse collective ;
- 4° les responsabilités assumées par les procureurs au Québec et ailleurs au Canada, leur charge de travail, les exigences requises par les employeurs, les structures salariales et les problématiques d'attraction et de rétention ;
- 5° la conjoncture économique du Québec, la situation générale de l'économie québécoise et l'état des finances publiques du Québec ;

⁴ Renvoi relatif à la rémunération des juges de la Cour provinciale de l'I.P.É. [1997] 3 RCS 3.

6° les conditions de travail et la rémunération des avocats du secteur privé québécois et d'autres salariés de l'État ;

7° tout autre facteur que le comité estime pertinent. »

Pour réaliser son évaluation, le Comité a reçu les observations de l'Association et du gouvernement du Québec. Le Barreau du Québec et l'Association du Barreau canadien, division Québec, ont aussi soumis des observations après y avoir été invité par le Comité.

Le rapport du Comité, lequel comprend une opinion dissidente à l'égard de la recommandation 1, a été remis au gouvernement le 27 septembre 2019, qui l'a déposé à l'Assemblée nationale le 8 octobre 2019, conformément à l'article 19.15 de la Loi.

3. LES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ⁵ ET DU MEMBRE DISSIDENT⁶

RECOMMANDATION 1 – Taux et échelle de traitement

Le Comité recommande que les taux et échelles de traitement des procureurs aux poursuites criminelles et pénales soient majorés de la façon suivante :

- Une augmentation de 3,5 % au 1^{er} avril 2019 (des échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2019);
- Une augmentation de 3,5 % au 1^{er} avril 2020, plus une augmentation égale à l'indexation des rentes du Régime de rentes du Québec le 1^{er} janvier précédent, jusqu'à concurrence de 1,75 % (des échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2020);
- Une augmentation de 3,5 % au 1^{er} avril 2021, plus une augmentation égale à l'indexation des rentes du Régime de rentes du Québec le 1^{er} janvier précédent, jusqu'à concurrence de 1,75 % (des échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2021);
- Une augmentation de 3,5 % au 1^{er} avril 2022, plus une augmentation égale à l'indexation des rentes du Régime de rentes du Québec le 1^{er} janvier précédent, jusqu'à concurrence de 1,75 % (des échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2022).

⁵ Comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales 2019-2023, rapport du 27 septembre 2019, pages 90 et 91.

⁶ M. Clément D'Astous, membre dissident, Comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales 2019-2023, rapport du 27 septembre 2019, pages 86-87

Le membre dissident recommande que les taux et échelles de traitement des procureurs aux poursuites criminelles et pénales soient majorés de la façon suivante :

- une augmentation de 3,5 % au 1^{er} avril 2019 (des échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2019);
- une augmentation de 2,5 % au 1^{er} avril 2020 (des échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2020);
- une augmentation de 2,0 % au 1^{er} avril 2021 (des échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2021);
- une augmentation de 2,0 % au 1^{er} avril 2022 (des échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2022).

RECOMMANDATION 2 – Primes et allocations

Le Comité recommande d'augmenter à 2,87 %⁷ le dégagement de la masse salariale dégagée au 31 décembre, d'augmenter à 5 % le pourcentage minimum de rémunération pouvant être versé aux procureurs et de permettre au DPCP de reporter 5 % du montant dégagé au 31 décembre à l'année suivante.

RECOMMANDATION 3 – Régimes collectifs

Le Comité recommande le maintien de la règle d'universalité des régimes et, en conséquence, que ce qui sera applicable à l'ensemble des professionnels représentés par le SPGQ soit également accordé aux procureurs.

Le Comité recommande que les textes qui se retrouvent à l'annexe H des observations du gouvernement, laquelle est reproduite en annexe 4 du présent rapport, soient applicables aux procureurs à compter du 1^{er} avril 2019.

RECOMMANDATION 4 – Accidents du travail et maladies professionnelles

Le Comité recommande le *statu quo* en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

RECOMMANDATION 5 – Aménagement du temps de travail

Le Comité recommande le *statu quo* à l'égard de l'entente relativement à l'aménagement du temps de travail.

RECOMMANDATION 6 – Paiement d'intérêts lors du versement de la rétroactivité salariale

Le Comité recommande l'inclusion dans l'entente à être négociée de la clause suivante :

⁷ Actuellement, le dégagement de la masse salariale dégagée au 31 décembre est de 1,87%.

« Les sommes de rappel de traitement, d'allocation et de primes sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour de la signature de Entente ».

4. POUVOIR DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE À L'ÉGARD DES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ

L'article 19.16 de la Loi prévoit que :

« L'Assemblée nationale peut par résolution motivée approuver, modifier ou rejeter en tout ou en partie les recommandations du Comité. Le gouvernement prend avec diligence les mesures requises pour mettre cette résolution en œuvre et, le cas échéant, rétroactivement à la date d'échéance de l'entente.

Si l'Assemblée nationale n'adopte pas une résolution, au plus tard le 45^e jour de séance suivant le dépôt du rapport du Comité, le gouvernement prend avec diligence les mesures requises pour mettre ces recommandations en œuvre.

Les conditions de travail qui font l'objet de la résolution de l'Assemblée nationale ou, à défaut, des recommandations du Comité sont réputées faire partie de l'entente visée à l'article 12. »

Le gouvernement a étudié attentivement le rapport du Comité et la dissidence de M. D'Astous en tenant notamment compte de la nécessité que la rémunération des procureurs reflète le rôle unique du poursuivant au sein du système de justice criminelle et pénale québécois où il exerce des fonctions quasi-judiciaire et de l'obligation qui lui incombe de gérer adéquatement et de manière responsable les finances publiques du Québec.

Au sujet de la conjoncture économique et de l'état des finances publiques du Québec (facteur 5), le Comité et le membre dissident sont d'avis que bien que la situation économique du Québec se soit améliorée depuis 2016, la prudence est de mise puisqu'il y a toujours des risques de ralentissement économique et peut-être même de récession. Les prévisions les plus récentes laissent entrevoir une poursuite de la croissance économique, mais à un rythme beaucoup plus faible ce qui devrait ralentir la croissance des revenus budgétaires du gouvernement de façon marquée et contraindre sa marge de manœuvre budgétaire.⁸ Les finances publiques du Québec demeurent hypothéquées par un niveau d'endettement très élevé, le 2^e plus important au Canada, et le fardeau fiscal le plus lourd.⁹ L'analyse de ce facteur ne milite donc pas en faveur d'une augmentation de la rémunération des procureurs.

⁸ Rapport du Comité, précité note 5, dissidence page 83.

⁹ Rapport du Comité, précité note 5, page 74.

5. LA RÉPONSE DU GOUVERNEMENT CONCERNANT LES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ

La présente constitue la réponse du gouvernement aux recommandations formulées par le Comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales 2019-2023 formulées dans son rapport daté du 27 septembre 2019.

Le gouvernement propose d'approuver les recommandations 2 à 6 et de modifier la recommandation 1 relative aux taux et échelles de traitement des procureurs.

Le gouvernement propose de modifier la recommandation 1 pour les trois motifs suivants :

- Le Comité a excédé sa juridiction en déterminant, préalablement à toute analyse, un seuil minimal à la rémunération des procureurs. Le seuil de rémunération établi par le Comité constitue la moyenne de la rémunération des procureurs des autres juridictions canadiennes.
- Le Comité n'a pas exercé sa juridiction à l'égard du facteur 6 de la Loi concernant les conditions de travail et la rémunération des avocats du secteur privé québécois et d'autres salariés de l'État.
- Le Comité a commis des omissions, des erreurs techniques, méthodologiques et d'interprétation. Ce faisant, le Comité n'a pas dûment tenu compte de chacun des facteurs énoncés dans la Loi, a accordé une prépondérance indue au facteur 3 et, en biaisant l'exercice, a rompu l'équilibre recherché par la Loi.

En raison de ces motifs, le gouvernement ne peut souscrire à un ajustement salarial visant à combler la totalité l'écart de 13,7 % calculé par le Comité entre la moyenne de rémunération des procureurs des autres juridictions et la rémunération des procureurs de la Directrice des poursuites criminelles et pénales (DPCP).

5.1 PREMIER MOTIF

Préalablement à son analyse, le Comité établit des principes généraux qui l'ont guidé dans son analyse. L'un de ces principes est présenté à la page 63 de son rapport :

« Deuxièmement, le Comité adhère aux conclusions suivantes du Comité Bouchard:

- Rien ne justifie que les procureurs du Québec soient rémunérés en deçà de la moyenne de la rémunération des procureurs des autres juridictions du Canada ;
- [...]

Le Comité fait siennes ces lignes directrices et conclusions du Comité Bouchard, d'autant plus que l'Assemblée nationale a accepté son rapport à l'unanimité le 17 mars 2016. »

Le Comité réitère d'ailleurs ce principe au soutien de ses recommandations :

« Ceci dit, à moins d'un contexte économique difficile ou d'un état des finances publiques précaires, le Comité est d'avis, tout comme le Comité Bouchard, que les procureurs du Québec devraient au moins avoir une rémunération équivalente à la moyenne canadienne, telle que calculée conformément à la formule retenue par le Comité Bouchard et reprise par le Comité actuel. En effet, à moins de circonstances économiques ou financières difficiles, rien ne justifie que les procureurs du Québec soient rémunérés en deçà de la moyenne de la rémunération globale des personnes qui exercent, pour l'essentiel, les mêmes fonctions qu'eux.¹⁰ »

D'abord, l'adoption de ce principe général a pour effet d'instaurer un seuil minimal de rémunération pour les procureurs qui n'est pas prévu par la Loi, et ce, nonobstant les données soumises pour soutenir son analyse des facteurs énumérés à l'article 19.14 de la Loi. Ce faisant, le Comité ajoute à la Loi. Ce raisonnement assujettit le gouvernement aux résultats de l'exercice du pouvoir des autres juridictions, le dépouillant ainsi d'une partie de son autonomie en matière de gestion des finances publiques et de rémunération de ses salariés.

Ensuite, il est important de rappeler que l'article 19.16 de la Loi prévoit l'approbation, la modification ou le rejet des recommandations du Comité par résolution de l'Assemblée nationale. L'intervention à l'égard du rapport d'un comité par l'Assemblée nationale ne vise donc que les recommandations et non pas l'entièreté des affirmations et du raisonnement qu'il contient. L'adoption des recommandations par l'Assemblée nationale ne signifie pas nécessairement qu'elle est d'accord avec les motifs du Comité au soutien de ses recommandations.

En partant du précepte que les procureurs ne peuvent pas être rémunérés en deçà de la moyenne des procureurs des autres juridictions, le Comité s'est unilatéralement engagé à l'atteinte d'un certain résultat. Il devient alors influencé dans son analyse par les balises qu'il s'est imposé.

Si le législateur avait voulu imposer un seuil minimal à la rémunération des procureurs équivalent à la moyenne canadienne, un tel principe aurait été intégré dans la Loi.

5.2 DEUXIÈME MOTIF

L'article 19.14 de la Loi, en son facteur 6, oblige le Comité à considérer les conditions de travail et la rémunération des avocats du secteur privé québécois et d'autres salariés de l'État. Le Comité n'a pas exercé sa juridiction à l'égard de ce 6^e facteur, alors qu'il a l'obligation de le faire conformément à la Loi. Rappelons que le facteur 6 est la contrepartie du facteur 3, les deux étant essentiels à l'entente entre les parties ayant entraîné l'adoption de la Loi.

¹⁰ Rapport du Comité, précité note 5, page 76.

Ce facteur comporte deux volets : les avocats du secteur privé québécois et d'autres salariés de l'État. Le Comité a écarté les deux volets de son analyse.

Les avocats du secteur privé québécois

Dans le cas des avocats du secteur privé québécois, le Comité a reçu plusieurs données et résultats d'analyse qui démontrent que les procureurs bénéficient d'une rémunération globale plus avantageuse que celle de la plupart des avocats du secteur privé.

L'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* effectuée chaque année par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) permet de comparer la rémunération globale horaire des avocats et notaires de l'administration québécoise avec celle des avocats du secteur privé qui travaillent dans une entreprise comptant 200 employés et plus. Bien qu'une proportion importante des avocats du secteur privé soit exclue de l'Enquête, puisqu'ils œuvrent dans des entreprises comptant moins de 200 employés, elle inclut les avocats œuvrant au sein des grands cabinets et des grandes entreprises qui bénéficient des niveaux de rémunération élevés dans leur marché. L'ISQ évalue que les avocats et notaires de l'État bénéficient d'une rémunération globale horaire supérieure à celle des avocats du secteur privé œuvrant dans des entreprises de grande taille de l'ordre de 6,8 % à 8,4 % selon l'expérience. Les procureurs recevant une rémunération au moins équivalente à celle des avocats et notaires de l'État, ils bénéficient d'un avantage de rémunération au moins aussi important.

Une analyse basée sur les données du *Recensement de la population de 2016* de Statistique Canada a permis de comparer la rémunération directe des procureurs avec celle d'avocats salariés du secteur privé. Cette analyse démontre que les procureurs bénéficient d'un salaire avantageux qui dépasse celui de 60 % à 70 % des avocats du secteur privé, selon la tranche d'âge considérée. Ce pourcentage ne tient pas compte de la valeur des régimes de retraite et d'assurance invalidité et de la sécurité d'emploi dont bénéficient les procureurs. Ces avantages sont très peu présents dans le secteur privé.

Le Barreau du Québec a réalisé un sondage sur la rémunération de ses membres dont les résultats démontrent que le revenu médian se situait entre 90 000 \$ et 110 000 \$ en 2014. Selon l'échelle de traitement en vigueur en 2014, ce niveau de traitement était atteint à compter de la dixième année à l'emploi du DPCP, et ce, sans compter la valeur de leur régime de retraite et d'assurance invalidité et la sécurité d'emploi dont ils bénéficient ainsi que du temps supplémentaire rémunéré. De plus, il était dépassé par l'ensemble des procureurs après la quinzième année à l'emploi du DPCP.

Finalement, les données disponibles démontrent que le Québec est au 3^e rang au Canada, derrière la Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick pour le ratio de la rémunération directe sur une carrière de 31 ans d'un procureur en 2018 par rapport au revenu d'emploi espéré d'un avocat du secteur privé en 2015. L'Ontario est cinquième, le fédéral est neuvième, l'Alberta est dixième, tel qu'illustré ci-dessous.

Tableau 1 : Rémunération directe sur une carrière de 31 ans d'un procureur en 2018 et revenu d'emploi médian espéré d'un avocat du secteur privé en 2015 sur une carrière de 31 ans

	Avocat du secteur privé de la juridiction ¹ (\$)	Procureur de la juridiction ² (\$)	Ratio procureur/privé (%)	Rang (sur 11)
Canada (ensemble des provinces)	124 916	142 066	113,7	9 ^e
Colombie-Britannique	113 928	162 770	142,9	1 ^e
Alberta	159 238	153 163	96,2	10 ^e
Saskatchewan	119 576	141 612	118,4	6 ^e
Manitoba	116 490	135 978	116,7	7 ^e
Ontario	143 756	173 661	120,8	5 ^e
Québec	99 051	128 957	130,2	3^e
Nouveau-Brunswick	77 232	106 844	138,3	2 ^e
Nouvelle-Écosse	105 013	121 030	115,3	8 ^e
Île-du-Prince-Édouard	89 335	115 038	128,8	4 ^e
Terre-Neuve-et-Labrador	128 053	91 666	71,6	11 ^e

1. Ensemble des secteurs, excluant la santé, l'éducation, les services publics et les administrations publiques. La carrière de 31 ans est composée de 5 années à la tranche 25-34 ans, 10 années à la tranche 35-44 ans, 10 années à la tranche 45-54 ans et 6 années à la tranche 55-64 ans.

2. Rémunération directe « carrière » estimée par Normandin Beaudry.

Sources : Secrétariat du Conseil du trésor et compilation spéciale de Statistique Canada, *Recensement de la population 2016*.

Les Commissions d'examen de la rémunération des juges fédéraux (Cour suprême, cours d'appel, cours supérieures et cours fédérales) utilisent, depuis au moins 1999, un comparateur avec les avocats du secteur privé basé, entre autres, sur des données de l'Agence du revenu du Canada.

Le Comité, malgré les données qui lui ont été soumises, conclut que les données disponibles ne permettent pas de comparer la rémunération des avocats du secteur privé avec celle des procureurs. Il invoque la réalité des avocats du secteur privé qui peuvent bénéficier de la possibilité de choisir une forme juridique pour exercer leur profession, par exemple l'incorporation. Selon le Comité, cette réalité rend la comparaison difficile. Il juge donc inopportun d'analyser davantage ce facteur de comparaison¹¹. Or, l'incorporation ne s'applique pas aux salariés. Ni l'incorporation, ni la réalité des avocats du secteur privé n'invalident les données mentionnées précédemment et ne peuvent être utilisées pour écarter l'analyse de ce facteur nommément prévu par la Loi.

¹¹ Rapport du Comité, précité note 5, page 75.

Autres salariés de l'État

Dans le cas d'autres salariés de l'État, le Comité refuse d'exercer sa juridiction alléguant la particularité des fonctions des procureurs :

« Le Comité estime qu'il ne peut faire un exercice d'équité interne puisque les rôles de chacun sont très différents. Les avocats du secteur public étant des conseillers juridiques et plaideurs au nom du gouvernement, ils n'exercent aucune activité quasi-judiciaire au même titre que les procureurs, ce qui rend toute comparaison entre les deux groupes difficile. ¹²»

Son refus est basé sur le seul fait que les avocats du secteur public n'exercent aucune activité quasi-judiciaire. Or, la Loi spécifie que le Comité doit tenir compte des conditions de travail et de la rémunération d'autres salariés de l'État. Cette notion ne fait pas uniquement référence aux avocats du secteur public. Le choix de ce facteur a été fait par les parties lors de la conclusion de l'entente ayant précédé l'adoption de la Loi.

En écartant de la sorte les données relatives à d'autres salariés de l'État, le Comité écarte de son analyse les professionnels du gouvernement au sens large du terme, dont des salariés parmi lesquels certains ont des conditions d'embauche similaires aux procureurs (baccalauréat en droit et membre du Barreau) incluant ceux à l'emploi de l'aide juridique dont près de 50 % des dossiers sont de nature criminelle et pénale. Le Comité écarte également de son analyse les juges administratifs (DM04) qui exercent des fonctions quasi-judiciaires. D'autant que lors de sa considération du facteur 3, le Comité a tenu compte des statistiques provenant des autres juridictions pour lesquelles un nombre important de procureurs ont les mêmes conditions de travail et sont parfois dans la même unité de négociation que les avocats et notaires de l'État.

La recommandation salariale du Comité a pour effet de déséquilibrer la structure salariale gouvernementale et la hiérarchie des emplois du secteur public, tel que le reconnaît M. D'Astous dans sa dissidence :

« Par ailleurs, une comparaison de la rémunération des procureurs avec celle des autres employés de l'État montre également que les procureurs sont déjà très avantageusement rémunérés :

- Le traitement maximum accessible des procureurs au 1^{er} avril 2018 (selon une semaine régulière de travail de 37,5 heures qu'effectue la grande majorité des procureurs) dépassait celui de tous les employés et cadres de l'État sauf les cadres 1, soit les cadres du plus haut niveau. En effet, le traitement maximal des procureurs s'élevait à 147 629 \$ au 1^{er} avril 2018, comparativement à un maximum d'échelle de traitement de 156 043 \$ pour un cadre 1. Or, un procureur peut facilement dépasser le traitement maximal d'un cadre de niveau 1 en raison du fait que le temps supplémentaire qu'il effectue est rémunéré. Ce n'est pas le cas pour le personnel d'encadrement malgré qu'il travaille généralement beaucoup plus que les 35 heures prévues à sa semaine régulière de travail ;

¹² Rapport du Comité, précité note 5, page 75.

- Le procureur qui œuvre au sein du Bureau de la grande criminalité reçoit une prime de 10 %, ce qui porte son traitement maximal à 162 392 \$ au 1^{er} avril 2018, un niveau qui excède largement le traitement maximal d'un cadre de niveau 1. À noter que les autres procureurs peuvent aussi bénéficier de primes diverses variant entre 3 % et 10 % (prime d'éloignement, prime pour mandat spécial, etc.);
- Les résultats d'une évaluation de l'emploi de procureurs réalisée par la Firme 37-2 en 2015, à l'aide de la méthode Hay, étude déposée au Comité Bouchard, montrent que les procureurs étaient déjà surpayés selon les échelles de traitement en vigueur lors de la réalisation de l'étude. Il est à noter que la méthode Hay a été utilisée pour l'application de la *Loi sur l'équité salariale* dans les secteurs public et parapublic. Elle est utilisée également pour évaluer les emplois supérieurs (sous-ministres, sous-ministres adjoints et dirigeants d'organisme) et établir leur rémunération, ces emplois étant comblés sur nomination par le Conseil des ministres ;
- Le traitement des procureurs a augmenté de 74,6 % entre 2001 et 2018 alors que les autres employés de l'État ont bénéficié d'une hausse variant entre 28,4 % et 48,5 % au cours de la même période.

Enfin, il est utile de rappeler que les procureurs ont bénéficié, contrairement à la très grande majorité des autres employés de l'État, d'un enrichissement de 6 % (hausse de traitement en sus de l'inflation observée) de 2015 à 2018.

L'ensemble des éléments présentés ci-haut concourent à conclure que les procureurs bénéficient déjà d'une rémunération globale très avantageuse comparativement à celle des avocats exerçant dans le secteur privé et celle des autres employés de l'État. En ce sens, la rémunération des procureurs apparaît adéquate.¹³ »

¹³ Rapport du Comité, précité note 5, page 85.

Le tableau ci-dessous compare le positionnement des procureurs dans la structure salariale du gouvernement par rapport à d'autres corps d'emplois.

Tableau 2 : Salaire au maximum de l'échelle d'un procureur au DPCP et de certains corps d'emplois au gouvernement du Québec, au 1^{er} avril 2018

	Prérequis	Heures de travail hebdomadaire (h)	Temps supplémentaire payé	Salaire (\$)
Sous-ministre 1 (DMO-6) ¹	Baccalauréat et expérience	-	Non	193 434
Sous-ministre adjoint 1	Baccalauréat et expérience	-	Non	166 578
Procureur au bureau de la grande criminalité	Baccalauréat et barreau	37,5	Oui	162 392
Cadre classe 1	Baccalauréat et expérience	-	Non	156 043
Juge administratif (DMO-4)	Baccalauréat, barreau et expérience	-	Non	149 817
Procureur	Baccalauréat et barreau	37,5	Oui	147 629
Avocat – Juriste	Baccalauréat et barreau	35	Oui	134 126
Avocat – Aide juridique	Baccalauréat et barreau	35	Oui	131 496
Cadre classe 4	Baccalauréat et expérience	-	Non	109 964
Pharmacien (RSSS)	Maîtrise	36,25	Oui	101 499
Ingénieur	Baccalauréat (4 ans)	35	Oui	88 898
Actuaire (Fellow)	Baccalauréat et Fellow	35	Oui	88 840
Psychologue (RSSS)	Doctorat	35	Oui	88 813
Agronome	Baccalauréat	35	Oui	76 744

1. DMO-6 : dirigeant et membres d'organismes 6, il s'agit du niveau de l'adjoint à la Directrice des poursuites criminelles et pénales.

Le Comité ne tient pas compte des multiples mécanismes existants pour comparer des emplois différents. D'ailleurs, dans la fonction publique, l'équité interne doit être maintenue, ce qui se fait en comparant les responsabilités et fonctions des différents corps d'emplois. Les procureurs, comme tous les employés de la fonction publique, sont soumis à ces règles d'équité interne afin de les positionner dans l'appareil gouvernemental. De plus, les procureurs sont également assujettis à la *Loi sur l'équité salariale* (R.L.R.Q., chapitre E-12.001).

Les procureurs sont également subordonnés à une structure hiérarchique et à des directives mises en place par les autorités.

Par ailleurs, le facteur 6 de l'article 19.14 de la Loi est similaire au 8^e facteur de l'article 246.42 de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*, facteur qui doit être considéré par les comités de la rémunération des juges établis en vertu de cette loi. Aucun des comités n'a

refusé de considérer ce facteur au motif que les juges exerçaient des fonctions différentes de celles des autres personnes rémunérées par les fonds publics.

L'absence d'un comparateur idéal n'empêche pas le Comité d'exercer sa juridiction à l'égard du facteur 6. En effet, les Commissions d'examen de la rémunération des juges fédéraux, bien que cela ne fasse pas partie des facteurs établis par la *Loi sur les juges* (L.R.C. 1985 ch. J-1), ont choisi la classe DM-3 des sous-ministres pour étayer leur analyse.

Au paragraphe 27 de son rapport, la Commission Levitt s'exprime ainsi:

« Tout en reconnaissant qu'on peut considérer que le choix du groupe DM-3 n'est pas idéal compte tenu de la taille restreinte de l'échantillon ainsi que d'autres questions comparatives telles que la permanence, la présente Commission, comme les commissions Drouin et Block, a axé sa réflexion sur l'objectif de l'analyse qui précède et conclut que le niveau élevé du groupe et la nature des fonctions exercées par ses membres le désignent comme le meilleur choix comme groupe du secteur public à comparer à la magistrature. Ce choix a aussi l'avantage d'éliminer les extrêmes se situant en dessous et au-dessus de la catégorie DM-3¹⁴ »

Les données au soutien de l'analyse du facteur 6 démontrent qu'en ce qui concerne le marché québécois, les procureurs sont soit en avance, soit très bien positionnés. Le refus du Comité d'exercer sa juridiction à l'égard du facteur entache l'ensemble de son analyse, brise définitivement l'équilibre recherché par la Loi et empêche le gouvernement d'adhérer à la recommandation 1 concernant les augmentations des échelles de traitement.

L'application de la recommandation 1 telle que formulée par le Comité aurait pour conséquence d'amener, à terme, la rémunération des procureurs à un niveau qui pourrait dépasser celui des sous-ministres adjoints ou associés, sans compter la possibilité pour les procureurs d'obtenir des primes (mandats spéciaux, prime d'éloignement, etc.) et d'être rémunérés pour leur temps supplémentaire. Cette recommandation, tel que formulée, pourrait aussi amener la rémunération de certains procureurs près du niveau de traitement de sous-ministres en titre ayant à leur charge la gestion d'un ministère, toujours sans compter les primes et le temps supplémentaire tel que présentée ci-dessous.

¹⁴ Commission d'examen de la rémunération des juges, rapport et recommandations sous la présidence de Brian M. Levitt, 15 mai 2012, paragraphe 22.

Tableau 3 : Projection du salaire au maximum de l'échelle d'un procureur au DPCP et de certains corps d'emplois au gouvernement du Québec, au 1^{er} avril 2022

	Prérequis	Heures de travail hebdomadaire (h)	Temps supplémentaire payé	Salaire (\$)
Sous-ministre 1 (DMO-6) ¹	Baccalauréat et expérience	-	Non	209 996
Procureur au bureau de la grande criminalité	Baccalauréat et barreau	37,5	Oui	195 962
Sous-ministre adjoint 1	Baccalauréat et expérience	-	Non	180 841
Procureur	Baccalauréat et barreau	37,5	Oui	178 147
Juge administratif (DMO-4) ²	Baccalauréat, barreau et expérience	-	Non	170 451
Cadre classe 1	Baccalauréat et expérience	-	Non	167 354
Avocat – Aide juridique	Baccalauréat et barreau	35	Oui	146 658
Avocat – Juriste	Baccalauréat et barreau	35	Oui	142 755
Cadre classe 4	Baccalauréat et expérience	-	Non	119 438
Pharmacien	Maîtrise	36,25	Oui	111 673
Actuaire (Fellow)	Baccalauréat et Fellow	35	Oui	104 284
Ingénieur	Baccalauréat (4 ans)	35	Oui	102 026
Psychologue (RSS)	Doctorat.	35	Oui	96 839
Agronome	Baccalauréat	35	Oui	92 155

1. DMO-6 : dirigeant et membres d'organismes 6, il s'agit du niveau de l'adjoint à la Directrice des poursuites criminelles et pénales.

2. Le salaire de base utilisé avant les augmentations est celui au 2 avril 2020 prévu au décret 1255-2019, soit 160 148 \$.

Hypothèse d'augmentation pour les autres corps d'emploi en fonction de l'inflation de l'année civile précédente : 2,1 % au 1^{er} avril 2020, 2,2 % au 1^{er} avril 2021 et 2,0 % au 1^{er} avril 2022. Prévisions du ministère des Finances du Québec pour 2021 (inflation pour 2020) et 2022 (inflation pour 2021).

La clause d'indexation basée sur l'indexation de la Régie des rentes du Québec est projetée être maximisée à 1,75 % pour les trois années, considérant les prévisions d'inflation actuelles.

5.3 TROISIÈME MOTIF

Le Comité a accordé une prépondérance indue au facteur 3. Il a aussi omis de considérer des éléments et commis des erreurs techniques, méthodologiques et d'interprétation. Ce motif comporte cinq éléments : l'attraction-rétention, la méthode de calcul de l'écart salarial, la comparaison avec les autres juridictions, les procureurs municipaux et la charge de travail.

➤ Facteurs 2 et 4 : Attraction et rétention

À la suite de l'analyse des facteurs 2 et 4, le Comité a conclu, au moment de rendre son rapport, qu'il n'existe aucune problématique d'attraction et de rétention des procureurs¹⁵. Il précise également qu'il ne semble pas y avoir de problématique actuellement en ce qui concerne l'attraction et la rétention puisque les procureurs sont bien répartis parmi les différents groupes selon l'expérience. Cette conclusion repose sur les faits suivants :

- Les effectifs du DPCP sont en croissance ;
- 74,3 % des procureurs en poste ont plus de 6 ans d'expérience ;
- 47,6 % des procureurs en poste ont 11 ans et plus d'expérience ;
- Le tiers de l'effectif des procureurs se trouve dans le niveau expert ;
- Le taux de postes vacants à 5,1 % est inférieur à l'ensemble des professionnels de la fonction publique qui est à 12,1 % ;
- Le taux de démission moyen des procureurs est de 1,9 % pour la période 2014 -2018 ;
- Les processus de qualification tenus en 2017/2018/2019 ont permis d'ajouter 294 candidats qualifiés. En juillet 2019, il y en avait 233, soit plus du tiers des effectifs ;
- Dans l'état actuel des choses (rémunération, etc.), depuis l'arrêt Jordan (8 juillet 2016), le DPCP a embauché un total de sept procureurs en provenance d'une autre juridiction (4 du fédéral, 1 de l'agence de revenu du Canada, 1 de l'Ontario, 1 du Nouveau-Brunswick). Pendant cette même période, trois procureurs dont deux occasionnels ont quitté leur emploi au DPCP pour un emploi au gouvernement fédéral ;
- Au Québec, il n'y a pas de rareté sur le marché du droit et les salaires offerts sur ce marché sont inférieurs à ceux du DPCP :
 - Il y avait moins de 400 postes vacants en moyenne en 2018 pour la profession d'avocat, sur un bassin de plus de 25 000 avocats au Québec;
 - Le salaire moyen offert pour ces postes vacants s'élevait en moyenne à 45 \$ l'heure;
- Pour travailler dans une autre province, il faut posséder un diplôme de *Common Law* parler la langue et être membre du Barreau de la province;
- Les postes sont limités. Ainsi au fédéral, il y a environ 500 postes de procureurs pour l'ensemble du Canada.

¹⁵ Rapport du Comité, précité note 5, pages 65 et 72.

L'ensemble des éléments non contredits mentionnés ci-dessus démontre que la rémunération des procureurs est adéquate. Malgré la conclusion du Comité à l'effet qu'il n'y a pas de problème d'attraction et de rétention et les éléments factuels non contredits qui lui ont été soumis, il ajoute:

« Le Comité est d'avis qu'il doit faire en sorte que la situation demeure la même. L'écart de 13,7 % tel que calculé aujourd'hui démontre que le rapport Bouchard est loin d'avoir donné les résultats escomptés. Il est à craindre que si l'écart demeure aussi élevé, la situation actuelle pourrait engendrer des difficultés de recrutement et de rétention dans l'avenir¹⁶. »

Le Comité appréhende donc la survenance de difficultés de recrutement dans l'éventualité où l'écart salarial qu'il a déterminé ne serait pas comblé, une situation hypothétique non appuyée par des données probantes. En l'absence d'une conclusion à l'effet qu'il existe une problématique d'attraction ou de rétention, une situation hypothétique ne saurait fonder un correctif salarial. En outre, le Comité n'a pas démontré de lien de cause à effet entre l'écart de rémunération par rapport aux procureurs des autres juridictions et l'attraction et la rétention pour la fonction de procureur au Québec.

➤ Facteur 3 : Méthode de calcul de l'écart salarial

Tout comme son prédécesseur, le Comité a fait le choix méthodologique de la moyenne pondérée afin de calculer l'écart de rémunération entre les procureurs du Québec et ceux des autres juridictions canadiennes¹⁷. Selon le Comité, cette méthode permet d'obtenir une moyenne de la rémunération globale de l'ensemble des procureurs des autres juridictions en accordant la même importance à chacun d'eux. L'utilisation de cette méthode suggère un écart de la rémunération globale de l'ordre de 13,7 % avec la rémunération moyenne canadienne, alors qu'il serait de 3,6 % en utilisant une moyenne arithmétique.

L'utilisation de la moyenne arithmétique est la méthode reconnue pour réaliser des études comparatives de rémunération. C'est notamment la méthode prescrite pour l'application de la *Loi sur l'équité salariale* et celle utilisée pour déterminer la rémunération des juges de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse. Aucune des provinces n'utilise une moyenne pondérée.

L'utilisation de la pondération par le nombre de procureurs tel que retenue par le Comité a comme désavantage d'accorder dans le calcul de l'écart un poids de plus de 80 % aux quatre juridictions les plus riches (fédéral, Ontario, Alberta, Colombie-Britannique) et qui ont des niveaux de traitement élevés plutôt que d'accorder une importance égale à chaque juridiction. La mobilité des procureurs entre le Québec et ces juridictions étant minimale et la compétition pour combler les postes entre ces juridictions étant inexistante, le gouvernement ne peut adhérer à l'utilisation de cette méthode retenue par le Comité ni à l'écart de rémunération résultant de l'utilisation de celle-ci.

¹⁶ Rapport du Comité, précité note 5, page 65

¹⁷ Rapport du Comité, précité note 5, page 66

Comparaison de la situation des procureurs du Québec avec les autres juridictions

Selon le gouvernement, plusieurs éléments factuels affaiblissent le résultat du calcul réalisé par le Comité :

- L'effort collectif du Québec pour supporter la rémunération des procureurs est supérieur à la moyenne de celui des autres provinces avec un ratio de la rémunération globale carrière d'un procureur sur le produit intérieur brut de 3,0 au Québec, comparativement à 2,8 en moyenne dans les autres provinces.
- Le Québec est au 3^e rang après la Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick pour le revenu carrière d'un procureur en 2018 par rapport au revenu d'emploi des avocats par province selon le recensement de la population en 2015. L'Ontario se situe au 5^e rang et l'Alberta au 10^e rang.
- Le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador sont les deux seules provinces à rémunérer le temps supplémentaire des procureurs. Au Québec, ce bénéfice ajoute environ 3 % à la rémunération des procureurs. Ce bénéfice n'est pris en compte dans le calcul de l'écart avec les autres juridictions¹⁸.
- Les procureurs québécois ont profité d'un enrichissement de 6 % en sus de l'inflation entre 2015 et 2018 alors que les échelles de traitement des avocats du fédéral, incluant les procureurs, ont été augmentées des paramètres suivants incluant l'inflation :
 - En vigueur à compter du 10 mai 2014 : 1,25 % d'augmentation salariale;
 - En vigueur à compter du 10 mai 2015 : 1,25 % d'augmentation salariale;
 - En vigueur à compter du 10 mai 2016 : 1,00 % d'ajustement salarial;
 - En vigueur à compter du 10 mai 2016 : 1,25 % d'augmentation salariale;
 - En vigueur à compter du 10 mai 2017 : 1,25 % d'augmentation salariale.¹⁹

De plus, les avocats du fédéral viennent de conclure une convention collective qui prévoit les augmentations suivantes :

- En vigueur à compter du 21 juin 2018 : 2,00 % d'augmentation salariale plus 0,8 % à répartir en allocations diverses ou ajustements salariaux;
- En vigueur à compter du 21 juin 2019 : 2,00 % d'augmentation salariale plus 0,2 % à répartir en allocations diverses ou ajustements salariaux;
- En vigueur à compter du 21 juin 2020 : 1,5 % d'augmentation salariale;
- En vigueur à compter du 21 juin 2021 : 1,5 % d'augmentation salariale.

¹⁸ Rapport du Comité, précité note 5, page 83.

¹⁹ *Conseil du Trésor du Canada c. Association des Juristes de Justice*, 2018 CanLII 119222 (CA SA).

L'ensemble de ces éléments tempèrent considérablement le poids de l'écart et amènent le gouvernement à conclure qu'en l'occurrence, qu'il n'y a certainement pas lieu de combler la totalité de l'écart calculé par le Comité.

Procureurs municipaux

En plus d'une comparaison avec les autres juridictions, le facteur 3 prévoit que le Comité doit considérer la situation des autres procureurs au Québec. Or, il y a, au Québec, au moins 84 procureurs municipaux, dont 65 à l'emploi de la Ville de Montréal.

Les données fournies au Comité démontrent que la rémunération des procureurs du DPCP est plus élevée que celle des procureurs municipaux de la Ville de Montréal autant à l'entrée en fonction qu'au maximum de l'échelle :

- Salaire à l'entrée en fonction au 1^{er} avril 2017 : 57 983 \$ au DPCP ; 53 582 \$ à la ville de Montréal ;
- Salaire au maximum de l'échelle au 1^{er} avril 2017 : 134 427 \$ au DPCP ; 123 239 \$ à la ville de Montréal.

Le Comité n'a pas considéré les procureurs municipaux dans son analyse, que ce soit au facteur 3 ou au facteur 6.

➤ Facteur 4 : Charge de travail

Aucune étude quant à la comparaison de la charge de travail des procureurs des différentes juridictions n'a été déposée au Comité. Or, le Comité se prononce ainsi:

« Effectivement, le Québec se compare avec les quatre grandes juridictions que sont le gouvernement fédéral, la Colombie-Britannique, l'Alberta et l'Ontario quand on compare le nombre de procureurs et la charge de travail.²⁰ »

Le Comité affirme que trois éléments impliquent une charge supplémentaire pour les procureurs :

- Préautorisation : Trois provinces, ainsi que les procureurs fédéraux qui exercent dans ces trois provinces, utilisent la préautorisation ; le Québec, la Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick.
- Drogues : Deux provinces agissent en matière de drogues ; le Québec et le Nouveau-Brunswick. Dans ces provinces, les procureurs fédéraux ne traitent que des dossiers majeurs découlant d'une enquête de la Gendarmerie Royale Canadienne.
- Cours municipales : Le Québec est la seule province qui délègue le traitement de certaines infractions sommaires à des cours municipales. Le Comité affirme que cette délégation implique que les procureurs continuent d'exercer un certain contrôle sur ces dossiers, ce qui influence leur charge de travail.

²⁰ Rapport du Comité, précité note 5, page 68.

Quoique ces éléments puissent influencer la charge de travail de procureurs, aucune donnée ne permet de comparer ou d'évaluer le réel impact (positif ou négatif) de ceux-ci sur la charge de travail. De plus, pour ce qui est des cours municipales, le Comité ne dispose d'aucune information sur la façon dont les autres juridictions traitent les infractions concernées.

Aucun de ces éléments ne permet de tirer des conclusions quant au caractère adéquat de la rémunération si ce n'est que les procureurs du Nouveau-Brunswick et les procureurs fédéraux exerçant au Québec et au Nouveau-Brunswick sont ceux dont les tâches sont les plus comparables aux procureurs québécois. Malgré ces assertions, l'utilisation de la moyenne pondérée pour calculer l'écart de rémunération avec les autres juridictions oblitère presque totalement le Nouveau-Brunswick. Cet élément fait également remettre en question le calcul de l'écart établi par le Comité.

6. CONCLUSIONS

RECOMMANDATION 1-Taux et échelles de traitement

Compte tenu de l'ensemble de ces motifs, le gouvernement ne peut souscrire à la recommandation 1 du Comité eu égard aux taux et échelles de traitement découlant notamment du calcul d'un rattrapage salarial qui ne résiste pas à l'analyse de l'ensemble des facteurs prescrits par la Loi. Il serait donc déraisonnable de combler la totalité de l'écart calculé par le Comité puisque le résultat n'apparaît pas aussi robuste que souhaité. Toutefois, le gouvernement reconnaît la nécessité d'octroyer des paramètres supérieurs à ceux initialement proposés devant le Comité.

En conséquence, le gouvernement propose de modifier la recommandation numéro 1 en adoptant la recommandation dissidente de M. D'Astous qui propose les ajustements suivants aux échelles de traitement :

- une augmentation de 3,5 % au 1^{er} avril 2019 (des échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2019);
- une augmentation de 2,5 % au 1^{er} avril 2020 (des échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2020);
- une augmentation de 2,0 % au 1^{er} avril 2021 (des échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2021);
- une augmentation de 2,0 % au 1^{er} avril 2022 (des échelles de traitement en vigueur au 31 mars 2022).

RECOMMANDATION 2 – Primes et allocations

Le Comité recommande d'augmenter à 2,87 % le dégagement de la masse salariale dégagée au 31 décembre, d'augmenter à 5 % le pourcentage minimum de rémunération pouvant être versé aux procureurs et de permettre au DPCP de reporter 5 % du montant dégagé au 31 décembre à l'année suivante.

Le gouvernement propose d'approuver cette recommandation.

RECOMMANDATION 3 – Régimes collectifs

Le Comité recommande le maintien de la règle d'universalité des régimes et, en conséquence, que ce qui sera applicable à l'ensemble des professionnels représentés par le SPGQ soit également accordé aux procureurs.

Le Comité recommande que les textes qui se retrouvent à l'annexe H des observations du gouvernement, laquelle est reproduite en annexe 4 du présent rapport, soient applicables aux procureurs à compter du 1^{er} avril 2019.

Le gouvernement propose d'approuver cette recommandation.

RECOMMANDATION 4 – Accidents du travail et maladies professionnelles

Le Comité recommande le *statu quo* en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le gouvernement propose d'approuver cette recommandation.

RECOMMANDATION 5 – Aménagement du temps de travail

Le comité recommande le *statu quo* à l'égard de l'entente relativement à l'aménagement du temps de travail

Le gouvernement propose d'approuver cette recommandation.

RECOMMANDATION 6 – Paiement d'intérêts lors du versement de la rétroactivité salariale

Le Comité recommande l'inclusion dans l'entente à être négociée la clause suivante :
« Les sommes de rappel de traitement, d'allocation et de primes sont versées au plus tard à la première paie suivant le quatre-vingt-dixième (90^e) jour de la signature de Entente ».

Le gouvernement propose d'approuver cette recommandation.