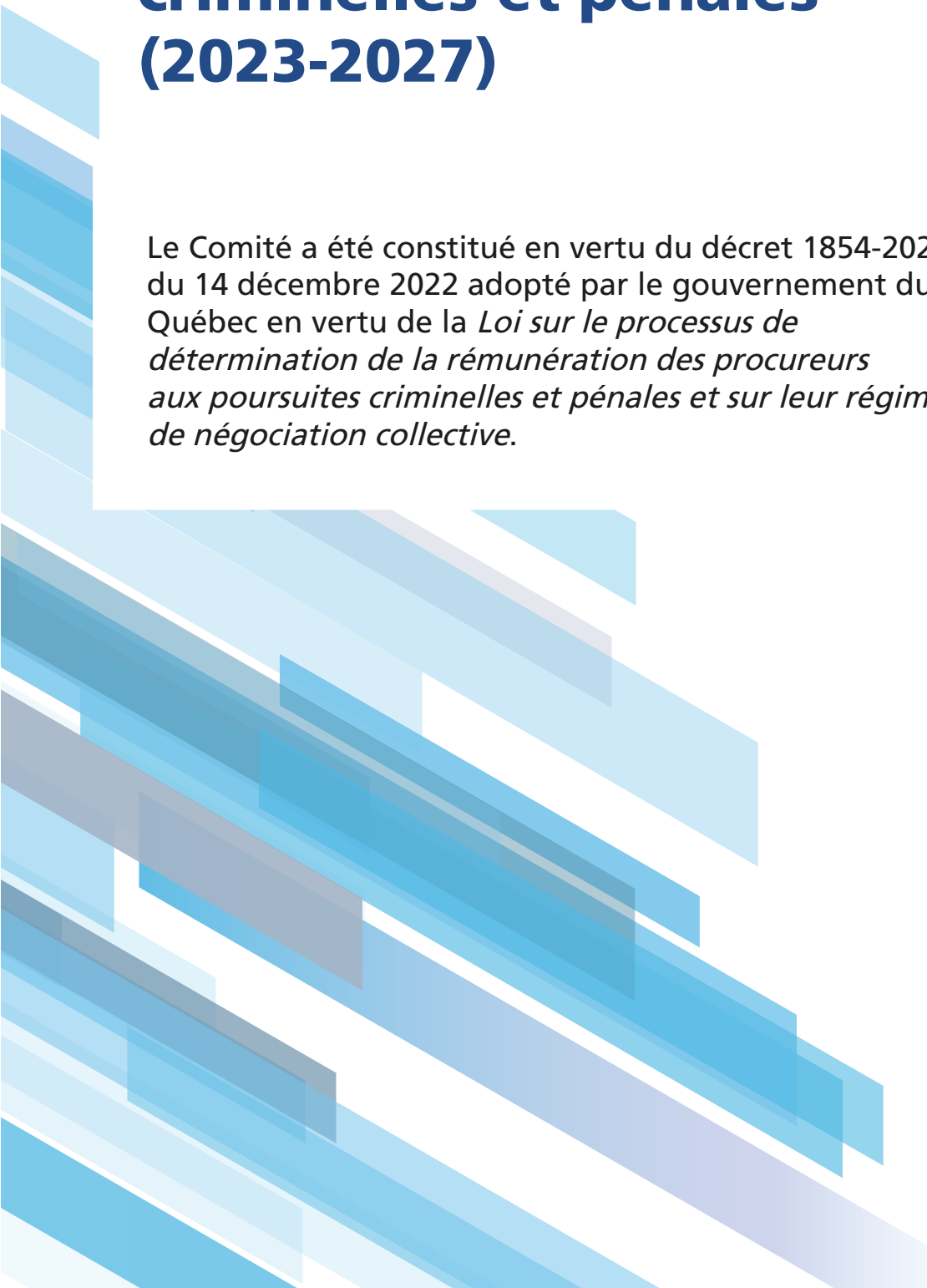




Rapport du Comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales (2023-2027)

Le Comité a été constitué en vertu du décret 1854-2022 du 14 décembre 2022 adopté par le gouvernement du Québec en vertu de la *Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective*.

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	1
ACRONYMES ET DÉFINITIONS	5
AVANT-PROPOS	6
PARTIE I : INTRODUCTION	8
SECTION I : CONTEXTE DE L'INSTITUTION DU COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION ET SES FONDEMENTS LÉGISLATIFS.....	8
SECTION II : COMITÉ BOUCHARD	9
SECTION III : COMITÉ LEMAY	10
SECTION IV : POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE DE L'ASSOCIATION.....	11
SECTION V : FONCTIONNEMENT DU COMITÉ.....	11
SECTION VI : PORTRAIT GÉNÉRAL DES POSITIONS DES PARTIES	12
PARTIE II : ANALYSE DES FACTEURS	14
SECTION I : FACTEUR 1 – LES PARTICULARITÉS DE LA FONCTION DE PROCUREUR.....	16
1. Rôle quasi judiciaire des PPCP	18
2. Pouvoir discrétionnaire des PPCP	19
3. Imputabilité des PPCP.....	21
4. Autres particularités du travail de PPCP.....	22
5. Analyse du Comité	24
SECTION II : FACTEUR 2 – LA NÉCESSITÉ D'ATTIRER DES AVOCATS AYANT LES APTITUDES ET LES QUALITÉS REQUISES POUR EXERCER LA FONCTION DE PROCUREUR.....	24
1. Départs et postes vacants	26
2. Liste de déclaration d'aptitude (LDA).....	27
3. Portrait de l'âge et du niveau d'expérience des PPCP	28
4. Problématiques particulières	29
5. Analyse du Comité	30
SECTION III : FACTEUR 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.....	31
1. Rémunération horaire globale moyenne avant ajustement quant au coût de la vie et quant à la richesse collective.....	33
1.1 Rémunération directe	34
1.2 Régime de retraite	35
1.3 Assurances collectives	36

2.	Ajustement quant au coût de la vie et quant à la richesse collective	37
3.	Comparaison entre le Québec et les autres juridictions	38
4.	Analyse du Comité	41
SECTION IV : FACTEUR 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		42
1.	Responsabilités et charge de travail	42
2.	Structures salariales	46
3.	Problématiques d'attraction et de rétention ailleurs au Canada	47
4.	Analyse du Comité	48
SECTION V : FACTEUR 5 – LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE DU QUÉBEC, LA SITUATION GÉNÉRALE DE L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE ET L'ÉTAT DES FINANCES DU QUÉBEC		49
1.	Économie du Québec	49
2.	Marché du travail	50
3.	Finances publiques	51
4.	Transferts fédéraux et fiscalité	52
5.	Analyse du Comité	52
SECTION VI : FACTEUR 6 – LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA RÉMUNÉRATION DES AVOCATS DU SECTEUR PRIVÉ QUÉBÉCOIS ET D'AUTRES SALARIÉS DE L'ÉTAT		53
1.	Avocats du secteur privé	53
1.1	Enquête sur la rémunération globale de l'ISQ	54
1.2	Statistique Canada	55
1.3	Rapport de Normandin Beaudry	56
1.4	Rapport de PCI	57
1.5	Analyse du Comité	58
2.	Autres salariés de l'État	59
PARTIE III : ANALYSE DES DEMANDES DES PARTIES		61
SECTION I : RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE PÉCUNIAIRE (CHAPITRE 7)		62
1.	Taux et échelles de salaire	62
2.	Attribution des mandats spéciaux	67
3.	Prime pour désignation provisoire	68
4.	Allocation d'isolement et indemnité compensatoire	70
5.	Allocation de rétention	71
6.	Allocation de disponibilité	72
7.	Prime aux procureurs du BGCAS	73
8.	Prime pour la cour itinérante et allocation pour vêtements nordiques	75
8.1	Prime pour la cour itinérante	76
8.2	Allocation pour vêtements nordiques	77

SECTION II : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (CHAPITRE 5)	78
1. Durée de travail	78
2. Heures supplémentaires	80
2.1 Autorisation des heures supplémentaires jusqu'à 40 heures	81
2.2 Bonification du taux horaire pour les heures supplémentaires	82
3. Vacances annuelles	83
4. Congés pour événements familiaux	84
5. Journées de répit et Comité sur la charge de travail	85
5.1 Résultat de l'enquête « Concertés pour la santé des procureurs »	85
5.2 Journées de répit	86
5.3 Mandat additionnel et fonds attribués au Comité sur la charge de travail	87
SECTION III : RÉGIMES COLLECTIFS (CHAPITRE 8)	89
1. Régimes d'assurance-vie et d'assurance maladie	89
2. Prestation d'assurance traitement pour le procureur à temps réduit	91
3. Réserve et banque de congés de maladie	93
4. Indemnités et avantages en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles	95
SECTION IV : BSC (CHAPITRE 10)	96
1. Éliminer la notion de garde et modifier les tâches confiées aux procureurs du BSC	97
2. Prime de garde de 10 %	99
3. Allocation aux procureurs du BSC pour usage d'un local à leur résidence et pour les meubles	100
SECTION V : AUTRES	100
1. Système de sécurité et stationnement	100
2. Pratique professionnelle	102
3. Lettres d'entente	102
PARTIE IV : RECOMMANDATIONS	105
SECTION I : RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE PÉCUNIAIRE (CHAPITRE 7)	105
1. Taux et échelles de salaire	105
2. Attribution des mandats spéciaux	105
3. Prime pour désignation provisoire	105
4. Allocation d'isolement	106
5. Indemnité compensatoire	106
6. Allocation de rétention	106
7. Allocation de disponibilité	106
8. Prime pour les procureurs du BGCAS	106
9. Prime pour la cour itinérante	107
10. Allocation pour vêtements nordiques	107

SECTION II : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (CHAPITRE 5)	107
11. Durée du travail	107
12. Heures supplémentaires	108
13. Vacances annuelles	108
14. Congés pour événements familiaux	108
15. Journées de répit et Comité sur la charge de travail	108
SECTION III : RÉGIMES COLLECTIFS (CHAPITRE 8)	108
16. Régimes d'assurance-vie et d'assurance maladie	108
17. Autres demandes concernant les régimes collectifs	109
SECTION IV : BSC (CHAPITRE 10)	109
18. Éliminer la notion de garde et modifier les tâches confiées aux procureurs du BSC	109
19. Prime de garde de 10 %	109
20. Allocation aux procureurs du BSC	109
SECTION V : AUTRES DEMANDES	110
21. Stationnement et système de sécurité	110
22. Pratique professionnelle	110
23. Lettres d'entente	110
SECTION VI : AUTRES RECOMMANDATIONS	110
SIGNATURES	113
ANNEXE 1 : HORAIRES DES AUDIENCES	114
ANNEXE 2 : LIBELLÉS	116

ACRONYMES ET DÉFINITIONS

Association	Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales (APPCP)
BAJ	Bureau des affaires de la jeunesse
BAP	Bureau des affaires pénales
BGCAS	Bureau de la grande criminalité et des affaires spéciales
BMO	Bureau des mandats organisationnels
BSC	Bureau de service-conseil
BSJ	Bureau du service juridique
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
DPCP	Directeur des poursuites criminelles et pénales
Entente	<i>Entente relative aux conditions de travail des procureurs aux poursuites criminelles et pénales entre le DPCP et l'APPCP 2019-2023</i>
IPC	Indice des prix à la consommation
IRR	Indemnité de remplacement du revenu
ISQ	Institut de la statistique du Québec
LATMP	<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> , RLRQ, c. A-3.001
LC	<i>Loi sur le cannabis</i> (L.C. 2018, ch. 16)
LDPCP	<i>Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales</i> , RLRQ, c. D-9.1.1
LDA	Liste de déclaration d'aptitude
LNT	<i>Loi sur les normes du travail</i> , RLRQ, c. N-1.1
LRCDas	<i>Loi réglementant certaines drogues et autres substances</i> (L.C. 1996, ch. 19)
LRP	<i>Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective</i> , RLRQ, c. P-27.1
PIB	Produit intérieur brut
PPCP	Procureurs aux poursuites criminelles et pénales
PLI	Plan de lutte à l'intimidation
RRPE	Régime de retraite du personnel d'encadrement
SPGQ	Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec
TAT	Tribunal administratif du travail

AVANT-PROPOS

[1] Le présent Comité est institué en vertu de la LRP. Il 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 des PPCP sont adéquats¹.

[2] Les membres du Comité ont été nommés par décret le 14 décembre 2022², pour un mandat d'un an, pour se pencher sur la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2027. Le Comité est composé des trois personnes suivantes :

- Me Joëlle L'Heureux, avocate et arbitre de griefs, à titre de présidente du Comité;
- Me Yves Morin, Ad. E., avocat-conseil chez Roy Bélanger Avocats;
- M. Gilles Paquin, ex-haut fonctionnaire au ministère des Finances, au Secrétariat du Conseil du Trésor, ancien secrétaire général et greffier du Conseil exécutif et ancien président de l'Agence du revenu du Québec.

[3] Outre l'**Avant-propos**, le présent rapport, qui est unanime, comporte quatre parties. La **Partie I (Introduction)** est divisée en six sections. Nous revenons sur le **(1) Contexte de l'institution du comité de la rémunération et ses fondements législatifs**. Nous dressons par la suite un bref tableau relativement aux travaux des comités précédents, soit le **(2) Comité Bouchard** et le **(3) Comité Lemay**. Nous abordons ensuite le **(4) Pourvoi en contrôle judiciaire de l'Association**, qui fait suite à la réponse du gouvernement au rapport du Comité Lemay. Nous enchaînons sur le **(5) Fonctionnement du Comité** pour terminer cette introduction par un **(6) Portrait général des positions des parties** dans le cadre des travaux du présent Comité.

[4] La **Partie II (Analyse des facteurs)** est consacrée à l'étude des facteurs qui doivent être pris en compte par le Comité en vertu de l'article 19.14 de la LRP.

[5] Le Comité reconnaît le travail significatif qu'implique pour les parties la rédaction des observations et répliques déposées à l'appui de leurs positions respectives, sans oublier les expertises qui les accompagnent et les plaidoiries finales. Ces représentations, auxquelles s'ajoutent celles qui ont été soumises par le Barreau du Québec³ et l'ABC-

¹ Art. 19.1 LRP.

² Décret no 1854-2022 concernant la nomination et la rémunération des membres du comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales, (2023) 155 G.O.Q. II, 132.

³ Lettre de la bâtonnière du Québec Catherine Claveau, *Fixation de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales 2023-2027*, Montreal, 27 mars 2023.

Québec⁴, sont exposées dans le cadre de la Partie II, et sont suivies de l'analyse du Comité sur chacun des facteurs.

[6] Dans la **Partie III (Analyse des demandes des parties)**, le Comité passe en revue les demandes des parties et se prononce sur chacune de celles-ci.

[7] Finalement, la **Partie IV (Recommandations)** regroupe les recommandations du Comité.

⁴ Association du Barreau canadien -Division du Québec, *Mémoire présenté au Comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales*, mars 2023.

PARTIE I : INTRODUCTION

SECTION I : CONTEXTE DE L'INSTITUTION DU COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION ET SES FONDEMENTS LÉGISLATIFS

[8] Le contexte de l'institution du comité de la rémunération des PPCP et ses fondements législatifs ont longuement été discutés dans les rapports des deux précédents comités, soit les Comités Bouchard et Lemay. Le présent Comité n'a donc pas l'intention d'y revenir, sauf pour rappeler que c'est en vertu de la *Loi abrogeant la Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et de certains organismes publics et modifiant la Loi sur le régime de négociation collective des procureurs aux poursuites criminelles et pénales*⁵, laquelle a été sanctionnée le 2 décembre 2011, que le comité de rémunération des PPCP a été institué. Cette loi faisait suite à une entente⁶ intervenue quelques mois auparavant entre l'Association et le gouvernement afin de mettre fin à un important conflit de travail qui avait culminé par une grève des PPCP en février 2011.

[9] Cette loi a modifié la *Loi sur le régime de négociation collective des procureurs aux poursuites criminelles et pénales*⁷, dont le titre est alors remplacé par la *Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective*⁸, soit la LRP, afin d'établir un processus obligatoire préalable à la fixation de la rémunération et de certaines conditions de travail des PPCP, en contrepartie de quoi le droit de grève leur a été retiré.

[10] Les objectifs poursuivis par la création d'un tel comité, énoncés dans le *Renvoi relatif à la rémunération des juges*⁹ et par la suite dans *Bodner*¹⁰, sont essentiellement de protéger l'indépendance judiciaire par l'instauration d'un comité indépendant.

[11] À cette fin, la LRP institue un comité de la rémunération des PPCP qui 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

⁵ L.Q. 2011, c. 31.

⁶ *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*, Québec, 21 septembre 2011.

⁷ RLRQ, c. R-8.1.2.

⁸ RLRQ, c. P-27.1.

⁹ *Renvoi relatif à la rémunération des juges de la Cour provinciale de l'Île-du-Prince-Édouard; Renvoi relatif à l'indépendance et à l'impartialité des juges de la Cour provinciale de l'Île-du-Prince-Édouard*, [1997] 3 R.C.S. 3, ci-après le « **Renvoi relatif à la rémunération des juges** ».

¹⁰ *Assoc. des juges de la Cour provinciale du Nouveau-Brunswick c. Nouveau-Brunswick (Ministre de la Justice); Assoc. des juges de l'Ontario c. Ontario (Conseil de gestion); Bodner c. Alberta; Conférence des juges du Québec c. Québec (Procureur général); Minc c. Québec (Procureur général)*, 2005 CSC 44, [2005] 2 R.C.S. 286, ci-après « **Bodner** ».

sont adéquats. Le comité n'a pas pour fonction d'évaluer les régimes de retraite et les droits parentaux.¹¹

[12] Le comité est composé de trois membres, dont un président, lesquels sont désignés d'un commun accord par l'Association et le gouvernement. À défaut d'accord sur le choix du président, le gouvernement le nomme après consultation du juge en chef du Québec et de l'Association. À défaut d'accord sur le choix des autres membres, l'Association et le gouvernement en désignent chacun un.¹²

[13] Dans le cadre de ses fonctions, le comité reçoit les observations de l'Association et du gouvernement.¹³

[14] Il procède par la suite à un délibéré et rédige un rapport comportant les recommandations qu'il estime appropriées. Il doit prendre en compte les divers facteurs énumérés à l'article 19.14 de la LRP.

[15] Ce rapport doit être remis au gouvernement et par la suite déposé par le ministre de la Justice à l'Assemblée nationale. L'Assemblée nationale peut, par résolution motivée, approuver, modifier ou rejeter en tout ou en partie les recommandations du comité. Le gouvernement doit par la suite prendre avec diligence les mesures requises pour mettre en œuvre la résolution de l'Assemblée nationale.¹⁴

SECTION II : COMITÉ BOUCHARD

[16] Le Comité Bouchard est le premier comité de la rémunération des PPCP mis sur pied en vertu de la LRP. Ses membres ont été nommés par décret le 17 décembre 2014¹⁵ et il était composé des personnes suivantes :

- Me Michel Bouchard, avocat, ex-sous-ministre de la Justice et sous-procureur général du Québec, à titre de président du comité;
- Madame Madeleine Paulin, ex-secrétaire générale associée aux emplois supérieurs du ministère du Conseil exécutif;
- L'Honorable André Rochon, avocat et juge à la retraite de la Cour d'appel du Québec.

¹¹ Art. 19.1 LRP.

¹² Art. 19.2 LRP.

¹³ Art. 19.13 LRP.

¹⁴ Art. 19.15 et 19.16 LRP.

¹⁵ Décret n° 1161-2014 concernant la nomination et la rémunération des membres du comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales, (2015) 147 G.O.Q. II, 58.

[17] Le mandat du Comité Bouchard vise la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2019. Le rapport du Comité Bouchard¹⁶, daté du 25 septembre 2015, est adopté le 17 mars 2016 par l'Assemblée nationale qui approuve et fait siennes l'ensemble de ses recommandations et justifications¹⁷.

SECTION III : COMITÉ LEMAY

[18] Le Comité Lemay est le second comité de la rémunération des PPCP. Son mandat visait la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2023. Ses membres ont été nommés par décret le 19 décembre 2018¹⁸ et il était composé des personnes suivantes :

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

[19] Le rapport du Comité Lemay¹⁹, daté du 27 septembre 2019, comporte une opinion dissidente de M. D'Astous. Ce dernier est d'accord avec les recommandations du comité à tous égards, sauf en ce qui concerne l'augmentation des échelles de traitement, soit la recommandation 1.

[20] Dans sa réponse, le gouvernement propose d'approuver les recommandations 2 à 6 et de modifier la recommandation 1 de la manière proposée par l'opinion dissidente de M. D'Astous, pour les trois motifs suivants²⁰ :

- 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.

¹⁶ [Rapport du Comité Bouchard](#), 25 septembre 2015, ci-après « **Rapport Bouchard** ».

¹⁷ Assemblée nationale, *Procès-verbal*, 41^e législature, 1^{re} session, 17 mars 2016 – N° 153, p. 2026.

¹⁸ Décret n° 1484-2018 concernant la nomination et la rémunération des membres du comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales, (2019), 151 G.O.Q. II, 213.

¹⁹ [Rapport du Comité Lemay](#), 27 septembre 2019, ci-après « **Rapport Lemay** ».

²⁰ [Réponse du gouvernement au Rapport du Comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales 2019-2023](#), p. 6.

- 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.

[21] La réponse du gouvernement est adoptée par l'Assemblée nationale le 10 mars 2020²¹.

SECTION IV : POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE DE L'ASSOCIATION

[22] L'Association entreprend alors un pourvoi en contrôle judiciaire devant la Cour supérieure, considérant la réponse du gouvernement illégitime et que celui-ci n'a pas respecté le mécanisme d'examen du Comité Lemay. La Cour supérieure rejette le pourvoi le 23 février 2022²². Le juge Christian Immer, j.c.s., ne retient cependant pas le premier motif invoqué par le gouvernement. Il analyse les autres moyens soumis au regard des six facteurs énoncés à l'article 19.14 de la LRP. Le Comité s'y référera dans le cadre de la Partie II du rapport, au fil de l'étude des facteurs prévus à la LRP. La Cour supérieure conclut que les motifs du gouvernement sont rationnels et qu'il n'y a pas lieu d'intervenir.

[23] L'affaire est portée en appel. La Cour d'appel rend son arrêt le 16 juin 2023²³ et rejette l'appel, étant d'opinion que la réponse du gouvernement satisfait à la norme de la rationalité définie par l'arrêt *Bodner*²⁴ et qui doit être appliquée lors du contrôle d'une réponse du gouvernement à un rapport d'une commission indépendante.

SECTION V : FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

[24] Le présent Comité est donc le troisième comité de la rémunération des PPCP. Afin d'assurer le secrétariat général du Comité, ce dernier s'est adjoint les services du bâtonnier Nicolas Plourde, Ad. E., avocat et associé chez Sarrazin Plourde, ainsi que de Mes Zhéa Audegond et Laura Geyer, avocates au sein du même cabinet. De plus, les services de M. Gino Girard, FICA, FSA, actuaire chez Eckler, ont été retenus par le Comité. Le Comité tient aussi à remercier Mme Rosa Fanizzi, sténographe, ainsi que Mme Mélanie Pilon qui a effectué la révision linguistique du présent rapport.

[25] Comme le processus de la fixation de la rémunération implique une importante quantité de documents, un greffe numérique a été mis en place par le secrétariat général. Tout au long des travaux du Comité, les parties ont été en mesure de déposer leurs

²¹ Assemblée nationale, *Procès-verbal*, 42^e législature, 1^{re} session, 10 mars 2020 – N° 105, p. 1821.

²² *Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales c. Procureure générale du Québec*, 2022 QCCS 577, ci-après « **Jugement de la Cour supérieure** ».

²³ *Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales c. Procureur général du Québec*, 2023 QCCA 775, ci-après « **Jugement de la Cour d'appel** ».

²⁴ *Bodner*, *supra*, note 10.

observations, répliques, expertises et autre document directement au greffe numérique, sans qu'il soit nécessaire de fournir une version papier.

[26] Tel que le prévoit l'article 19.10 de la LRP, la présidente a fait suivre au ministre de la Justice, le 10 mars 2023, les prévisions budgétaires du Comité pour l'exercice financier du 1^{er} décembre 2022 au 31 mars 2023 et du 1^{er} avril 2023 au 30 septembre 2023. Des prévisions budgétaires révisées ont été soumises le 11 septembre 2023.

[27] Le Comité a tenu deux conférences de gestion avec les parties, soit les 18 janvier et 23 février 2023, lors desquelles l'échéancier suivant a été établi pour les travaux du Comité :

- Dépôt des observations du Barreau et de l'ABC-Québec : 28 avril 2023;
- Dépôt simultané des observations et expertises des parties : 12 mai 2023;
- Dépôt simultané des répliques des parties : 9 juin 2023.

[28] Les audiences, qui ont fait l'objet de notes sténographiques, se sont déroulées sur six jours, soit les 26 et 27 juin et les 6, 7, 11 et 12 juillet 2023. L'horaire des audiences est reproduit à l'**ANNEXE 1**. Dans le cadre de son délibéré, le Comité s'est rencontré à 10 reprises, à savoir les 13, 24 et 25 juillet, les 1^{er}, 7, 15 et 22 août 2023, ainsi que les 14, 20 et 26 septembre 2023. Il y a eu également plusieurs échanges par courriel.

SECTION VI : PORTRAIT GÉNÉRAL DES POSITIONS DES PARTIES

[29] L'Association appuie en bonne partie ses demandes sur ce qu'elle décrit comme étant un écart de rémunération injustifiable entre les procureurs au Québec et ailleurs au Canada. Il ne s'agit toutefois pas du seul facteur qu'elle invoque pour justifier ses revendications. L'Association souligne l'accroissement de la complexité des dossiers et de la charge mentale qui échoue sur les procureurs pour que des journées de répit leur soient accordées. Invoquant des problèmes d'attractivité et de rétention, elle demande que des primes existantes soient augmentées ou élargies. Les enjeux de sécurité grandissants justifieraient que des systèmes de sécurité pour la résidence principale de même qu'un stationnement sécuritaire soient fournis aux procureurs. L'Association demande une plus grande contribution de la part de l'employeur aux régimes collectifs, une modification de la table de journées de vacances en fonction du service continu, certaines modifications aux congés pour événements familiaux, le temps supplémentaire préautorisé entre l'horaire normal du procureur et 40 heures par semaine, la majoration du taux horaire pour le temps supplémentaire effectué la fin de semaine, et l'ajustement de certaines allocations. Elle souligne finalement que l'horaire de travail normal des PPCP est de 37,5 heures, et qu'il devrait être reconnu comme tel dans l'Entente.

[30] Les demandes relatives au traitement correspondent à un ajustement de départ de 31,1 % d'augmentation pour l'année 2023-2024, suivi de 2,7 % pour les deux années subséquentes et de 2,6 % pour la dernière année. L'Association demande aussi un ajustement selon l'indice du coût de la vie des taux et des échelles de traitement pour les années 2, 3 et 4 de l'Entente ²⁵.

[31] Le gouvernement fait valoir que les augmentations accordées aux procureurs doivent suivre le barème proposé aux employés de la fonction publique. Ses offres quant au traitement sont une augmentation de 3,0 % pour l'année 2023-2024, suivie d'une augmentation de 1,5 % annuellement.

[32] Ses rapports d'experts confirment un léger écart entre le traitement global des procureurs au Québec et ailleurs au Canada, mais le gouvernement rejette la prétention qu'un réajustement est nécessaire. Il invoque plutôt que la comparaison entre la rémunération des procureurs avec les avocats œuvrant en pratique privée est favorable pour les procureurs, et que le DPCP ne souffre pas, de façon générale, d'un problème d'attractivité ou de rétention. Il en conclut que la rémunération est adéquate. Le gouvernement propose par ailleurs une hausse de prime ou d'allocation ciblée à quelques bureaux ou localités, et demande plus de flexibilité pour l'octroi de la rémunération pour mandats spéciaux. Il soumet que la notion de garde au BSC devrait être éliminée et remplacée par un service continu. Il joint à cette proposition une prime de nuit, soir et fin de semaine. En ce qui a trait aux enjeux de santé mentale, le gouvernement suggère de confier au Comité sur la charge de travail un mandat additionnel, le tout accompagné d'un budget annuel non récurrent. Finalement, le gouvernement propose d'ajuster certaines mesures pour suivre les modifications appliquées au groupe des professionnels du SPGQ.

²⁵ Observations de l'Association, 12 mai 2023, paragr. 352, ci-après « **Observations de l'Association** ».

PARTIE II : ANALYSE DES FACTEURS

[33] Dans le cadre de son mandat, le Comité doit prendre en considération les facteurs suivants, lesquels sont énumérés à l'article 19.14 de la LRP :

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 ;
- 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.

[34] Nécessairement, l'analyse d'un ensemble de facteurs implique qu'un poids relatif soit accordé à chacun d'eux. Les positions respectives des parties diffèrent à cet égard. L'Association insiste sur l'écart de rémunération entre les procureurs au Québec et les procureurs ailleurs au Canada (facteur 3) et rejette toute comparaison entre les fonctionnaires et les procureurs compte tenu des particularités de la fonction de ces derniers (facteur 6). Le gouvernement ne fait pas le même constat sur l'étendue de cet écart de rémunération, d'une part, et considère par ailleurs plus prioritaires les facteurs 2 et 6, soit la nécessité d'attirer des avocats ayant les aptitudes et les qualités requises pour exercer la fonction de procureur, et les conditions de travail et la rémunération des avocats du secteur privé québécois et d'autres salariés de l'État.

[35] L'importance relative des facteurs n'est pas déterminée par la LRP, et ce, à raison. Le Comité doit se baser sur le contexte prévalant et les observations soumises par les parties pour soupeser le tout.

[36] Toutefois, l'importance du facteur 1, la particularité du rôle du procureur, est largement reconnue. Comme le soulignent les rapports des Comités Bouchard et Lemay, il s'agit de la raison d'être du Comité.

[37] La Cour d'appel, dans l'arrêt faisant suite au pourvoi de l'Association, rappelle ²⁶ :

L'objectif poursuivi dans le *Renvoi relatif à la rémunération des juges*²⁷ et par la suite dans *Bodner*²⁸ est de dépolitiser autant que possible les rapports qu'entretiennent la magistrature et les autres pouvoirs de l'État²⁹, et ce, afin de protéger l'indépendance judiciaire³⁰. Le moyen choisi pour effectuer cette dépolitisation fut l'instauration « d'un comité indépendant – une commission de la rémunération – entre le pouvoir judiciaire et les autres pouvoirs de l'État »³¹. Cet objectif est atteint en confiant à une commission indépendante la tâche de présenter un rapport à l'exécutif et à la législature sur les traitements et autres avantages accordés aux juges³². De même, et « afin de parer à la possibilité que l'inaction du gouvernement puisse servir de moyen de manipulation financière », la Cour suprême a jugé qu'il fallait que la commission se réunisse à des périodes déterminées entre trois et cinq ans³³. Elle a ajouté que si le mécanisme de rémunération des juges était le même que celui des autres fonctionnaires, il serait permis de s'inquiéter de l'indépendance de la magistrature³⁴.

[38] Les autres facteurs peuvent être regroupés en deux catégories. D'un côté, le législateur donne une importance à la nature du travail, aux compétences requises, aux responsabilités, à la charge de travail, bref à tout ce qui décrit et constitue la tâche d'un PPCP et pour lequel le DPCP doit être en mesure d'attirer et de retenir des avocats ayant les aptitudes et qualités requises pour exercer la fonction. Ce sont les facteurs 2 et 4.

[39] La LRP prévoit aussi des facteurs économiques. Deux d'entre eux appellent à faire des comparaisons entre des groupes décrits, soit d'une part les procureurs ailleurs au Canada, et d'autre part les avocats en pratique privée au Québec, de même que les autres salariés de l'État québécois. La comparaison se fait donc à deux niveaux, avec un groupe qui exerce des fonctions similaires, mais sur un autre territoire, et avec des groupes de comparaison au Québec. Il s'agit des facteurs 3 et 6. Pour compléter les facteurs économiques, le législateur énonce, au facteur 5, que le Comité doit prendre en considération la conjoncture économique du Québec, la situation générale de l'économie québécoise et l'état des finances publiques.

²⁶ Jugement de la Cour d'appel, *supra*, note 23, paragr. 50-51.

²⁷ *Supra*, note 9.

²⁸ *Supra*, note 24.

²⁹ *Renvoi relatif à la rémunération des juges*, *supra*, note 9, paragr. 131.

³⁰ *Id.*, paragr. 140-146.

³¹ *Id.*, paragr. 147.

³² *Id.*, paragr. 147, 166.

³³ *Id.*, paragr. 147.

³⁴ *Id.*, paragr. 157.

[40] Finalement, avant d'entreprendre l'analyse de chacun des facteurs, il y a lieu de rappeler les enseignements suivants de la Cour suprême³⁵ :

Chaque commission doit procéder à son évaluation dans son propre contexte. Toutefois, cela ne signifie pas que chaque nouvelle commission de rémunération opère dans le vide, sans tenir compte des travaux et des recommandations de ses prédécesseurs. Les rapports des commissions antérieures et les suites qui leur ont été données font partie des éléments et du contexte dont la nouvelle commission de rémunération doit tenir compte. La nouvelle commission peut très bien décider que, dans les circonstances, ses prédécesseurs ont effectué un examen complet de la question de la rémunération des juges et que, en l'absence de preuves démontrant un changement, seuls des rajustements mineurs s'imposent. Par contre, si elle estime que les rapports antérieurs n'ont pas fixé un niveau approprié pour les traitements et avantages en raison de circonstances particulières, elle peut légitimement aller plus loin que les conclusions de la commission précédente et, après une analyse minutieuse, formuler ses propres recommandations.

SECTION I : FACTEUR 1 – LES PARTICULARITÉS DE LA FONCTION DE PROCUREUR

[41] La LRP prévoit que le Comité doit tenir compte des particularités de la fonction de procureur dans l'évaluation du caractère adéquat de sa rémunération et de ses autres conditions de travail.

[42] Il y a lieu, dans cette section, de présenter le fonctionnement du DPCP et les principales particularités de la fonction de procureur.

[43] Tout d'abord, rappelons que le DPCP est un organisme institué par la LDPCP, dont l'objectif est d'accroître les garanties d'indépendance constitutionnelle liées à la fonction de poursuivant public. Le DPCP est administré par le directeur, nommé par l'Assemblée nationale, et par les directeurs adjoints, nommés par le gouvernement.³⁶ Au 31 mars 2022, le DPCP était constitué de 1 381 employés³⁷, dont 759 PPCP³⁸.

[44] Le DPCP est un réseau intégré de services composé notamment du Bureau des mandats organisationnels (BMO) et du Bureau du service juridique (BSJ). Il compte également quatre bureaux à vocation particulière, soit le Bureau des affaires de la jeunesse (BAJ), le Bureau des affaires pénales (BAP), le Bureau de service-conseil (BSC) et le Bureau de la grande criminalité et des affaires spéciales (BGCAS). De plus, à l'échelle provinciale, un siège social et 38 points de service permanents offrent des services de poursuites, répartis dans sept bureaux régionaux, soit le Bureau de Montréal,

³⁵ *Bodner, supra*, note 10, paragr. 15.

³⁶ [Rapport annuel de gestion 2021-2022 du Directeur des poursuites criminelles et pénales](#), p. 10, ci-après « **Rapport annuel de gestion** ».

³⁷ *Id.*, p. 12.

³⁸ *Portrait des procureurs aux poursuites criminelles et pénales*, mars 2023, p. 6 (Observations du gouvernement, *infra*, note 42, Annexe 3), ci-après « **Portrait des procureurs** ».

le Bureau de Québec, le Bureau du Nord-du-Québec, le Bureau du Sud du Québec, le Bureau de l'Est du Québec, le Bureau de l'Ouest du Québec et le Bureau du Centre-du-Québec. Des services sont également offerts de manière itinérante dans 41 autres localités, particulièrement les nombreuses communautés autochtones réparties sur tout le territoire³⁹.

[45] Les PPCP représentent quotidiennement l'État devant la Chambre criminelle et pénale ainsi que devant la Chambre de la jeunesse de la Cour du Québec. Ils sont également appelés à diriger des poursuites criminelles et pénales devant la Cour supérieure du Québec, siégeant avec ou sans jury, et devant les instances d'appel que sont la Cour supérieure, la Cour d'appel et la Cour suprême du Canada. De plus, certains bureaux peuvent compter sur des équipes de procureurs spécialisés, notamment en matière de drogues, de crime économique, d'appel, d'infractions commises dans un contexte de violence sexuelle, de violence conjugale, de maltraitance envers les aînés ou les enfants ainsi qu'en matière de lutte contre l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet et la marchandisation des services sexuels.⁴⁰

[46] Au cours des audiences, le Comité a eu l'occasion d'entendre des PPCP œuvrant auprès de la cour itinérante, du BGCAS, du BSC et du BMO, d'une équipe spécialisée en matière de violences sexuelles et de maltraitance des enfants, ainsi que des procureurs « terrain » ou de la « roue ».

[47] La particularité de la fonction de procureur ne fait plus débat, comme le soulignait récemment la Cour supérieure⁴¹ :

[112] La particularité de la fonction d'un PPCP était déjà reconnue par le Comité Bouchard. La tâche d'un PPCP s'est complexifiée depuis l'adoption de *Jordan*. Ceci en soi distingue les PPCP des autres employés de la fonction publique québécoise.

[48] Le gouvernement loge à la même enseigne, comme en témoigne cet extrait de ses observations⁴² :

À l'occasion de ces comités, tant l'APPCP que le gouvernement s'entendent « sur le principe voulant que les procureurs aux poursuites criminelles et pénales ont un rôle social particulier dans notre système de justice ».

³⁹ Rapport annuel de gestion, *supra*, note 36, p. 12.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ Jugement de la Cour supérieure, *supra*, note 22, paragr. 112.

⁴² *Observations du gouvernement concernant la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales*, Bureau de la négociation gouvernementale (Secrétariat du Conseil du trésor) et DPCP, 12 mai 2023, p. 18, ci-après « **Observations du gouvernement** ».

[49] Comme l'ont aussi souligné les comités Bouchard et Lemay, c'est aussi en raison des particularités de la fonction de PPCP qu'un mode indépendant de fixation de certaines de leurs conditions de travail a été instauré, en contrepartie de l'absence du droit de grève⁴³.

[50] Les fonctions du procureur se distinguent en particulier par son rôle quasi judiciaire, son pouvoir discrétionnaire et son imputabilité. Le Comité Bouchard en particulier, et ensuite le Comité Lemay, ont bien présenté ces éléments essentiels de la fonction de procureur. Nous ne revenons donc que brièvement sur ces aspects. Il y a aussi lieu de souligner, au passage, que la LDPCP impose aux procureurs certaines restrictions qui témoignent de l'image d'impartialité, d'objectivité et d'indépendance qui est attendue de leur part, par contraste avec les obligations des fonctionnaires, incluant les autres avocats de l'État. Ainsi, notamment, l'article 29 de la LDPCP énonce une incompatibilité entre la fonction de procureur et le fait de se livrer à des activités politiques.

1. Rôle quasi judiciaire des PPCP

[51] Au cours des années, les tribunaux ont reconnu un rôle quasi judiciaire aux PPCP. Comme l'écrivait le juge Lamer dans *Nelles c. Ontario*⁴⁴, il n'y a probablement aucun passage qui soit aussi souvent cité sur le rôle qui est propre au procureur de la Couronne, que cet extrait des motifs du juge Rand dans l'affaire *Boucher c. La Reine*⁴⁵ :

On ne saurait trop répéter que les poursuites criminelles n'ont pas pour but d'obtenir une condamnation, mais de présenter au jury ce que la Couronne considère comme une preuve digne de foi relativement à ce que l'on allègue être un crime. Les avocats sont tenus de voir à ce que tous les éléments de preuve légaux disponibles soient présentés : ils doivent le faire avec fermeté et en insistant sur la valeur légitime de cette preuve, mais ils doivent également le faire d'une façon juste. Le rôle du poursuivant exclut toute notion de gain ou de perte de cause; il s'acquitte d'un devoir public, et dans la vie civile, aucun autre rôle ne comporte une plus grande responsabilité personnelle. Le poursuivant doit s'acquitter de sa tâche d'une façon efficace, avec un sens profond de la dignité, de la gravité et de la justice des procédures judiciaires.

[52] Le rôle quasi judiciaire des DPCP a été maintes fois réitéré dans diverses décisions qui ont tantôt qualifié le procureur général et ses substituts de « gardien constitutionnel de la paix sociale »⁴⁶ et de « représentant de la justice »⁴⁷, ou encore affirmé que « la charge de procureur général comporte une dimension constitutionnelle reconnue dans la *Loi constitutionnelle de 1867* »⁴⁸.

⁴³ Rapport Bouchard, *supra*, note 16, p. 49; Rapport Lemay, *supra*, note 17, p. 64.

⁴⁴ [1989] 2 S.C.R. 170, p. 192.

⁴⁵ [1955] R.C.S. 16, p. 23-24.

⁴⁶ *Proulx c. Québec (P.G.)*, [2001] 3 R.C.S. 9, paragr. 122.

⁴⁷ *R. c. Regan*, [2002] 1 R.C.S. 297, paragr. 62.

⁴⁸ *Krieger c. Law Society of Alberta*, [2002] 3 R.C.S. 372, paragr. 26.

[53] En d'autres mots, le statut conféré aux PPCP et les obligations qui en découlent constituent un « précepte fondamental de notre système de justice »⁴⁹.

2. Pouvoir discrétionnaire des PPCP

[54] La fonction de PPCP est aussi caractérisée par l'exercice « d'un vaste pouvoir discrétionnaire et d'un grand pouvoir décisionnel »⁵⁰ qui constitue « un élément essentiel au bon fonctionnement de la justice criminelle »⁵¹. Or, comme le souligne le gouvernement dans ses observations, plusieurs des composantes de ce pouvoir discrétionnaire ont des impacts parfois immédiats sur la liberté des personnes qui peuvent être appelées à répondre de leurs actes devant le système de justice criminelle et pénale⁵².

[55] Mentionnons aussi les commentaires soumis par le Barreau du Québec dans le cadre des travaux du Comité⁵³ :

Le *Code de déontologie des avocats* reconnaît d'ailleurs la particularité des poursuivants en matière criminelle et pénale, précisant qu'il doit agir « dans l'intérêt public et dans l'intérêt de l'administration de la justice et du caractère équitable du processus judiciaire ».

[56] Pareillement, dans son mémoire, l'ABC-Québec porte à l'attention du Comité l'article 9 du chapitre 9 du *Code de déontologie professionnelle de l'Association du Barreau canadien* qui prévoit des obligations particulières quant aux avocats agissant pour la Couronne⁵⁴ :

9. L'avocat engagé comme procureur de la Couronne ne doit pas simplement rechercher une condamnation, mais il doit présenter au tribunal toute la preuve disponible et pertinente au crime reproché, pour que justice soit rendue sur le bien-fondé de la cause lors d'un procès équitable. L'avocat de la poursuite est investi de fonctions publiques assorties de larges pouvoirs discrétionnaires; il doit en conséquence agir de façon sereine et juste. Il ne doit pas nuire au droit de l'accusé d'être représenté par un avocat ou de communiquer avec celui-ci. De même doit-il, dans la mesure exigée par la loi et la pratique, révéler en temps utile à l'accusé et à son avocat (ou au tribunal si l'accusé n'est pas représenté) tous les témoins et tous les faits dont il a connaissance qu'ils soient favorables ou non à l'accusé ou qui puissent affecter son sort. Il existe

⁴⁹ R. c. *Cawthorne*, [2016] 1 R.C.S. 983, paragr. 26.

⁵⁰ *Proulx c. Québec (P.G.)*, [2001] 3 R.C.S. 9, paragr. 4.

⁵¹ R. c. *Anderson*, 2014 CSC 41, paragr. 37.

⁵² Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 22.

⁵³ Lettre de la bâtonnière du Québec Catherine Claveau, *Fixation de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales 2023-2027*, *supra*, note 3, p. 2.

⁵⁴ Association du Barreau canadien, Division du Québec, *Mémoire présenté au Comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales*, *supra*, note 4, p. 1. Il y a aussi lieu de mentionner l'article 5.1-3 du [Code type de déontologie professionnelle](#) de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada qui a pris la relève du code de l'Association du Barreau canadien.

une distinction claire entre le pouvoir discrétionnaire en matière de poursuites et la déontologie. Seule la déontologie peut être réglementée par un Barreau. Celui-ci a compétence pour enquêter sur toute allégation de manquement à ses normes déontologiques, même celui qui est commis par un procureur du ministère public dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire.

[57] Ce pouvoir discrétionnaire s'exerce quotidiennement par les PPCP, pratiquement à toutes les étapes du cheminement d'un dossier. Le présent Comité ne reprendra pas la description desdites étapes, faite de façon exhaustive dans le Rapport Bouchard⁵⁵, étant donné que ces fonctions n'ont pas changé dans leurs fondements. Il convient toutefois d'en faire une énumération afin d'illustrer correctement le déroulement d'un dossier⁵⁶ :

- La préautorisation du dépôt des accusations;
- La comparution;
- L'enquête sur remise en liberté;
- La divulgation de la preuve;
- La négociation de plaider;
- La gestion d'instance;
- L'enquête préliminaire;
- La conférence préparatoire;
- Le procès;
- Les représentations sur la peine;
- L'opportunité d'interjeter un appel.

[58] L'Association a de plus souligné une nouvelle fonction des PPCP : depuis mai 2023, des procureurs désignés comme officiers publics ont comme tâches d'autoriser la demande d'un parent pour obtenir des services de santé ou des services sociaux pour son enfant, sans l'accord de l'autre parent, et ce, en raison d'une situation de violence sexuelle ou familiale⁵⁷. Cela s'ajoute aux responsabilités dévolues aux procureurs désignés de décider de la résiliation d'un bail locatif en raison de violence conjugale,

⁵⁵ Rapport Bouchard, *supra*, note 16, p. 43-49.

⁵⁶ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 145-193.

⁵⁷ *Politique encadrant le traitement par les officiers publics des demandes d'attestation présentées par un parent pour obtenir des services de santé ou des services sociaux reconnus par le ministre de la Justice pour son enfant en raison d'une situation de violence sexuelle ou familiale*, y compris conjugale et le communiqué d'entrée en vigueur du 18 mai 2023 (Réplique de l'Association, *infra*, note 58, Annexe 70).

sexuelle ou envers un enfant en vertu de l'article 1974.1 du *Code civil*. Ce faisant, le procureur revêt, en quelque sorte, un rôle de juge administratif *de facto*⁵⁸.

3. Imputabilité des PPCP

[59] En contrepartie de l'importance considérable des pouvoirs décisionnels discrétionnaires qui leur sont confiés, de l'étendue de leur autonomie professionnelle et de l'impact de leur exercice sur les libertés, la sécurité publique, voire la confiance du public envers le système de justice criminelle et pénale, le gouvernement rappelle que les procureurs ne sont pas au-dessus de la loi et doivent rendre compte de leurs actes auprès de divers intervenants⁵⁹ :

- Par rapport aux tribunaux, lesquels pourront intervenir dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire de la poursuite en présence d'un abus de procédure. Les procureurs peuvent aussi devoir répondre de leur conduite dans le cadre d'une poursuite en responsabilité civile.
- Par rapport au procureur général, lequel se réserve la faculté, en vertu de l'article 23 de la LDPCP, de prendre en charge un dossier sous la responsabilité du directeur et des procureurs sous son autorité ou de lui dicter des instructions concernant sa conduite, après l'avoir consulté. Ce faisant, les interventions du procureur général dans un dossier spécifique doivent conserver un caractère exceptionnel pour ne pas miner l'indépendance des fonctions de poursuivant dévolues au DPCP, et une telle intervention doit faire l'objet d'une publication à la Gazette officielle du Québec. À ce jour, notons toutefois que ces pouvoirs d'intervention n'ont jamais été utilisés.
- Par rapport au Barreau, les PPCP demeurant soumis, tel que mentionné plus haut, au Code de déontologie des avocats.
- Par rapport au directeur, les PPCP étant tenus de se conformer aux directives du directeur puisqu'ils agissent sous son autorité et sa supervision.
- Par rapport aux victimes et à leurs proches, certaines directives imposant notamment au procureur d'expliquer personnellement aux victimes de certaines infractions ou à leurs proches, en cas de décès, les motifs de sa décision lorsqu'il refuse d'autoriser le dépôt d'une accusation.
- Et, finalement, par rapport à la population. Tel que mentionné ci-après, depuis l'arrêt Jordan, le mouvement #Metoo et le phénomène de la médiatisation des affaires criminelles et pénales, tant via les médias traditionnels que sur les médias sociaux, la pression assumée par les procureurs dans l'exercice de leurs fonctions s'est accrue. Par ailleurs, dans certaines circonstances, l'intérêt public peut justifier que le directeur explique publiquement les décisions discrétionnaires prises par les

⁵⁸ *Réplique de l'APPCP aux Observations du gouvernement*, 9 juin 2023, paragr. 115, ci-après « **Réplique de l'Association** ».

⁵⁹ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 23-26.

procureurs qui le représentent. Les attentes de la population à l'égard des affaires criminelles et pénales font en sorte que l'imputabilité personnelle des procureurs s'accroît.

[60] Les observations de l'Association à cet égard sont aux mêmes effets. Elle rappelle que le principe de l'imputabilité est au cœur de la fonction des procureurs. Ils sont non seulement imputables envers le DPCP, mais ils doivent également « rendre des comptes » à la population qui tend à leur demander de justifier les décisions qu'ils prennent dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions⁶⁰.

4. Autres particularités du travail de PPCP

[61] Dans le cadre des audiences, le sujet de la charge mentale apparaît comme récurrent. L'Association le présente d'ailleurs à titre de 7^e facteur dont le Comité doit tenir compte⁶¹, mais en traite aussi dans le facteur 1 à titre de particularité propre aux procureurs.

[62] L'Association a déposé devant le Comité les résultats de l'enquête « Concertés pour la santé des procureurs » menée par l'équipe de la professeure Nathalie Cadieux (Dre Cadieux)⁶². Si le gouvernement constate aussi que les PPCP occupent des fonctions qui entraînent une charge mentale particulière, les deux parties formulent des recommandations différentes à cet égard. Nous y reviendrons dans le cadre de l'analyse des demandes.

[63] L'Association rattache cette charge mentale à divers facteurs. Elle souligne que les procureurs œuvrent dans un milieu où la charge de travail est importante et où les dossiers sont de plus en plus complexes⁶³. Les procureurs seraient régulièrement appelés à prendre des décisions urgentes, entraînant des conséquences importantes sur l'administration de la justice et les droits constitutionnels des citoyens⁶⁴. Les dossiers de meurtre présenteraient non seulement un niveau de difficulté très élevé, mais potentiellement aussi une grande charge émotive. Les accusés sont parfois représentés par plus d'un avocat et il n'est pas inhabituel que les procès soient de longue durée, ce qui occasionne un stress important chez le procureur qui doit, en plus, gérer l'aspect médiatique qui peut entourer ce type de dossier⁶⁵. D'autres PPCP seraient appelés à travailler au volume, manqueraient de temps pour préparer les dossiers comme ils le souhaiteraient, entraînant pour eux une pression constante⁶⁶. Ces derniers seraient aussi

⁶⁰ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 127-136.

⁶¹ *Id.*, paragr. 323.

⁶² *Rapport de recherche, Résultats de l'enquête, Concertés pour la santé des procureurs*, Université de Sherbrooke, 2023 (Réplique de l'Association, *supra*, note 58, Annexe 82), ci-après « **Rapport sur la santé mentale** ».

⁶³ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 45.

⁶⁴ *Id.*, paragr. 46.

⁶⁵ *Id.*, paragr. 48.

⁶⁶ *Id.*, paragr. 51.

confrontés à des prévenus souffrant parfois de troubles mentaux, ce qui commande une sensibilité particulière dans le traitement du dossier⁶⁷.

[64] L'Association souligne aussi la charge émotive et mentale reliée aux dossiers de violence conjugale, sexuelle et de maltraitance. Les PPCP qui autorisent ces poursuites et prennent ces dossiers en charge doivent faire un suivi personnalisé auprès des victimes concernées. Les procureurs se retrouvent souvent à devenir une personne de confiance pour elles⁶⁸. Les dossiers en matière d'infractions sexuelles vont du geste d'incitation à celui d'agression sexuelle grave. Ils sont particulièrement lourds en ce qui a trait à la charge mentale et émotive⁶⁹. Ces procureurs seraient aussi confrontés aux réactions parfois menaçantes des inculpés qui, à la suite d'une accusation, risquent de perdre leur droit de garde. Inversement, si les accusations ne sont pas autorisées, ils sont confrontés aux réactions des personnes ayant porté plainte⁷⁰.

[65] Toujours selon l'Association, depuis l'arrêt *Jordan* et le mouvement #Metoo, le DPCP demanderait à ses procureurs d'en faire davantage et plus rapidement afin de respecter les délais imposés par les tribunaux⁷¹. La Cour supérieure souligne d'ailleurs que les tâches des PPCP se sont complexifiées depuis cet arrêt⁷². La procureure du BGCAS témoigne à l'effet qu'elle subit énormément de pression découlant des délais judiciaires⁷³. En effet, les décisions des PPCP, pourtant prises de bonne foi dans la conduite des dossiers, sont scrutées par les tribunaux qui en évaluent les impacts sur les délais judiciaires qui peuvent conduire à l'arrêt des procédures, suscitant l'ire de la population⁷⁴.

[66] Le gouvernement, de son côté, souligne plutôt la nature multifactorielle de la charge mentale constatée et le besoin d'analyser davantage la situation. De façon plus spécifique, il rapporte dans ses observations que le phénomène de la médiatisation des affaires criminelles et pénales, tant via les médias traditionnels que sur les médias sociaux, accentue la pression assumée par les procureurs dans l'exercice de leurs fonctions. Ceux-ci sont non seulement appelés à voir leurs décisions remises en question et critiquées sur différentes plateformes, mais ils s'exposent aussi à l'opprobre populaire et aux attaques personnelles, leur intégrité personnelle et professionnelle pouvant même être mise en doute lorsqu'ils ne prennent pas la décision espérée par le plaignant ou par la population⁷⁵.

⁶⁷ *Id.*, paragr. 47.

⁶⁸ *Id.*, paragr. 50.

⁶⁹ *Id.*, paragr. 52.

⁷⁰ Notes sténographiques, 26 juin 2023, Volume 1, p. 58-59 (témoignage Me Laurence Robert-Lavigne); Notes sténographiques, 27 juin 2023, Volume 2, p. 150-151 (témoignage de Guillaume Michaud); Notes sténographiques, 6 juillet 2023, Volume 3, p. 225-226 (témoignage de Audrey Mercier-Turgeon).

⁷¹ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 258.

⁷² Jugement de la Cour supérieure, *supra*, note 22, paragr. 112.

⁷³ Notes sténographiques, 26 juin 2023, Volume 1, p. 80-85 (témoignage de Me Audrey Simard).

⁷⁴ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 26.

⁷⁵ *Ibid.*

[67] Pareillement, Me Guillaume Michaud, président de l'Association, a relaté lors de son témoignage que les PPCP font l'objet de plusieurs critiques sur les médias sociaux. Pire, les PPCP sont de plus en plus eux-mêmes l'objet de menaces, d'intimidation et de harcèlement. Depuis les quatre dernières années, 65 événements de ce genre ont été rapportés⁷⁶.

5. Analyse du Comité

[68] Le rôle quasi judiciaire des PPCP, leur pouvoir discrétionnaire et leur imputabilité, reconnus autant par les tribunaux que les Comités Bouchard et Lemay, sont toujours bien présents. Récemment, la Cour supérieure le confirme, dans le cadre du pourvoi en contrôle judiciaire de l'Association, précisant que « ceci distingue en soi les PPCP des autres employés de la fonction publique québécoise »⁷⁷.

[69] Un nouvel élément est soumis au présent Comité, soit la question de la charge mentale et émotive subie par les procureurs.

[70] Compte tenu des observations faites devant lui, le Comité reconnaît, sans exclure les autres causes potentielles de charge mentale et émotive, qu'une partie de cette dernière puisse être rattachée aux particularités mêmes des fonctions de PPCP, que l'on pense à son imputabilité, à son visage de poursuivant public et à sa proximité auprès des victimes. Cette situation est exacerbée par la médiatisation des dossiers de façon générale et par la pression accrue exercée par les médias sociaux.

SECTION II : FACTEUR 2 – LA NÉCESSITÉ D'ATTIRER DES AVOCATS AYANT LES APTITUDES ET LES QUALITÉS REQUISES POUR EXERCER LA FONCTION DE PROCUREUR

[71] La LRP prévoit que le Comité prend en considération la nécessité d'attirer des avocats ayant les aptitudes et les qualités requises pour exercer la fonction de procureur dans l'évaluation du caractère adéquat de la rémunération et des autres conditions de travail des PPCP.

[72] Les deux parties abordent le facteur 2 en traitant principalement de l'attractivité et de la rétention des procureurs au sein du DPCP. Le Comité souligne que la question des aptitudes et qualités requises pour exercer la fonction de procureur n'est pas traitée directement.

[73] Le gouvernement juge que ce facteur permet de vérifier si la rémunération et les autres conditions de travail sont à un niveau suffisant, tout en admettant qu'il doit assurer le remplacement des PPCP en ce qui a trait au nombre, à la qualité et à un niveau d'expérience diversifié. Il est d'avis, eu égard aux différentes données et observations

⁷⁶ Notes sténographiques, 27 juin 2023, Volume 2, p. 147-148.

⁷⁷ Jugement de la Cour supérieure, *supra*, note 22, paragr. 112.

fournies, que la capacité du DPCP d'attirer des avocats ayant les aptitudes et les qualités requises est généralement excellente.

[74] L'Association énonce plutôt que « [...] la Loi ne prévoit pas que le Comité doit prendre en considération [...] la **capacité** d'attirer des avocats, mais [...] la **nécessité** d'attirer des avocats ayant les aptitudes et qualités requises »⁷⁸. Selon elle, la capacité réfère ici à la « facilité » de recruter, alors que la nécessité fait appel à une notion « d'obligation » et « d'un état de contrainte »⁷⁹. Plus particulièrement, l'Association manifeste une inquiétude en lien avec le maintien de l'expertise au sein du DPCP.

[75] Il est utile de reprendre ici les propos du Comité Lemay auquel le présent Comité adhère⁸⁰ :

[L]e Comité doit s'assurer que la rémunération et les autres conditions de travail des PPCP ne constituent pas un frein à l'embauche des meilleurs candidats pour exercer cette fonction particulière de procureur aux poursuites criminelles et pénales.

[76] La rémunération doit donc être adéquate, non seulement pour garantir l'attractivité pour les plus jeunes procureurs jugés aptes à effectuer le travail, mais aussi pour les procureurs plus expérimentés. Le DPCP doit pouvoir compter sur l'apport des procureurs avec des niveaux d'expérience diversifiés, afin d'assurer une relève qualifiée, le maintien de l'expertise ainsi que son transfert entre les PPCP.

[77] Les deux parties traitent aussi du contexte de la rareté de main-d'œuvre.

[78] Dans ses observations, le gouvernement reconnaît que le marché de l'emploi est favorable aux avocats dans la mesure où il y a généralement plus d'emplois disponibles que de candidats. Il juge que cette situation n'a pas eu d'incidence sur le recrutement des procureurs. Par ailleurs, le DPCP, dans son Plan stratégique 2019-2013, énonce qu'il a, « [...] à l'instar de plusieurs autres ministères et organismes, fait face à une rareté de la main-d'œuvre disponible et subit les effets négatifs de cette réalité en matière d'attraction et de rétention de son personnel »⁸¹. Le gouvernement réplique que cet extrait, mis de l'avant par l'Association, est pris hors contexte. Toutefois, dans le même document, le DPCP fait aussi état d'un déficit de main-d'œuvre qui rend le recrutement des avocats légèrement plus difficile depuis 2022⁸². De son côté, l'Association, appuyée en cela par l'économiste François Delorme⁸³, souligne que « [...] le contexte actuel tend à devenir féroce en ce qui concerne la rétention de personnel, considérant que la vaste majorité

⁷⁸ Réplique de l'Association, *supra*, note 58, paragr. 118.

⁷⁹ *Id.*, paragr. 119.

⁸⁰ Rapport Lemay, *supra*, note 19, p. 65.

⁸¹ [Plan stratégique 2019-2023](#), DPCP, p. 7.

⁸² Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 29.

⁸³ *Perspectives économiques et financières du Québec 2023-2027 et rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales*, François Delorme Consultation inc., 9 mai 2023, p. 4 (Observations de l'Association, *supra*, note 25, Annexe 12), ci-après « **Rapport Delorme** ».

des employeurs québécois se livrent une lutte coriace devant la pénurie de main-d'œuvre »⁸⁴.

1. Départs et postes vacants

[79] Au total, depuis le 1^{er} avril 2018, 92 procureurs ont quitté le DPCP⁸⁵. Ces départs se divisent en trois catégories : **départs à la retraite, nominations de juges et démissions**⁸⁶. Plus précisément, au cours de la période de mars 2018 à mars 2022, il y a eu :

- **26 départs à la retraite**, soit un taux annuel moyen de départs à la retraite de 0,9 %. La prévision pour la période 2022-2026 est de 1,1 % annuellement⁸⁷;
- **28 nominations de juges**, ce qui représente un taux annuel de nomination de 1,0 % des procureurs⁸⁸;
- **38 démissions**, ce qui représente 1,2 % annuellement en moyenne⁸⁹. En comparaison, ce taux de démission est inférieur à celui soumis lors des audiences devant le Comité Lemay, qui était de 1,6 % et 1,7 % entre mars 2015 et mars 2018, avec une hausse à 2,5 % en mars 2016⁹⁰.

[80] Ces départs à la retraite et démissions ne sont pas problématiques pour le gouvernement, qui les compare aux pourcentages de la fonction publique qui sont supérieurs, surtout dans le cas des retraites. Or, la moyenne d'âge des PPCP est inférieure à celle des professionnels de la fonction publique. Le pourcentage de retraites plus bas est donc conséquent dans les circonstances.

[81] Les précisions suivantes sont disponibles quant aux démissions. Outre les 38 démissions chez les procureurs réguliers, huit départs volontaires chez des procureurs occasionnels s'ajoutent pour la période 2018-2022⁹¹. On remarque aussi un taux de démission plus important dans la région du Nord-du-Québec et au BGCAS⁹². Nous y reviendrons.

⁸⁴ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 200.

⁸⁵ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 27-28; Portrait des procureurs, *supra*, note 38, p. 24, Tableau 13.

⁸⁶ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 27-28.

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ *Ibid.*

⁹⁰ *Portrait des caractéristiques de la main-d'œuvre des procureurs*, 31 mai 2019, Québec, p. 16, Tableau 10.

⁹¹ *Portrait de la main d'œuvre et capacité d'attraction et de rétention des procureurs au DPCP*, Bureau de la négociation gouvernementale, Secrétariat du Conseil du trésor, présentation de Pascale Audet, 7 juillet 2023, p. 5 (Grefte numérique, dossier 03.04), ci-après « **Portrait de la main-d'œuvre des procureurs** ».

⁹² *Portrait de la main d'œuvre des procureurs*, *supra*, note 91, p. 10.

[82] Le DPCP, entre mars 2018 et mars 2022, a connu une croissance de 19 %, ce qui représente 122 procureurs. De 637 procureurs en mars 2018 (incluant 78 occasionnels), l'effectif est passé à 759 en mars 2022 (incluant 126 occasionnels). La hausse la plus marquée survient entre mars 2021 et mars 2022, alors que les effectifs augmentent de 70 procureurs. Si l'on additionne ces nouveaux postes à l'ensemble des départs, c'est donc 214 postes que le DPCP a eu à combler depuis 2018⁹³.

[83] Les chiffres fournis au Comité indiquent que le pourcentage de postes vacants est demeuré à 3,9 % en 2018 et 2019. Il a diminué légèrement à 3,8 % en 2020 et de façon plus marquée à 2,8 % en 2021, pour remonter à 5 % en 2022. Le gouvernement considère que cette augmentation est temporaire et reliée à l'ouverture de nombreux nouveaux postes⁹⁴. Au cours des audiences, il indique au Comité qu'en juin 2023, le pourcentage de postes vacants avait retraité à 4,2 %⁹⁵.

[84] Selon le gouvernement, ce taux de postes vacants est confortable et, compte tenu de la forte croissance, il démontre que le DPCP a non seulement la capacité de conserver un niveau d'effectif suffisant, mais qu'il est généralement en mesure d'embaucher les procureurs nécessaires pour assurer la prise en charge des nouvelles responsabilités qu'on lui confie⁹⁶.

2. Liste de déclaration d'aptitude (LDA)

[85] Pour pourvoir les postes à combler, le DPCP peut puiser dans la banque de candidats de la LDA. Les candidats inscrits sur cette liste ont complété le processus de qualification mis en place par le DPCP. En novembre 2022, la LDA contiendrait selon le gouvernement 310 candidats. Ce nombre inclut 126 procureurs déjà à l'emploi du DPCP à titre d'occasionnels, ce qui laisse un nombre de 184 nouveaux candidats. Le gouvernement déclare que cela représente une hausse de 104 % par rapport aux données de 2018⁹⁷. L'Association conteste ces chiffres, étant plutôt d'avis que la banque de candidats est en baisse⁹⁸. Elle souligne avoir tenté d'obtenir du gouvernement cette liste afin de pouvoir l'analyser, ce qui lui a été refusé. Elle invite donc le Comité à faire preuve de prudence face à ces données auxquelles personne n'a accès⁹⁹.

[86] Les candidats inscrits sur la liste d'aptitude, incluant les 126 occasionnels déjà à l'emploi du DPCP, doivent fournir l'information sur leur expérience. Les réponses se détaillent ainsi : 144 disent avoir entre 0 et 3 années d'expérience, 39 ont entre 4 et 9 ans d'expérience, 17 candidats auraient plus de 10 années d'expérience à leur actif et 110 candidats n'ont pas donné l'information demandée¹⁰⁰.

⁹³ *Id.*, p. 5

⁹⁴ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 32.

⁹⁵ *Portrait de la main d'œuvre des procureurs*, *supra*, note 91, p. 10.

⁹⁶ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 29.

⁹⁷ *Id.*, p. 30.

⁹⁸ Réplique de l'Association, *supra*, note 58, paragr.125.

⁹⁹ *Id.*, paragr.126.

¹⁰⁰ *Portrait des procureurs*, *supra*, note 38, p. 28, Tableau 15.

3. Portrait de l'âge et du niveau d'expérience des PPCP

[87] Sans critiquer le travail des plus jeunes procureurs, l'Association considère qu'il manque de PPCP d'expérience au sein du DPCP. Elle souligne que plusieurs procureurs accèdent à la magistrature et à des postes de gestion à l'interne, tandis que d'autres quittent pour la retraite. Le recrutement de jeunes avocats ne corrige pas ce qu'elle décrit comme un problème de recrutement et de rétention d'avocats d'expérience. L'Association compare le nombre de procureurs de moins de 35 ans de 2018-2019 à 2022-2023, ce chiffre passant, dit-elle, de 291 à 350¹⁰¹.

[88] Les données sur l'âge des procureurs sont les suivantes¹⁰². Les informations sont fournies par groupe d'âge, débutant de 20 à 24 ans, pour poursuivre ainsi, par tranche de cinq ans, jusqu'à 65 ans et plus. Nous les avons regroupés par tranche de 10 ans, à partir du seuil de 35 ans pris comme référence par les deux parties pour illustrer la proportion des plus jeunes procureurs. Voici le portrait qui en résulte :

- Sous 35 ans : le pourcentage de représentativité de ce groupe sur l'ensemble des procureurs a légèrement augmenté, passant de 281 (44,1 %) en mars 2018 à 343 en mars 2022 (45,2 %);
- De 35 ans à 44 ans : ce groupe est passé de 223 (35,1 %) en mars 2018 à 288 (37,9 %), ce qui constitue une augmentation de 65 procureurs et de 2,8 %;
- De 45 ans à 54 ans : c'est dans ce groupe d'âge que l'écart le plus marqué apparaît, il diminue autant en nombre qu'en pourcentage, en passant de 98 (15,3 %) en mars 2018 à 87 (11,5 %);
- Plus de 55 ans : de 35 (5,6 %) en mars 2018 à 41 (5,4 %), ce groupe est demeuré proportionnellement stable en augmentant de six procureurs.

[89] Le portrait au niveau de l'expérience est celui-ci, de 2018 à 2022¹⁰³ :

Tableau 1 : Niveau de l'expérience des PPCP de 2018 à 2022

	Mars 2018	Mars 2019	Mars 2020	Mars 2021	Mars 2022
0 à 5 ans	164 (25,7 %)	175 (26,5 %)	185 (26,7 %)	178 (25,8 %)	206 (27,1 %)
6 à 10 ans	170 (26,7 %)	182 (27,5 %)	189 (27,3 %)	183 (26,6 %)	198 (26,1 %)
11 à 15 ans	88 (13,8 %)	90 (13,6 %)	105 (15,2 %)	122 (17,7 %)	137 (18,1 %)
Niveau expert	215 (33,8 %)	214 (32,4 %)	213 (30,8 %)	206 (29,9 %)	218 (28,7 %)

¹⁰¹ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 206.

¹⁰² Portrait des procureurs, *supra*, note 38, p. 9, Tableau 1.

¹⁰³ *Id.*, p. 13, Tableau 4.

[90] On peut donc constater qu'au niveau de l'expérience, tous les groupes ont connu une croissance en nombre, suivant ainsi la hausse du nombre d'effectifs. Celle-ci est marquée pour les 11 à 15 ans d'expérience, mais très faible pour le niveau expert.

[91] Le portrait est différent au niveau de la représentativité. Le pourcentage des PPCP entre 0 et 5 ans a augmenté entre 2018 et 2022, mais le groupe qui a connu la plus forte hausse est celui des 11 à 15 ans d'expérience. Cependant, la proportion des PPCP de plus de 15 ans d'expérience a chuté de 5,1 %, passant de 33,8 % à 28,7 %¹⁰⁴. Si l'on regarde l'évolution sur une plus longue période, on constate que la proportion du groupe des 0 à 5 ans, qui était de 27,0 % en 2015, est stable. Les 6 à 10 ans représentaient alors 21,7 %. Leur représentativité a donc augmenté depuis 2015. La proportion du groupe des 11 à 15 ans d'expérience était de 17,4 % en 2015, donc similaire à 2021. Le niveau expert représentait quant à lui 33,8 % du total des effectifs en 2015. Il est donc demeuré stable jusqu'en 2018, pour diminuer depuis.

4. Problématiques particulières

[92] Deux situations spécifiques sont soumises à l'attention du Comité. Les procureurs visés sont ceux affectés à la cour itinérante et au BGCAS.

[93] La cour itinérante, rattachée aux régions du Nord-du-Québec ainsi que de l'Est-du-Québec, fait face à un défi particulier en ce qui a trait à l'attractivité et à la rétention. Ainsi, le taux de postes vacants dans les bureaux du Nord-du-Québec était de 10,8 % en 2022¹⁰⁵. Un total de 13,6 % de l'ensemble des démissions ont été rattachées à cette région¹⁰⁶. D'autres régions ont des taux de démission élevés, soit le Sud du Québec (13,6 %) et le Centre-du-Québec (11,4 %), sans pour autant que le taux de postes vacants se distingue aussi nettement de la moyenne. En juin 2023, 65 candidats inscrits sur la LDA auraient démontré de l'intérêt pour le Bureau du Nord-du-Québec, dont 35 exclusivement pour ce dernier¹⁰⁷.

[94] La situation au BGCAS est aussi soulignée. Le taux de postes vacants y est nettement au-dessus de la moyenne, soit 16,2 % pour 2022¹⁰⁸. Les données fournies montrent aussi que 22,7 % de l'ensemble des démissions proviennent de PPCP affectés au BGCAS¹⁰⁹. Ces taux sont bien au-delà de la proportion de PPCP qui y travaillent. Il y aurait au moment des audiences 11 postes vacants au BGCAS sur 68 postes. Entre 2018 et 2022, parmi les procureurs affectés au BGCAS, 40 n'y sont pas demeurés. Ils ont soit été nommés procureurs en chef, ont choisi de retourner travailler dans un autre bureau au DPCP ou ont démissionné.

¹⁰⁴ Portrait des procureurs, *supra*, note 38, p. 13, Tableau 4.

¹⁰⁵ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 32.

¹⁰⁶ Portrait des procureurs, *supra*, note 38, p. 23, Tableau 12.

¹⁰⁷ *Candidats ayant démontré de l'intérêt à un emploi de procureur par bureau régional en juin 2023*, tableau transmis par courriel par le gouvernement en date du 11 août 2023 en réponse à certains engagements.

¹⁰⁸ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 32.

¹⁰⁹ Portrait des procureurs, *supra*, note 38, p. 23, Tableau 12.

5. Analyse du Comité

[95] Tant le Comité Bouchard que le Comité Lemay avaient exprimé une crainte quant à la disponibilité d'avocats d'expérience au sein du DPCP dans le futur. La Cour supérieure avait conclu qu'il était raisonnable pour le gouvernement de réfuter tout problème d'attraction, puisque le Comité Lemay n'appréhendait qu'une situation hypothétique¹¹⁰.

[96] Devant le présent Comité, le gouvernement considère avoir une bonne capacité d'attraction. Il invoque que la proportion de procureurs de plus de 35 ans est restée stable et qu'en l'absence de nouvelle vague d'embauche, une hausse de l'âge moyen et de l'expérience moyenne est attendue dans les prochaines années.

[97] L'Association est plutôt d'avis que les rangs du DPCP rajeunissent, et que le départ de procureurs plus expérimentés n'est pas contrebalancé par l'embauche de plus jeunes procureurs.

[98] Les données fournies permettent de voir l'évolution des effectifs en termes d'âge et d'expérience. Dans le cadre de son analyse, le Comité doit aussi prendre en considération le nombre significatif de nouveaux postes depuis les dernières années. Ces nouveaux postes, en plus des départs, ont dû être comblés. Or, les procureurs qui quittent à la suite d'une nomination ou pour la retraite sont plus expérimentés, et ceux qui arrivent le sont généralement moins. La majorité des embauches, soit les deux tiers, se fait auprès de procureurs âgés entre 25 et 29 ans¹¹¹. Ce contexte crée un défi supplémentaire pour maintenir l'expertise nécessaire au sein du DPCP.

[99] Le DPCP souligne avoir été en mesure de combler une bonne partie des postes, le taux de postes vacants au troisième trimestre 2022, de 5 %, étant inférieur à la moyenne québécoise de 6 %. Ce taux aurait diminué à 4,2 % en juillet 2023. Le Comité constate donc que la capacité d'attraction est présente, mais doit aussi noter que l'embauche se fait surtout auprès de jeunes procureurs.

[100] Quant au portrait général de l'effectif, le Comité note une diminution de cinq points de pourcentage dans la représentativité des procureurs de plus de 15 ans d'expérience, qui se reflète aussi chez les PPCP de plus de 45 ans, avec un écart de près 4 %. Il est difficile de déterminer s'il s'agit uniquement d'une conséquence de la vague d'embauche ou d'un problème plus fondamental.

[101] Le nombre de procureurs ayant plus de 10 ans d'expérience est quant à lui en hausse, de même que son pourcentage. La proportion de procureurs de plus de 10 ans d'expérience est revenue au niveau de 2015-2018.

[102] Le portrait est donc différent selon que l'on porte notre regard sur les avocats de la catégorie expert ou sur le groupe qui se situe entre 11 et 15 ans d'expérience.

¹¹⁰ Jugement de la Cour supérieure, *supra*, note 22, paragr. 116-118.

¹¹¹ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 30.

[103] Les parties n'ont pas soumis au Comité d'observations particulières sur une répartition adéquate de l'expérience pour assurer le maintien de l'expertise et la prise en charge des dossiers plus complexes. Dans les circonstances, le Comité n'est pas en mesure de dire si la proportion et le nombre de procureurs experts sont adéquats compte tenu du rôle joué par les PPCP et des mandats particuliers confiés à certains d'entre eux. Il ne peut davantage affirmer que le nombre de procureurs dans le groupe de 11 à 15 ans d'expérience compensera pour le départ éventuel des procureurs experts, pas plus qu'il ne peut prétendre le contraire.

[104] Le Comité est toutefois à même de constater que la rétention des procureurs de plus de 10 ans d'expérience est essentielle pour venir combler dans quelques années les rangs des procureurs experts, et que des efforts doivent être maintenus pour favoriser l'embauche de procureurs ayant déjà à leur actif une certaine expérience. Ces préoccupations s'inscrivent en plus dans le contexte décrit précédemment de resserrement du marché du travail.

[105] Des mesures doivent par ailleurs être prises en lien avec les problématiques particulières d'attractivité et de rétention à la cour itinérante et au BGCAS. Le Comité analysera à cet égard les demandes soumises par le gouvernement et par l'Association.

SECTION III : FACTEUR 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

[106] La LRP prévoit que le Comité doit tenir compte des conditions de travail et de la rémunération globale des procureurs au Québec et ailleurs au Canada dans l'évaluation du caractère adéquat de leur rémunération et autres conditions de travail, le tout en faisant certains ajustements.

[107] Le gouvernement et l'Association ont consacré une part importante de leurs représentations à ce facteur. Pour l'Association, le facteur 3 est primordial, car elle considère en effet que l'écart entre la rémunération globale par heure travaillée des procureurs au Québec et ailleurs au Canada est majeur et qu'il se creuse d'année en année. Cette situation n'a pas sa raison d'être pour l'Association et doit être corrigée.

[108] Le gouvernement s'oppose à ce que tout pourcentage d'écart serve de référence unique à une recommandation sur le traitement à accorder aux PPCP. Selon lui, si le législateur avait voulu qu'il en soit ainsi, il n'aurait pas prévu six facteurs, mais un seul. Il propose plutôt de tenir compte du rang occupé par le Québec par rapport aux autres juridictions.

[109] Les deux parties ont retenu les services d'une firme conseil. L'Association a produit un rapport de la firme PCI¹¹², représentée par Bridgit Courey, CPA, ASC, conseillère principale, qui a témoigné devant le Comité. Le gouvernement a retenu les services de la firme Normandin Beaudry. Mélanie Presseault, MBA, CHRP, associée adjointe, a signé le rapport¹¹³ et a aussi témoigné devant le Comité.

[110] Ces deux rapports arrivent à des conclusions différentes autant dans la détermination de la rémunération horaire globale moyenne que dans le choix des méthodes d'ajustement à utiliser pour tenir compte des différences quant au coût de la vie et quant à la richesse collective. Finalement, les parties diffèrent d'opinion sur la façon appropriée d'effectuer la comparaison entre la rémunération horaire globale des PPCP, une fois ajustée, et celle des procureurs des autres juridictions.

[111] L'Association considère que l'écart de rémunération, en utilisant une moyenne pondérée (par le nombre de procureurs au sein de chaque juridiction) de la rémunération horaire globale moyenne de l'ensemble des provinces et du fédéral, est de 31,1 %.

[112] Le gouvernement, pour sa part, classe les procureurs au Québec au 7^e rang¹¹⁴ lorsque le revenu horaire global est ajusté pour tenir compte du coût de la vie, ou au 8^e rang¹¹⁵ lorsque l'ajustement se fait quant à la richesse collective. Par ailleurs, le rapport soumis par Normandin Beaudry se prononce sur la présence d'un écart de rémunération entre les procureurs au Québec et ailleurs au Canada. Utilisant une moyenne arithmétique de l'ensemble des juridictions, excluant le fédéral, Normandin Beaudry conclut à un écart de -6 % pour les procureurs au Québec, une fois que l'on tient compte des différences quant au coût de la vie, et à un écart de -4 % si l'on tient compte des différences quant à la richesse collective.

[113] On constate donc que les positions des parties sont diamétralement opposées. Par ailleurs, il convient de noter, et cet élément est aussi souligné par les parties, que les conclusions divergentes sur le facteur 3 découlent principalement de l'application d'une moyenne arithmétique ou pondérée pour comparer les procureurs au Québec avec les procureurs ailleurs au Canada, et aussi, quoique dans une moindre mesure, des facteurs d'ajustements retenus.

¹¹² *Rémunération des Procureurs aux poursuites criminelles et pénales*, PCI, 11 mai 2023 (Observations de l'Association, *supra*, note 25, Annexe 15), ci-après « **Rapport de PCI** ».

¹¹³ *Rapport d'analyse comparative de la rémunération globale des procureurs aux poursuites criminelles et pénales du Québec*, Normandin Beaudry, Secrétariat du Conseil du trésor du Québec, mai 2023 (Observations du gouvernement, *supra*, note 42, Annexe 4.1), ci-après « **Rapport no. 1 de Normandin Beaudry** ».

¹¹⁴ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 37.

¹¹⁵ *Id.*, p. 38.

[114] Ce rapport présente, en séquence :

- Les conclusions des deux rapports sur la rémunération horaire globale moyenne avant ajustement quant au coût de la vie et quant à la richesse collective;
- L'ajustement apporté quant au coût de la vie et quant à la richesse collective;
- La comparaison entre les procureurs au Québec et ailleurs au Canada.

1. Rémunération horaire globale moyenne avant ajustement quant au coût de la vie et quant à la richesse collective

[115] La rémunération horaire globale est composée de la rémunération directe, en plus de la part du régime de retraite et de la part du coût des assurances collectives payées par l'employeur. Le nombre d'heures annuelles de travail est calculé en soustrayant le total des heures payées chômées du nombre d'heures prévues à l'horaire régulier. La rémunération horaire globale déterminée par chaque partie au terme de cet exercice, pour chaque juridiction, est présentée au Tableau 2.

Tableau 2 – Rémunération horaire globale moyenne par heure travaillée, taux non ajustés

Juridiction	Taux non ajustés PCI	Taux non ajustés Normandin Beaudry
Colombie-Britannique	154,50 \$	143,77 \$
Alberta	161,91 \$	146,92 \$
Saskatchewan	100,90 \$	100,88 \$
Manitoba	117,42 \$	112,56 \$
Ontario	157,07 \$	148,20 \$
Nouveau-Brunswick	85,50 \$	86,85 \$
Nouvelle-Écosse	110,63 \$	112,58 \$
Île-du-Prince-Édouard	97,41 \$	102,17 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	93,09 \$	76,41 \$
Fédéral	128,79 \$	119,78 \$
Québec	103,20 \$	101,94 \$

SOURCE : Pour les Taux non ajustés PCI : Réplique de l'Association, *supra*, note 58, Annexe 64, *Commentaires concernant les observations du 12 mai 2023 du Gouvernement*, PCI, 30 mai 2023, Tableau 3, p. 13. Pour les Taux non ajustés Normandin Beaudry : Rapport No. 1 de Normandin Beaudry, *supra*, note 113, Tableau 3, p. 20. Toutefois, le taux pour la Colombie-Britannique reflète l'ajustement mentionné à l'Annexe 4 de la Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, *Commentaire et observations aux documents déposés par l'Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales*, Normandin Beaudry, 9 juin 2023, p. 9-10.

[116] Le gouvernement et l'Association, de même que les firmes-conseils respectives, sont conscients des écarts dans les taux de rémunération ou dans les autres composantes de la rémunération, telles que le régime de retraite.

[117] Le Comité souligne que les tentatives de réconciliation volontaire auprès des parties et des témoins sont restées vaines, chacun soutenant sa méthode d'analyse. Étant donné le constat précédent voulant que les écarts dans les conclusions proviennent surtout des facteurs d'ajustements appliqués et des méthodes de comparaison utilisées, le Comité a jugé qu'à cette étape des travaux, il n'était pas approprié de demander aux parties de refaire certaines analyses en fonction de données communes.

[118] Les sous-sections suivantes visent à présenter les observations reçues et à tenter d'expliquer les écarts constatés.

1.1 Rémunération directe

[119] La composante de la rémunération directe occupe la part principale de la rémunération horaire globale. Pour effectuer le calcul qui permet de déterminer cette rémunération sur la carrière d'un procureur, les deux parties font progresser ce dernier dans les échelles de salaire en vigueur, sur la durée d'une carrière. PCI calcule l'ensemble de la carrière d'un procureur sur 32 ans, soit le nombre d'années de service moyen des procureurs au Québec au moment de leur retraite selon la méthodologie retenue par l'actuaire Sauvé, tandis que Normandin Beaudry utilise comme référence une carrière moyenne de 31 ans, reflétant plutôt une hypothèse de retraite au moment où les procureurs deviennent admissibles sans pénalité à une rente. Cet élément explique une partie des écarts observés, les autres facteurs étant principalement les suivants :

- Le rythme de progression dans les échelles de salaire utilisé par les deux firmes n'est pas toujours le même, selon les juridictions;
- Normandin Beaudry exclut les échelons supérieurs des données lorsque moins de 5 % des procureurs d'une juridiction y ont accès;
- L'ajout ou non de certaines primes ou allocations, selon les juridictions;
- L'indexation des échelles pour refléter le passage du temps (pour certaines juridictions où les conditions de travail n'avaient pas été renouvelées à la date de l'étude). Aussi, Normandin Beaudry indique effectuer l'étude avec les salaires de base en vigueur au 1^{er} avril 2022 (sauf exceptions) alors que PCI reflète, pour la majorité des juridictions, la rémunération globale au 31 décembre 2022.

[120] Pour huit juridictions, les écarts absolus dans les conclusions des deux rapports sur la rémunération directe varient entre 0 % et 3 % par juridiction. La rémunération directe est généralement plus élevée pour PCI, puisque cette dernière a utilisé une durée de carrière moyenne de 32 ans (la 32^e année représente une année où le procureur est au sommet de l'échelle salariale) et n'exclut pas les données associées à certains échelons supérieurs. Les écarts sont plus grands dans les cas de l'Île-du-Prince-Édouard, de Terre-

Neuve-et-Labrador et du gouvernement fédéral. Le nombre de niveaux retenus par PCI et le fait que les données s'appliquent à des dates d'entrée en vigueur différentes expliquent vraisemblablement l'écart observé à l'Île-du-Prince-Édouard. Quant à Terre-Neuve-et-Labrador, PCI fait progresser les procureurs de cette juridiction plus rapidement qu'au rythme d'un échelon par année en vertu d'informations reçues des représentants de l'Association, contrairement à Normandin Beaudry, qui a recours à une progression annuelle. Pour évaluer la rémunération directe des procureurs fédéraux, PCI a utilisé une méthode d'indexation des salaires (n'ayant pas eu accès à la rémunération actuellement en vigueur au fédéral), tandis que Normandin Beaudry a plutôt appliqué les taux réels.

[121] La présence de ces écarts dus à l'utilisation de données de référence différentes n'est pas souhaitable. À cet égard, l'avocat de l'Association avait d'ailleurs soumis la problématique au Comité, avant le dépôt des observations par les parties, demandant que le gouvernement partage les données salariales de base des juridictions des autres provinces. Le Comité a alors précisé s'attendre à ce que les parties communiquent leurs données brutes avant le dépôt des observations pour assurer une fluidité dans le déroulement des travaux, sans toutefois imposer un processus. Encore là, le gouvernement et l'Association diffèrent d'opinion sur l'étendue réelle de ce partage effectif. Quoiqu'il en soit, le Comité considère qu'il doit faire une recommandation à cet égard. L'étude du facteur 3 exige des efforts considérables autant des parties que du Comité. Un partage de données permettrait de simplifier ce qui doit être, en principe, une analyse factuelle basée sur des données objectives.

1.2 Régime de retraite

[122] PCI a intégré à son étude de la rémunération horaire globale les résultats de l'évaluation du régime de retraite menée par l'actuaire André Sauvé. Les valeurs associées à la portion payable par l'employeur établies par Normandin Beaudry et par M. Sauvé diffèrent de manière significative.

[123] Les écarts observés s'expliquent principalement par les facteurs suivants :

- **Les hypothèses actuarielles sous-jacentes (tant économiques que démographiques)** - L'hypothèse de prise de retraite utilisée par l'actuaire Sauvé s'appuie sur les taux utilisés par Retraite Québec pour l'évaluation actuarielle du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) au 31 décembre 2020 (régime auquel participent les procureurs), avec certains ajustements pour mieux refléter l'expérience des procureurs au cours de la période 2004 à 2022. Normandin Beaudry utilise plutôt l'âge auquel le procureur est admissible à une rente de retraite sans réduction pour retraite anticipée en vertu des dispositions du RRPE. L'âge moyen à la retraite théorique des six profils utilisés par Normandin Beaudry est de 58,8 ans alors que l'âge moyen à la retraite théorique de M. Sauvé est de 60,5 ans.
- **La méthode utilisée pour établir la portion du coût total payable par l'employeur** - L'actuaire Sauvé soustrait du coût total les cotisations salariales déterminées selon les formules de cotisation en vigueur. Ces niveaux de cotisations salariales découlent de la plus récente évaluation actuarielle de chaque régime et

s'appuient donc sur les données de tous les participants (et non des profils types des procureurs) et sur les hypothèses actuarielles utilisées afin d'assurer leur financement à long terme. Les hypothèses utilisées par l'actuaire Sauvé pour établir la valeur totale de chaque régime pour les procureurs sont donc en porte-à-faux par rapport aux hypothèses sous-jacentes à l'établissement des cotisations salariales faussant alors les constats quant au coût à la charge de l'employeur. L'analyse de Normandin Beaudry reflète plutôt le partage 50-50 des coûts en vigueur, tel que prévu aux dispositions des régimes de retraite des juridictions considérées.

- **Le traitement de l'indexation des rentes lorsque celle-ci est conditionnelle à la situation financière du régime de retraite** - L'actuaire Sauvé reflète une indexation partielle des rentes, alors que Normandin Beaudry reflète une indexation à hauteur de 100 % de l'augmentation des prix à la consommation.

[124] Le Comité note que ces différences d'hypothèses ou d'approches mènent à des écarts significatifs mais non constants dans la composante régime de retraite aux fins de l'établissement de la rémunération globale horaire. Les valeurs établies par M. Sauvé sont dans plusieurs cas beaucoup plus élevées que celles établies par Normandin Beaudry en raison principalement des différences de méthode utilisée pour établir la portion du coût total payable par l'employeur. Pour certaines juridictions, cette différence est toutefois réduite ou presque annulée par la manière de considérer l'indexation conditionnelle (Normandin Beaudry accordant une valeur supérieure à ces dispositions que l'actuaire Sauvé). Reste finalement l'importante différence quant à l'âge de prise de la retraite menant à des distorsions dans les valeurs calculées par les deux parties.

[125] Cependant, compte tenu, encore une fois, de l'impact relatif des différences quant aux conclusions des deux parties sur la rémunération horaire globale moyenne avant ajustements et avant l'application d'une méthode de comparaison, le Comité n'a pas, contrairement au Comité Lemay, modifié le calcul relié au régime de retraite effectué par l'actuaire Sauvé afin de refléter un réel partage des coûts à parts égales, même s'il est d'avis que la valeur retenue devrait être celle représentant 50 % de la valeur totale du régime.

1.3 Assurances collectives

[126] L'Association a produit avec sa réplique une mise à jour du calcul de la rémunération horaire globale par PCI, en utilisant les données fournies par Normandin Beaudry dans son rapport¹¹⁶ pour la portion des assurances collectives. Le Comité a considéré ces données modifiées aux fins de ses analyses.

¹¹⁶ Rapport no. 1 de Normandin Beaudry, *supra*, note 113.

2. Ajustement quant au coût de la vie et quant à la richesse collective

[127]Après analyse des propositions des deux parties, le Comité, à l'instar des Comités Bouchard et Lemay, retient une approche pondérée à parts égales entre un facteur d'ajustement pour le coût de la vie calculé sur la base des indices comparatifs de l'IPC des villes¹¹⁷ et un facteur d'ajustement pour refléter la richesse collective basé sur le PIB par habitant¹¹⁸. Il constate toutefois, à l'instar des commentaires faits devant lui, que ces indices sont imparfaits. Ils constituent cependant l'option la plus satisfaisante, compte tenu de l'encadrement législatif imposé. Cela correspond par ailleurs aux facteurs d'ajustement respectifs présentés par Normandin Beaudry, quoi qu'en aucun cas, le gouvernement – via Normandin Beaudry – ne présente une approche combinée où ces deux facteurs sont pondérés.

[128]Le Comité n'endosse pas l'approche suggérée par l'Association pour l'ajustement quant au coût de la vie et quant à la richesse collective, et ce, pour les motifs suivants.

[129]L'Association a indiqué que les mesures de l'IPC et du PIB apparaissent incomplètes et inappropriées pour évaluer les écarts de rémunération entre les diverses juridictions. Elle suggère plutôt l'utilisation d'un différentiel géographique qui « reflète les impacts des différents éléments influençant l'offre et la demande de main-d'œuvre »¹¹⁹. Ces éléments incluent le taux de chômage, la productivité et le coût de la vie. Ces différentiels géographiques sont basés sur les données du *Geographic Assessor* de l'*Economic Research Institute*, une société californienne. Il est toutefois difficile pour le Comité d'apprécier la robustesse des données sous-jacentes, particulièrement les données propres aux diverses provinces canadiennes, qui ne sont pas disponibles. De plus, les éléments reflétés par un tel facteur semblent différer – et peut-être aller bien au-delà – de ceux prévus à la LRP, soit le coût de la vie et la richesse collective.

[130]Le Tableau 3 présente les résultats présentés au Tableau 2, avec ajustement combiné à parts égales entre le coût de la vie et la richesse collective.

¹¹⁷ *Indices comparatifs des prix des biens et des services à la consommation entre les villes, données annuelles*, Statistique Canada, CANSIM, Tableau 18-10-0003-01. Pour l'Alberta (Calgary et Edmonton) et l'Ontario (Toronto et Ottawa), l'indice a été déterminé à partir de la moyenne simple de l'indice des deux villes.

¹¹⁸ PIB 2021, *Produit intérieur brut, en termes de dépenses, provinciales et territoriales, annuelles (x 1 000 000)*, Statistique Canada, CANSIM, Tableau 36-10-0222-01; *Estimations de la population au 1^{er} juillet 2021, par âge et sexe*, Statistique Canada, CANSIM, Tableau 17-10-0005-01.

¹¹⁹ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 234.

Tableau 3 – Rémunération horaire globale moyenne par heure travaillée avec ajustements à parts égales pour le coût de la vie et la richesse collective

Juridiction	Taux ajustés PCI	Taux ajustés Normandin Beaudry
Colombie-Britannique	136,30 \$	126,83 \$
Alberta	131,25 \$	119,10 \$
Saskatchewan	86,03 \$	86,02 \$
Manitoba	118,74 \$	113,82 \$
Ontario	141,52 \$	133,53 \$
Nouveau-Brunswick	89,72 \$	91,14 \$
Nouvelle-Écosse	114,41 \$	116,42 \$
Île-du-Prince-Édouard	102,23 \$	107,22 \$
Terre-Neuve-et-Labrador	82,55 \$	67,75 \$
Fédéral	117,41 \$	109,19 \$
Québec	103,20 \$	101,94 \$

3. Comparaison entre le Québec et les autres juridictions

[131] L'application du facteur 3 a fait l'objet de débats jusque devant la Cour d'appel. Le gouvernement s'opposait dans un premier temps à l'établissement d'un pourcentage d'écart entre le salaire global horaire des procureurs au Québec et ailleurs au Canada, plaidant que cela consistait à établir un minimum à atteindre. La Cour supérieure, puis la Cour d'appel¹²⁰, ne retiennent pas cet argument. Déterminer un écart ne consiste pas à fixer un seuil minimum, mais un objectif souhaitable à réaliser lorsque les facteurs le justifient. Par ailleurs, sur le choix de la méthode pour déterminer une moyenne, les deux cours considèrent que le rejet par le gouvernement de l'application d'un calcul basé sur une moyenne pondérée, dans sa réponse au Rapport Lemay, n'est pas irrationnel.

[132] Devant le présent Comité, le débat sur le groupe et sur la méthode de comparaison à appliquer est encore à l'ordre du jour. Les groupes de comparaison mis de l'avant sont soit le groupe des 4, c'est-à-dire l'Ontario, l'Alberta, la Colombie-Britannique et le fédéral, ou le groupe des 10, soit l'ensemble des autres juridictions. La moyenne arithmétique, la moyenne pondérée ou la médiane constituent différentes méthodes de comparaison.

¹²⁰ Jugement de la Cour supérieure, *supra*, note 22; Jugement de la Cour d'appel, *supra*, note 23.

[133] L'Association est d'avis que la comparaison avec le groupe des 4 est plus appropriée¹²¹, disant que le nombre de procureurs des juridictions comprises dans ce groupe se compare bien avec le Québec. Elle ajoute qu'il s'agit des provinces les plus peuplées. Sur le type de moyenne à utiliser, l'Association soumet une analyse de Daniel Morissette, M.Sc., P.Stat. de la firme StatExpert inc. Ce témoin fait remarquer qu'en l'absence de données normalement distribuées et symétriques, surtout lorsque l'on observe certaines données extrêmes, la moyenne arithmétique peut mener à des conclusions trompeuses. Conséquemment, il est d'avis que la moyenne pondérée du groupe des 10 représente de façon beaucoup plus adéquate le profil général des rémunérations au Canada. L'actuaire André Sauvé est aussi d'avis que l'utilisation d'une moyenne arithmétique n'est appropriée que lorsque les valeurs considérées sont homogènes, ce qui n'est pas le cas selon lui en l'espèce.

[134] Pour sa part, le gouvernement propose de tenir compte du rang pour déterminer où le Québec se situe par rapport aux autres juridictions. Malgré tout, il fournit aussi, par l'entremise du rapport déposé par Normandin Beaudry, une comparaison effectuée selon la moyenne arithmétique de l'ensemble des provinces (en excluant le fédéral). Normandin Beaudry retient ce groupe de comparaison, étant d'avis que l'expression « ailleurs au Canada » utilisée au facteur 3 de la LRP rend nécessaire de tenir compte de toutes les autres juridictions provinciales et de leur accorder un poids égal. Le gouvernement indique aussi que la moyenne arithmétique est généralement utilisée par les comités de rémunération des juges des cours provinciales. Cette affirmation mérite toutefois d'être nuanc  e¹²².

[135] Les critiques formulés par les deux parties sur l'absence d'homogénéité du groupe des 4 ou du groupe des 10, comme sur les biais produits par l'utilisation d'une moyenne arithmétique ou pondérée, sont valables et sont entendues par le Comité. Ce dernier doit aussi tenir compte des jugements rendus à la suite du Rapport Lemay. Il a donc opté de présenter les résultats en utilisant les différentes méthodes de comparaison et en les appliquant au groupe des 10. Il n'est pas nécessaire de retenir le groupe des 4, car

¹²¹ Cependant, l'Association base sa demande de rattrapage salarial sur une moyenne pondérée du groupe des 10.

¹²²    l'appui de cette affirmation, le gouvernement se réfère au *Tableau synthèse de rapports de certains comités de la rémunération des juges de juridiction canadienne* se trouvant à l'Annexe 8 de sa réplique, *supra*, note 129. Dans les faits, ce tableau démontre que seulement deux (2) juridictions, soit la Saskatchewan et l'  le-du-Prince-Édouard, ont dans les dernières années utilisé une moyenne arithmétique faisant appel aux neuf (9) autres provinces et à deux (2) territoires (le Nunavut étant exclu, tout comme le fédéral). La Colombie-Britannique, le Manitoba et Terre-Neuve-et-Labrador ont pour leur part aussi fait appel à une moyenne arithmétique, mais seulement quant à une combinaison de trois (3) provinces. Les autres provinces ont plutôt opté, dans les dernières années, de fixer le salaire de leurs juges provinciaux en fonction d'un pourcentage du traitement des juges de la Cour supérieure ou encore en établissant un rang parmi les provinces. Quant au Québec, le dernier comité de la rémunération des juges 2019-2023 (Comité Laplante), a opté pour une moyenne pondérée du fédéral et des neuf (9) autres provinces. Il y a aussi lieu de souligner que le Comité consultatif indépendant sur la révision de l'indemn  t   annuelle des membres de l'Assemblée nationale a, pour sa part, opté pour une comparaison avec la Chambre des communes, l'Alberta, l'Ontario et la Colombie-Britannique.

l'application d'une moyenne pondérée au groupe des 10 produit pratiquement les mêmes résultats que la moyenne arithmétique ou pondérée du groupe des 4.

[136] L'utilisation d'une moyenne pondérée (par nombre de procureurs par juridiction) au groupe des 10 donne un poids important aux quatre plus grands employeurs dans la détermination de la rémunération globale par heure. En effet, le fédéral, l'Ontario, la Colombie-Britannique et l'Alberta représentent plus de 80 % du nombre total de procureurs de toutes les juridictions. Cela équivaut pratiquement à comparer le Québec au groupe des 4. Cette méthode a donc ses faiblesses, car comme le disait le Comité Lemay, on ne peut ignorer que la richesse collective au Québec est inférieure à la moyenne canadienne.

[137] Cependant, l'application d'une moyenne arithmétique du groupe des 10 a pour effet de sous-évaluer la place qu'occupent ailleurs au Canada les juridictions plus peuplées, en donnant un poids égal à toutes les juridictions. La réalité canadienne n'est pas reflétée par l'application d'une moyenne arithmétique.

[138] Comme l'illustre le Tableau 4, selon la moyenne arithmétique de l'ensemble des juridictions, incluant le fédéral, et en utilisant les données du Tableau 3, l'écart entre la rémunération horaire globale des procureurs au Québec et ailleurs au Canada est de -7,9 % selon les données fournies par PCI, et de -4,8 % selon celles de Normandin Beaudry. Lorsque l'on utilise plutôt la moyenne pondérée, ces écarts sont alors de -19,5 % selon les données fournies par PCI, et de -15,4 % selon celles de Normandin Beaudry.

Tableau 4 – Moyenne arithmétique et pondérée de la rémunération globale horaire ajustée pour le coût de la vie et la richesse collective

	Taux ajustés PCI	Taux ajustés Normandin Beaudry
Québec	103,20 \$	101,94 \$
Moyenne arithmétique des autres juridictions	112,01 \$	107,10 \$
Écart	-7,9 %	-4,8 %
Moyenne pondérée des autres juridictions	128,27 \$	120,44 \$
Écart	-19,5 %	-15,4 %

[139] Finalement, la référence au rang donne un éclairage limité, car cette mesure ne situe pas l'écart. Tout au plus, elle positionne le Québec sur une échelle. À titre d'exemple, si quatre juridictions ont une rémunération globale ajustée similaire, l'une d'elles pourrait être au 8^e rang et une autre au 5^e rang, donnant l'impression d'un net avantage pour la plus élevée, alors qu'il n'en n'est rien. De plus, les données sous-jacentes sont parfois discutables et un changement mineur à une hypothèse quelconque peut faire avancer ou

reculer une juridiction de plusieurs rangs. Conséquemment, le Comité est d'avis que la référence au rang est une mesure trop imprécise pour être d'une réelle utilité.

[140] Mentionnons tout de même que selon les données ajustées de Normandin Beaudry du Tableau 3, les procureurs au Québec se situent au 8^e rang, juste avant le Nouveau-Brunswick, la Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador.

[141] Le même exercice, fait à partir des données ajustées de PCI du Tableau 3, place les procureurs au Québec au 7^e rang. Cependant, la rémunération horaire globale des procureurs de l'Île-du-Prince-Édouard, qui seraient au 8^e rang, accuse moins de 1 % d'écart avec celle des procureurs au Québec. La marge est donc très mince entre le 7^e et le 8^e rang.

4. Analyse du Comité

[142] Il ressort des différentes méthodes de comparaison que les procureurs au Québec accusent un écart de rémunération négatif entre 4,8 % et 15,4 % d'après les données ajustées de Normandin Beaudry, ou entre 7,9 % et 19,5 % d'après celles de PCI.

[143] On constate aisément que le choix entre l'application d'une moyenne arithmétique ou pondérée est déterminant. Étant donné les biais produits par chacune de ces méthodes de comparaison, on ne peut considérer que le pourcentage d'écart calculé selon l'une ou l'autre de ces méthodes représente une réalité ou une donnée vraiment fiable. Il s'agit plutôt d'un indice, d'une direction.

[144] L'Association soumet par ailleurs que l'écart se creuse. Le Comité Bouchard avait évalué un écart de rémunération de -11,1% en utilisant une moyenne pondérée du groupe des 10¹²³. Le Comité Lemay, en utilisant la même méthode, arrivait à un écart de -13,7 %¹²⁴. Dans les deux cas, les comités précédents avaient utilisé les données de Normandin Beaudry, ajustées pour tenir compte du coût de la vie et de la richesse collective.

[145] Si le présent Comité utilisait, pour fins de comparaison, les données de Normandin Beaudry et modifiait le calcul relié aux régimes de retraite, afin de reproduire la méthodologie utilisée par les comités précédents, le pourcentage d'écart selon une moyenne pondérée du groupe des 10 serait aujourd'hui de -15,2 %.

[146] Devant le Comité Lemay, le gouvernement indiquait que le Québec arrivait au 6^e rang parmi les provinces¹²⁵. Il le situe aujourd'hui au 7^e ou au 8^e rang.

[147] Les données rapportées dans les rapports précédents ne permettent pas de faire la même comparaison avec la moyenne arithmétique.

¹²³ Rapport Bouchard, *supra*, note 16, Tableau 23, p. 103.

¹²⁴ Rapport Lemay, *supra*, note 19, Tableau 3, p. 70.

¹²⁵ *Id.*, p. 33.

[148] Cet exercice ne permet pas de régler le débat entre l'utilisation d'une moyenne pondérée ou arithmétique, mais illustre que selon deux indicateurs sur trois, l'écart de rémunération entre les procureurs au Québec et ailleurs au Canada s'accroît.

SECTION IV : FACTEUR 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

[149] La LRP prévoit que le Comité doit tenir compte des responsabilités assumées par les procureurs, de leur charge de travail, des exigences requises pour l'emploi, des structures salariales et des problématiques d'attraction et de rétention, dans l'évaluation du caractère adéquat de leur rémunération et autres conditions de travail.

1. Responsabilités et charge de travail

[150] Selon l'Association, les procureurs québécois sont parmi ceux qui assument le plus grand nombre de responsabilités et les plus lourdes tâches au Canada¹²⁶. Elle reprend à cet égard une des conclusions du rapport de PCI à l'effet que les PPCP ont le profil le plus exigeant parmi les procureurs canadiens¹²⁷. L'Association souligne aussi qu'ils exercent leurs fonctions principalement devant la Cour du Québec et la Cour supérieure, et sont appelés à plaider en appel devant la Cour d'appel et la Cour suprême du Canada, ce qui exclut les cours municipales. Les PPCP conserveraient ainsi les dossiers impliquant les crimes les plus importants et nécessitant souvent plus de préparation¹²⁸.

[151] Pour le gouvernement, il est difficile, voire impossible, de déterminer si la charge de travail des procureurs au Québec est plus lourde que celle des procureurs des autres provinces, compte tenu de l'absence de données suffisantes¹²⁹. Pour ce dernier, les responsabilités des PPCP sont essentiellement similaires à celles assumées par les procureurs ailleurs au Canada, puisqu'ils ont le mandat de mener les poursuites en matière criminelle et pénale.

[152] De plus, le gouvernement soutient qu'il ne faut pas confondre les enjeux découlant des responsabilités organisationnelles du DPCP avec les impacts sur la charge de travail individuelle des procureurs. Selon lui, ce n'est pas parce qu'il y a « plus de travail pour l'organisation » qu'il y a « plus de travail pour chaque procureur ». D'ailleurs, selon les chiffres fournis par le gouvernement, l'effectif de procureurs a augmenté de 19 % entre mars 2018 et mars 2022 au Québec, ce qui montrerait que le DPCP n'a pas transféré ses nouvelles responsabilités sur la charge de travail individuelle des procureurs. Il souligne

¹²⁶ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 250.

¹²⁷ Rapport de PCI, *supra*, note 112, p. viii.

¹²⁸ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 143-144.

¹²⁹ *Réplique du gouvernement concernant la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales*, Bureau de la négociation gouvernementale (Secrétariat du Conseil du trésor) et DPCP, 9 juin 2023, p. 29, ci-après « **Réplique du gouvernement** ».

aussi que pour la même période, le nombre de dossiers ouverts est passé de 110 711 (2018-2019) à 82 299 (2021-2022), ce qui représente une diminution de 25,7 % du volume de dossiers¹³⁰.

[153] L'Association, se basant sur la répartition du nombre de dossiers par province dans le rapport annuel 2021-2022 du Service des poursuites pénales du Canada, insiste par ailleurs sur le fait que le Québec est dans une classe à part en ce qui a trait au très faible nombre de poursuites engagées par le fédéral dans la province, laissant ainsi entendre que le champ est occupé par les PPCP¹³¹. Pour que les comparaisons soient justes, le gouvernement rétorque que le nombre des dossiers doit être ajusté par le nombre d'habitants. En l'ajustant par 100 000 habitants, le constat est tout autre selon lui. Le nombre de dossiers traités au Québec par le fédéral serait moindre en raison du fait que l'indice de la criminalité y est plus faible¹³².

[154] Les parties s'entendent toutefois pour dire que les procureurs québécois (tout comme ceux au Nouveau-Brunswick) se distinguent dans la mesure où ils traitent les poursuites relatives aux infractions en matière de drogues régies par la LC ou la LRCDAS, lorsque l'enquête a été menée par la Sûreté du Québec ou un corps de police municipale¹³³. Or, comme le rappelle le gouvernement, les infractions en cette matière comportent souvent un volet de criminalité organisée dont découlent des poursuites qui se traduisent par la tenue de procès d'envergure. Ceux-ci sont caractérisés par des procédures exceptionnellement longues et particulièrement complexes, expliquées notamment par de longues enquêtes policières, en raison du nombre d'accusés impliqués, de la gestion d'une preuve volumineuse et des nombreuses requêtes préliminaires attaquant la validité des moyens d'enquête et des preuves recueillies¹³⁴. Le gouvernement ajoute toutefois que cette responsabilité n'est pas nouvelle et qu'en conséquence, les ressources attribuées au DPCP par le gouvernement l'ont toujours été en considération de la nécessité de lui permettre de diriger ces poursuites au Québec¹³⁵.

[155] Le gouvernement et l'Association reconnaissent aussi une autre caractéristique des PPCP, c'est-à-dire qu'ils assument, depuis peu, les responsabilités particulières afférentes au déploiement du tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale¹³⁶. Me Éric Beauséjour témoigne que la création de ce tribunal a suscité des attentes auprès du public auxquelles le système judiciaire ne parvient pas à répondre¹³⁷. La *Loi visant la création d'un tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale*¹³⁸ impose des obligations de formation à certains

¹³⁰ *Id.*, p. 26.

¹³¹ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 153.

¹³² Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 26-28.

¹³³ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 42-43; Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 259.

¹³⁴ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 43.

¹³⁵ Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 25.

¹³⁶ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 42; Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 252.

¹³⁷ Notes sténographiques, 6 juillet 2023, Volume 3, p. 39-42.

¹³⁸ RLRQ, c. T-15.2.

acteurs susceptibles d'y intervenir¹³⁹. Les procureurs doivent enfin assurer la tenue d'au moins une rencontre entre la personne victime en situation de vulnérabilité et le procureur au dossier dans le cadre des procédures judiciaires¹⁴⁰.

[156] Le gouvernement ajoute cependant que ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de tribunal spécialisé en Ontario que les procureurs ontariens ne font pas de dossiers de violence conjugale ou qu'ils n'accompagnent pas les victimes au cours du processus judiciaire. Le travail peut s'organiser différemment d'une province à l'autre sans pour autant que les responsabilités changent « drastiquement »¹⁴¹.

[157] Quoi qu'il en soit, le gouvernement rappelle qu'il a mis sur pied le Bureau des mandats organisationnels (BMO) en 2021, afin de mieux outiller les PPCP dans ces nouvelles responsabilités. Il a fait entendre Me Audrey Mercier-Turgeon, procureure en chef adjointe et procureure en chef par intérim de ce nouveau service. Le BMO est responsable de plusieurs mandats d'importance de l'institution. Il veille à l'intégration des directives du directeur des poursuites criminelles et pénales et des *Orientations et mesures du ministre de la Justice en matières d'affaires criminelles et pénales*¹⁴² dans les pratiques du DPCP. Le BMO s'assure de la prise en compte des intérêts légitimes des personnes victimes et des témoins d'infractions criminelles dans les opérations du DPCP. À ce titre, il coordonne les formations, les communautés de savoir, les comités et les interventions de l'institution dans divers domaines, notamment en matière de violence sexuelle et de violence conjugale¹⁴³.

[158] Les parties s'entendent par ailleurs sur le fait que les PPCP sont généralement plus personnellement imputables de leurs décisions discrétionnaires que leurs homologues. Par exemple, les procureurs sont souvent appelés à donner à ce sujet des entrevues médiatiques¹⁴⁴.

[159] Les parties reconnaissent en outre qu'il existe une particularité propre à certaines juridictions, soit le Nouveau-Brunswick, la Colombie-Britannique et le Québec, à savoir la préautorisation des accusations. Dans la majorité des autres provinces, les policiers saisissent directement un juge de paix pour présenter une dénonciation et par la suite, amorcer la poursuite¹⁴⁵. Les procureurs de la Couronne ne prennent donc connaissance du dossier qu'après cette démarche amorcée par les policiers. Au Québec, le PPCP est celui qui analyse le dossier, décide d'autoriser ou non le dépôt d'accusations et de qui relève le choix des chefs d'accusation, déterminant ainsi si l'accusé sera détenu ou non jusqu'à sa comparution. Il évalue aussi la suffisance de la preuve et détermine si des compléments d'enquête doivent être demandés¹⁴⁶. Selon l'Association, l'étape de la

¹³⁹ *Id.*, art. 1 al. 5.

¹⁴⁰ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 255-256.

¹⁴¹ Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 28.

¹⁴² RLRQ, c. M-19, r. 1.

¹⁴³ Notes sténographiques, 6 juillet 2023, Volume 3, p. 175-176.

¹⁴⁴ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 38 et 42.

¹⁴⁵ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 145 et s. ; Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 43.

¹⁴⁶ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 43.

préautorisation représente pour les PPCP un travail complexe et laborieux qui nécessite souvent de nombreuses heures de recherche et de rencontres de témoins dans les cas, par exemple, de crimes contre la personne, de fraude et de lutte aux produits de la criminalité¹⁴⁷.

[160] Il en résulte, selon l'Association, que le procureur québécois est beaucoup plus à risque que la majorité de ses homologues canadiens, de poursuites civiles basées sur une preuve insuffisante¹⁴⁸. Les témoignages entendus soulignent la haute responsabilité associée à la préautorisation et le fait que certains accusés tiennent le PPCP pour responsable de la situation qu'ils vivent, le tout pouvant mener jusqu'à des menaces ou de l'intimidation à leur rencontre¹⁴⁹.

[161] L'Association, autant que le gouvernement, mettent aussi en exergue que les responsabilités du DPCP et incidemment celles des procureurs ont évolué depuis les travaux du précédent comité.

[162] Parmi ces changements, notons d'abord le positionnement judiciaire sur la nécessité d'offrir un service de justice 7 jours sur 7 afin de respecter les droits et libertés constitutionnels des personnes détenues en attente de comparution. En effet, depuis la décision de la Cour supérieure en décembre 2022¹⁵⁰, laquelle s'attaquait notamment aux délais entourant la comparution des accusés, la comparution d'un détenu doit dorénavant se faire dans un délai de 24 h suivant son arrestation. Les deux parties ont relevé dans leurs observations l'impact de cette étape sur les fonctions des PPCP¹⁵¹. Le gouvernement explique que ce changement a requis l'expansion des services provinciaux de service-conseil et de comparutions du DPCP. À cette fin, le BSC joue un rôle névralgique pour remplir ce positionnement juridique¹⁵². Me Maxime Laroche, procureur en chef adjoint au BSC, a témoigné à l'effet que faire comparaître un détenu dans un délai de 24 h suivant son arrestation était un défi pour les PPCP¹⁵³. L'Association explique qu'à cette étape, le procureur saisi du dossier a la tâche de s'opposer ou non à la remise en liberté de l'accusé¹⁵⁴. En effet, le procureur doit évaluer consciencieusement chacune de ses décisions en tenant compte à la fois du respect de la mission du DPCP, à savoir le respect de l'intérêt public et des règles de droit, et la protection de la victime tout en ayant à l'esprit que la liberté est la règle¹⁵⁵.

¹⁴⁷ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 150.

¹⁴⁸ *Id.*, paragr. 146.

¹⁴⁹ Notes sténographiques, 26 juin 2023, Volume 1, p. 211.

¹⁵⁰ *Lauzon c. R.*, 2022 QCCS 4895. Voir aussi : *R. c. Reilly*, 2021 CSC 38 et *Makoma c. Procureur général du Québec*, 2019 QCCS 3583.

¹⁵¹ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 157; Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 14.

¹⁵² Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 7.

¹⁵³ Notes sténographiques, 11 juillet 2023, Volume 5, p. 21-22.

¹⁵⁴ Observations de l'Association, *supra*, note 25, p. 35, paragr. 159.

¹⁵⁵ *Id.*, paragr. 161-162.

[163] Pareillement, la nouvelle réalité des procureurs est caractérisée par la création de tribunaux spécialisés (tels le tribunal spécialisé en matière de violence sexuelle et de violence conjugale discuté ci-haut), la mise en place d'une équipe en matière de crimes par armes à feu, les bracelets antirapprochement, la complexification des dossiers, le manque de greffiers et greffières et de constables spéciaux, la réduction de la disponibilité des juges, la priorisation de dossiers par le DPCP et l'accroissement du nombre de menaces face à des candidats à des élections¹⁵⁶.

[164] L'Association souligne également que la mise sur pied de nouveaux programmes, tels que le programme d'accompagnement justice et santé mentale (PAJ-SM), le programme de traitement non judiciaire de certaines infractions criminelles commises par des adultes et le programme de mesures de rechange général pour adultes (PMRG), ont eu pour effet d'accroître la charge de travail des PPCP¹⁵⁷. À cet égard, le gouvernement s'étonne de cette affirmation dans la mesure où il est difficile de croire, selon lui, que ces programmes commandent un investissement de temps pour le procureur plus important que la judiciarisation complète de l'affaire, d'autant plus que ceux-ci existent depuis longtemps¹⁵⁸.

[165] En terminant, l'Association souligne qu'en raison de l'immensité du territoire québécois, les PPCP doivent traiter des dossiers aux quatre coins de la province, dans 38 points de services permanents, lesquels sont répartis en sept bureaux régionaux, et assurer des services de manière itinérante dans 41 autres localités, dont le Nord-du-Québec où vivent de nombreuses communautés autochtones. Ceci donnerait lieu, selon l'Association, à une charge de travail additionnelle pour les PPCP en comparaison à leurs homologues du reste du Canada¹⁵⁹.

2. Structures salariales

[166] Le gouvernement soutient que le Québec présente une structure salariale unique, alors que les autres juridictions présentent généralement des structures salariales à plusieurs niveaux et donc à plusieurs échelles salariales.

[167] Le gouvernement poursuit en expliquant que plusieurs juridictions comptent de trois à cinq niveaux de procureurs. Si la progression est souvent automatique entre les premiers niveaux, un processus de sélection s'applique généralement pour passer d'un niveau d'emploi à un autre à compter du troisième niveau environ, ce qui se traduit le plus souvent par un concours et un accès limité à la progression lorsqu'un poste est vacant. Dans certaines juridictions, cela a même lieu à plusieurs niveaux d'emplois.

[168] La conséquence de cette distinction, selon le gouvernement, est que tous les procureurs au Québec atteignent le niveau salarial maximal après deux ans au niveau expert (à condition d'avoir un rendement satisfaisant), alors que dans les autres

¹⁵⁶ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 55.

¹⁵⁷ *Id.*, paragr. 54.

¹⁵⁸ Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 25.

¹⁵⁹ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 261-262.

juridictions, les salaires les plus élevés ne sont pas accessibles à tous les procureurs. Il en résulte, toujours selon le gouvernement, que dans une structure salariale unique comme au Québec, le salaire maximal ne peut être aussi élevé que dans une structure salariale à plusieurs niveaux liée à un processus de sélection qui assure que seule une fraction des procureurs progresse jusqu'au sommet salarial¹⁶⁰.

[169] Pour sa part, l'Association ne commente pas dans ses observations ou dans sa réplique la question des structures salariales.

3. Problématiques d'attraction et de rétention ailleurs au Canada

[170] Au niveau des problématiques d'attraction et de rétention, le gouvernement indique que Normandin Beaudry n'a pas été en mesure d'interroger les autres juridictions canadiennes sur l'existence d'enjeux liés à l'attraction et à la rétention de leurs procureurs¹⁶¹.

[171] Quoi qu'il en soit, le gouvernement soumet que de manière générale, la rémunération est adéquate et que l'écart de rémunération avec d'autres juridictions au Canada n'influence pas la capacité du DPCP d'accomplir sa mission et ne devrait donc pas être le principal facteur qui guide le traitement des procureurs. De plus, il souligne que les craintes des précédents comités concernant les impacts de l'écart avec la moyenne des provinces canadiennes sur l'attraction et la rétention ne se sont pas concrétisées¹⁶².

[172] L'Association réfute cette affirmation, puisqu'elle considère que le DPCP n'est pas à l'abri de voir ses procureurs choisir d'exercer leurs fonctions ailleurs. En effet, selon l'Association, il existe une mobilité du personnel puisqu'un procureur pourrait choisir de travailler pour le gouvernement fédéral. Il existe également des ententes interprovinciales entre diverses provinces afin qu'un avocat puisse pratiquer à l'extérieur du Québec¹⁶³. À l'appui de ces prétentions, Me Michaud a témoigné à l'effet qu'il circulait au sein même du DPCP des appels de candidatures pour des postes au fédéral et dans d'autres provinces¹⁶⁴.

[173] Enfin, le Comité souligne que les parties, surtout l'Association, ont soulevé des arguments additionnels dans le cadre de l'étude de ce facteur qui ont plutôt été traités ailleurs dans le présent rapport. Ainsi, les problématiques d'attraction et de rétention sont discutées à la section concernant le facteur 2. Celles concernant la charge mentale associée à la tâche de PPCP sont discutées à la section concernant le facteur 1, de même

¹⁶⁰ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 44.

¹⁶¹ *Ibid.*

¹⁶² Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 10.

¹⁶³ *Plan de plaidoirie de l'APPCP*, 12 juillet 2023, p. 18, ci-après « **Plan de plaidoirie de l'Association** ». L'Association réfère à l'[Accord de libre circulation nationale 2013](#) conclu sous l'égide de la Fédération des ordres professionnels de juristes du Canada. Cet accord facilite actuellement la libre circulation des avocats québécois vers la Saskatchewan (depuis 2014), le Nouveau-Brunswick (depuis 2017), le Manitoba (depuis 2019), la Colombie-Britannique (depuis 2019), les trois territoires (2019-2020) et l'Ontario (depuis 2021).

¹⁶⁴ Notes sténographiques, 11 juillet 2023, Volume 5, p. 301-302.

que dans le cadre des demandes concernant les journées de répit et le Comité sur la charge de travail à la Partie III.

4. Analyse du Comité

[174] À la lumière de ce qui précède, tout comme l'avaient fait les précédents comités, le présent Comité constate que la charge de travail des procureurs au Québec est généralement constituée d'un plus grand nombre de dossiers complexes que celle des procureurs des autres provinces, et ce, notamment pour les trois raisons suivantes :

- Le traitement par les PPCP (tout comme au Nouveau-Brunswick) des dossiers reliés aux drogues.
- La délégation d'un bon nombre d'infractions sommaires à des procureurs relevant des municipalités.
- Le fait que les PPCP, tout comme ceux du Nouveau-Brunswick et de la Colombie-Britannique, préautorisent les accusations.¹⁶⁵

[175] Depuis le dernier comité, il faut aussi noter que les responsabilités des procureurs ont évolué notamment eu égard aux comparutions qui doivent se faire dans un délai de 24 h suivant l'arrestation, sans parler des tâches additionnelles associées à l'augmentation des dossiers de violence en matière sexuelle et conjugale et à la lutte contre la hausse de la criminalité mettant en cause l'utilisation d'armes à feu. Nous ne pouvons passer sous silence l'impact de l'arrêt *Jordan* qui augmente la pression et la charge mentale supportées par les procureurs, de même que la complexification des dossiers de façon générale. Les procureurs entendus disent manquer de temps pour traiter l'ensemble de leurs dossiers. Les efforts du BMO et du BAJ, parallèlement, visent à soutenir ces derniers dans la préparation et le traitement de leurs dossiers.

[176] Aussi, les procureurs au Québec sont généralement plus personnellement imputables de leurs décisions discrétionnaires que leurs homologues des autres juridictions canadiennes.

[177] Quant aux structures salariales, le Québec présente une structure salariale unique aux termes de laquelle les PPCP atteignent le niveau salarial maximal après deux ans au niveau expert (à condition d'avoir un rendement satisfaisant), alors que dans les autres juridictions, les salaires les plus élevés ne sont pas accessibles à tous les procureurs.

[178] Finalement, bien qu'aucune donnée n'ait été soumise quant à l'ampleur du phénomène, le Comité ne peut ignorer qu'il existe aussi la possibilité pour un PPCP de choisir d'aller travailler pour le gouvernement fédéral ou encore d'aller pratiquer dans une autre province.

¹⁶⁵ Rapport Bouchard, *supra*, note 16, p. 68; Rapport Lemay, *supra*, note 19, p. 71.

SECTION V : FACTEUR 5 – LA CONJONCTURE ÉCONOMIQUE DU QUÉBEC, LA SITUATION GÉNÉRALE DE L'ÉCONOMIE QUÉBÉCOISE ET L'ÉTAT DES FINANCES DU QUÉBEC

[179] La LRP indique que le Comité doit prendre en considération la conjoncture économique du Québec, la situation générale de l'économie québécoise et l'état des finances publiques du Québec dans l'évaluation du caractère adéquat de la rémunération et autres conditions de travail des PPCP.

[180] Cette section présente donc le regard des parties sur différents indicateurs, à savoir la croissance économique et l'inflation, le marché du travail, les finances publiques, ainsi que les transferts fédéraux et la capacité fiscale, le tout suivi de l'analyse du Comité.

[181] Le gouvernement fait témoigner Pascal Beaulieu, directeur des mandats économiques au Secrétariat du conseil du trésor. L'Association dépose une étude de l'économiste François Delorme¹⁶⁶, qui témoigne aussi devant le Comité.

1. Économie du Québec

[182] Le gouvernement rappelle que l'économie du Québec a connu une forte reprise (+6,0 %) en 2021 après la pandémie et une croissance modérée (+2,8 %) en 2022. Pour 2023, la prévision de la croissance économique a été revue à la baisse pour s'établir à 0,6 %, signifiant donc un ralentissement de la croissance économique¹⁶⁷. M. Beaulieu évoque une croissance modérée pour les prochaines années¹⁶⁸.

[183] Le gouvernement ne prévoit pas de récession dans ses scénarios, mais le faible taux de croissance prévu ne l'exclut pas, ce qui aurait une incidence, dit-il, sur le cadre financier¹⁶⁹. Toutefois, les deux scénarios, avec ou sans récession, sont illustrés par graphique dans les observations du gouvernement et montrent une courbe de croissance économique qui se rejoint en 2027¹⁷⁰, conséquence d'un rebond économique subséquent à une éventuelle récession.

[184] Sur la conjoncture actuelle et les perspectives économiques, M. Delorme convient que nous sommes en période d'incertitude¹⁷¹. Cependant, il considère que le scénario d'une possible récession est de moins en moins probable. Il souligne que l'hypothèse d'un ralentissement modéré est privilégiée par la majorité des prévisionnistes¹⁷².

¹⁶⁶ Rapport Delorme, *supra*, note 83, p. 3.

¹⁶⁷ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 45.

¹⁶⁸ Notes sténographiques, 7 juillet, Volume 4, p. 193.

¹⁶⁹ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 45.

¹⁷⁰ *Id.*, p. 46.

¹⁷¹ *Commentaires concernant les observations du 12 mai 2023 du Gouvernement du Québec*, François Delorme Consultation inc., 7 juin 2023, p. 7 (Réplique de l'Association, *supra*, note 58, Annexe 67).

¹⁷² Rapport Delorme, *supra*, note 83, p. 3.

[185] L'augmentation de l'IPC s'est établie à 6,7 % en 2022¹⁷³. Le gouvernement indique que le total prévu de la croissance de l'inflation pour la période 2023-2024 à 2026-2027 est de 9,7 %¹⁷⁴.

[186] M. Delorme retient particulièrement qu'en raison de l'inflation significative observée depuis la fin de l'année 2021, les écarts salariaux entre les procureurs au Québec et ceux des autres provinces n'ont cessé de se creuser et que leur pouvoir d'achat a considérablement diminué¹⁷⁵. Pour le gouvernement, la perte du pouvoir d'achat des procureurs est en réalité de 3,1 %¹⁷⁶. Il considère aussi que l'inflation affecte tous les contribuables et que certaines des mesures mises en place pour contrer l'inflation et atténuer ces pertes bénéficient aussi aux procureurs¹⁷⁷.

2. Marché du travail

[187] Le gouvernement souligne que le taux de croissance annuel moyen de la population entre 15 et 64 ans a été de 0,8 % entre 2015 et 2022. La contribution du bassin de travailleurs à la croissance économique est donc limitée et le Québec compte sur les gains de productivité pour améliorer et soutenir celle-ci¹⁷⁸.

[188] Le taux de chômage est faible. Le gouvernement considère qu'il devrait se fixer à 4,3 % en moyenne en 2022, un creux annuel historique, avant de remonter légèrement pour se situer à 5,0 % en moyenne en 2023¹⁷⁹. Parallèlement, le nombre de postes vacants est assez élevé. Le Québec se classerait au deuxième rang des provinces canadiennes quant au taux de postes vacants, la Colombie-Britannique étant au premier rang et le fédéral au troisième¹⁸⁰.

[189] Ce faible taux de chômage et le taux de postes vacants élevé indiquent un marché du travail serré au Québec¹⁸¹, une conclusion à laquelle arrive aussi M. Delorme¹⁸². Par ailleurs, compte tenu de ses prévisions économiques pour 2023 qui laissent entrevoir un scénario de ralentissement, le gouvernement soutient que les tensions actuellement observées sur le marché du travail pourraient s'atténuer¹⁸³.

¹⁷³ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 45.

¹⁷⁴ *Ibid.*

¹⁷⁵ Rapport Delorme, *supra*, note 83, p. 18.

¹⁷⁶ Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 29.

¹⁷⁷ *Relation entre les facteurs et les propositions du gouvernement*, Bureau de la négociation gouvernementale, Secrétariat du Conseil du trésor, présentation de Pascal Beaulieu, 7 juillet 2023, p. 19. (Greffé numérique, dossier 03.04).

¹⁷⁸ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 46.

¹⁷⁹ *Id.*, p. 47.

¹⁸⁰ *Id.*, p. 48.

¹⁸¹ *Ibid.*

¹⁸² Rapport Delorme, *supra*, note 83, p. 10.

¹⁸³ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 48.

3. Finances publiques

[190] Du côté des finances publiques, pour 2022-2023, le gouvernement rappelle que le déficit budgétaire s'élève à 4,6 milliards de dollars. Pour la période de quatre ans couverts par les travaux du présent Comité, le solde budgétaire demeurera déficitaire, s'établissant, à terme, à 976 millions de dollars après versement des revenus consacrés au Fonds des générations¹⁸⁴. M. Delorme, de son côté, indique que dans le récent discours sur le budget 2023-2024, le gouvernement prévoit atteindre l'équilibre budgétaire en 2027-2028 tout en maintenant le financement des missions de l'État¹⁸⁵. Il ajoute que le déficit de 4 milliards de dollars prévu pour l'exercice 2023-2024 ne représente que 0,7 % du PIB et qu'à partir de 2024-2025, les prévisions du solde budgétaire s'améliorent, avec un retour des surplus de 0,4 % du PIB lors de l'exercice 2027-2028¹⁸⁶.

[191] Au chapitre de la dette, le gouvernement signale qu'au 31 mars 2022, la dette brute du Québec s'élève à 41,8 % du PIB, la dette nette à 38,1 % et la dette représentant les déficits cumulés au sens de la *Loi sur la réduction de la dette et instituant le Fonds des générations*¹⁸⁷, à 20,9 % du PIB. Selon ces chiffres, il est observé que par rapport aux autres provinces et au gouvernement fédéral, la dette nette du Québec se classe au quatrième rang, soit 6,8 points de pourcentage de plus que la moyenne des provinces¹⁸⁸. M. Delorme souligne par ailleurs que le gouvernement entend réduire le ratio de la dette nette entre 27,5 % et 32,5 % d'ici 2038¹⁸⁹.

[192] Le gouvernement s'attend à un ralentissement de la progression de ses revenus pour les années à venir, la fixant à 3,2 % de 2022-2023 à 2027-2028, tandis que celle des dépenses atteindra 3,1 % en moyenne sur la même période¹⁹⁰. Il souligne devoir cibler les endroits où l'injection des fonds publics aura le plus grand effet de levier, car les ressources ne sont pas illimitées¹⁹¹.

[193] Pour sa part, l'Association soutient que le bilan de santé de l'État québécois est dans une position fort enviable¹⁹². Son témoin, M. Delorme, considère que le retour à l'équilibre budgétaire en 2027-2028, l'engagement du gouvernement de réduire le ratio de la dette publique et la cote de crédit AAA du Québec sont des gages d'une situation financière robuste et qu'elle devrait le demeurer dans les années qui viennent¹⁹³. L'importante provision pour éventualités vient agir comme police d'assurance supplémentaire pour éviter que le cadre financier ne sorte des rails tracés¹⁹⁴.

¹⁸⁴ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 49.

¹⁸⁵ Rapport Delorme, *supra*, note 83, p. 3.

¹⁸⁶ *Id.*, p. 13.

¹⁸⁷ RLRQ, c R-2.2.0.1.

¹⁸⁸ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 52.

¹⁸⁹ Rapport Delorme, *supra*, note 83, p. 14.

¹⁹⁰ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 49.

¹⁹¹ Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 29.

¹⁹² Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 266.

¹⁹³ Rapport Delorme, *supra*, note 83, p. 3.

¹⁹⁴ *Id.*, p. 24.

4. Transferts fédéraux et fiscalité

[194] Le gouvernement invoque que la richesse collective telle que mesurée par le PIB par habitant comporte un biais, puisqu'elle considère les transferts fédéraux. Il est donc d'avis que la richesse collective du Québec est inférieure à celle présentée par cet indicateur, les revenus obtenus du fédéral, notamment la péréquation, permettant au Québec d'augmenter significativement ses dépenses gouvernementales¹⁹⁵.

[195] En comparant le Québec au reste du Canada et aux États-Unis, le gouvernement affirme par ailleurs que la pression fiscale, qui est la partie de la richesse collective accaparée par la fiscalité, est plus élevée au Québec. Il reconnaît toutefois que ce fardeau fiscal reflète le financement de services publics qui ne se retrouvent pas ailleurs, permettant de réduire les inégalités au sein de la société¹⁹⁶.

[196] Selon l'Association, ces affirmations du gouvernement à l'effet qu'il a une capacité fiscale relativement plus faible que d'autres provinces, qu'il reçoit davantage de péréquation pour compenser et que la pression fiscale est plus élevée que dans les autres provinces, visent à justifier le fait qu'il ne peut augmenter davantage les impôts. L'Association est plutôt d'avis que les transferts fédéraux, qui s'ajoutent aux recettes autonomes, permettent au gouvernement de financer des services publics plus généreux à la population¹⁹⁷.

5. Analyse du Comité

[197] Le Comité constate que les deux parties dessinent un portrait des perspectives économiques semblable. Le gouvernement met toutefois l'accent sur les éléments qui militent pour une approche prudente, soulignant la baisse de la croissance économique et même une possible récession. M. Delorme reconnaît quant à lui que l'incertitude est présente, mais ne retient pas comme probable l'hypothèse d'une récession. Le Comité constate que les prévisions de croissance économique se rejoignent en 2027, quel que soit le scénario.

[198] Les parties partagent aussi sensiblement les mêmes constats sur le marché du travail. Ce dernier est serré, conséquence du faible taux de chômage et du taux de postes vacants élevé.

[199] Sur l'état des finances publiques, l'Association met l'accent sur les aspects plus positifs (finances saines, cote de crédit enviable, provision pour éventualités, retour prévu à l'équilibre budgétaire), tandis que le gouvernement signale le solde budgétaire déficitaire jusqu'en 2027, la dette nette du Québec en date d'aujourd'hui et un ralentissement prévu de la progression des revenus.

¹⁹⁵ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 51.

¹⁹⁶ *Ibid.*

¹⁹⁷ Réplique de l'Association, *supra*, note 58, paragr. 42-43.

[200] À moins qu'un comité n'effectue ses travaux en pleine crise économique, ce choix entre le verre à moitié vide ou à moitié plein demeurera présent. Ce choix était d'ailleurs une source de désaccord entre les membres majoritaires du Comité Lemay et le membre dissident. Tous reconnaissaient que la situation de l'économie et des finances publiques s'étaient améliorées depuis le Comité Bouchard, tous reconnaissaient les risques de ralentissement, le niveau de dette accumulée plus important au Québec que dans les autres provinces et la nécessité de demeurer prudent. Les conclusions qu'ils en tiraient différaient tout de même.

[201] Le Comité est sensible au fait que des incertitudes demeurent quant à l'évolution future de l'économie et qu'une certaine prudence est de mise. Il note par ailleurs que le cadre financier est sain et que le gouvernement est en mesure de prévoir une diminution de la dette nette ainsi qu'un retour à l'équilibre budgétaire.

SECTION VI : FACTEUR 6 – LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA RÉMUNÉRATION DES AVOCATS DU SECTEUR PRIVÉ QUÉBÉCOIS ET D'AUTRES SALARIÉS DE L'ÉTAT

[202] La LRP prévoit que le Comité doit tenir compte des conditions de travail et de la rémunération des avocats du secteur privé québécois et d'autres salariés de l'État, dans l'évaluation du caractère adéquat de la rémunération et des autres conditions de travail des PPCP.

1. Avocats du secteur privé

[203] Le gouvernement considère que les procureurs se positionnent de façon avantageuse par rapport aux avocats du secteur privé, tandis que l'Association est plutôt d'avis qu'il existe un écart de rémunération négatif envers les PPCP, qui s'accroît avec le niveau d'expérience de ce dernier.

[204] Le gouvernement a déposé, dans le cadre de ses observations, l'enquête sur la rémunération globale de l'ISQ¹⁹⁸. Il a aussi soumis les données du site « Guichet-Emplois » qui proviennent de Statistique Canada¹⁹⁹. Dans sa réplique, il s'est référé aux données du recensement de 2021 de Statistique Canada en plus de soumettre une nouvelle étude menée par la firme Normandin Beaudry²⁰⁰. Finalement, dans le cadre de son témoignage, Pascal Beaulieu, directeur des mandats économiques au Secrétariat du Conseil du Trésor, a présenté les données de Statistique Canada colligées lors du recensement de 2021.

[205] Pour sa part, l'Association a soumis au Comité une étude de la firme PCI²⁰¹.

¹⁹⁸ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 54.

¹⁹⁹ *Id.*, p. 57.

²⁰⁰ *Rapport d'analyse de la rémunération des avocats au Québec et en Ontario*, Normandin Beaudry, Secrétariat du Conseil du trésor, 1^{er} juin 2023 (Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, Annexe 17), ci-après « **Rapport no. 2 de Normandin Beaudry** ».

²⁰¹ Rapport de PCI, *supra*, note 112.

1.1 Enquête sur la rémunération globale de l'ISQ

[206] Cette enquête de l'ISQ compare les avocats et notaires de l'administration publique avec les avocats du secteur privé qui travaillent dans des entreprises de plus de 200 employés. Trois niveaux d'expérience sont établis. Le gouvernement indique que l'ISQ conclut que pour les trois niveaux d'avocats et de notaires, il y a parité entre la rémunération globale horaire de l'administration publique québécoise et celle du secteur privé²⁰².

[207] Le Comité Lemay, devant qui cette étude, produite annuellement, avait aussi été déposée, avait considéré qu'elle ne lui permettait pas d'établir une comparaison entre la rémunération des procureurs et celle des avocats du secteur privé. Le même constat doit être fait par le présent Comité, pour les motifs suivants.

[208] En termes de méthodologie, cette étude, menée par échantillonnage, évalue la rémunération globale par heure travaillée et établit des niveaux d'expérience aux fins de comparaison de la rémunération, ce qui permet, théoriquement, des résultats plus fiables. Par contre, deux éléments qui découlent aussi de la méthodologie choisie font en sorte que l'étude répond moins bien à la question qui consiste à comparer la rémunération des PPCP avec celle des avocats du secteur privé. Tout d'abord, comme le souligne l'Association, les avocats et notaires travaillant au sein du gouvernement n'ont pas la même rémunération que les procureurs. Le Comité en est conscient, mais considère que cet élément peut être isolé et évalué. Cependant, la comparaison avec le secteur privé inclut aussi les notaires. Il serait hasardeux de prétendre que le poids relatif des notaires de l'administration publique est équivalent à celui des notaires parmi les employeurs sondés par l'ISQ. Surtout, le fait que l'étude ne vise que les avocats et notaires qui travaillent dans les entreprises de plus de 200 employés est un problème plus conséquent. Les résultats, en raison de cet échantillonnage, sont peu représentatifs de la communauté des avocats en pratique privée, car le groupe de comparaison choisi exclut une bonne part d'entre eux.

[209] Étant donné la composition de ce groupe de comparaison, cette étude ne permet pas au Comité, dans le cadre des travaux qu'il doit mener, d'évaluer la rémunération des avocats du secteur privé.

[210] Par ailleurs, le Comité considère que les résultats sont ambivalents et, s'ils devaient être pris en considération, devraient être analysés avec prudence. L'ISQ établit, pour chacun des trois niveaux identifiés, un écart de rémunération et un intervalle de confiance. L'écart de rémunération correspond au point milieu de l'intervalle de confiance. Par exemple, pour le niveau 1, l'écart de rémunération des avocats et notaires de l'administration publique avec le groupe cible est établi à -10,6 %, et l'intervalle de confiance se situe entre -21,7 % et +0,6 %. La conclusion de l'ISQ est qu'il est possible, avec un niveau de confiance de 95 %, que la rémunération des avocats et notaires de

²⁰² Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 56.

l'administration publique soit à parité avec celle du secteur privé, puisque la valeur de 0 (i.e. aucun écart de rémunération) est à l'intérieur de l'intervalle. Cependant, la même méthode d'analyse permet de conclure qu'il est tout aussi possible que cette rémunération soit de 21,7 % inférieure au privé. Les résultats sont moins variables pour le niveau 2 (intervalle de -4,8 % à +4,9 %) et laissent à nouveau perplexe pour le niveau expert, l'intervalle de confiance se situant entre -12,0 % et 0,3 %.

1.2 Statistique Canada

[211] Le gouvernement a fait référence à différentes études ou sondages de Statistique Canada.

[212] La première série de données est issue du site « Guichet-Emplois » du gouvernement du Canada (site consulté le 23 janvier 2023 et donnant un aperçu des salaires 2022). Le gouvernement souligne que selon ces données, le marché du travail pour la profession « Avocats et notaires » varie grandement d'une juridiction à l'autre. Ainsi, au 90^e percentile, c'est en Alberta et en Ontario que les salaires sont les plus élevés, soit 424 000 \$ et 357 000 \$, tandis qu'avec un salaire de 208 000 \$, le Québec se classe au 5^e rang (excluant l'ensemble du Canada). Pour ce qui est du salaire médian, le Québec se classe au 8^e rang (excluant l'ensemble du Canada) avec un salaire de 90 000 \$²⁰³.

[213] L'exercice que propose par la suite le gouvernement consiste à comparer la rémunération globale des procureurs au Québec à celle des autres provinces, en tenant compte de cette disparité du marché du travail propre à chaque juridiction²⁰⁴. Dans ce contexte, le gouvernement applique un nouveau facteur d'ajustement du taux horaire moyen calculé par Normandin Beaudry et considère que les procureurs au Québec se classent au 3^e rang de l'ensemble des juridictions canadiennes.

[214] Le Comité constate que le gouvernement n'utilise pas cette étude pour comparer la rémunération des procureurs avec celle des avocats du secteur privé au Québec, alors que le facteur 6 demande d'effectuer cet exercice. L'étude permet d'ailleurs difficilement d'effectuer cette comparaison, car il faut noter que les données de « Guichet-Emplois » ne différencient ni l'expérience, ni le fait de travailler à temps plein ou à temps partiel.

[215] Le gouvernement produit aussi une compilation issue du recensement de Statistique Canada de 2021, qui tient compte des revenus déclarés en 2020. Les avocats des catégories employés, travailleurs autonomes et associés y sont représentés. Cette compilation spéciale produite par Statistique Canada ne considère que la population qui a travaillé toute l'année à temps plein. Le facteur de l'expérience n'est pas pris en considération.

[216] Le gouvernement compare à ce revenu le taux horaire des procureurs, qu'il établit à 80,04 \$ (il prend en compte le salaire de base, sans tenir compte des primes, mandats spéciaux ou temps supplémentaire, du PPCP au maximum des échelons). Par

²⁰³ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 57 et 58, Graphique 17.

²⁰⁴ *Id.*, p. 58.

comparaison, le taux horaire moyen des avocats salariés est de 56,23 \$, celui des travailleurs autonomes de 67,55 \$ et celui des associés de 92,93 \$. Ces taux horaires reflètent le revenu total des avocats du secteur privé (incluant toutes sources de revenu, par exemple celui découlant de la propriété pour un associé). Le nombre d'heures hebdomadaires moyen varie selon la catégorie (43,9 heures pour les avocats salariés, 44,2 heures pour les travailleurs autonomes et 47,1 heures pour les associés).²⁰⁵

[217] À partir de cette compilation, le gouvernement indique que le revenu annuel maximum accessible aux procureurs est supérieur au revenu médian de toutes les catégories, sans tenir compte du temps supplémentaire payé, des primes pour mandats spéciaux et du régime de retraite²⁰⁶. Le tableau qu'il produit illustre que la rémunération directe au haut de l'échelle du procureur, après 15 ans d'expérience, se situerait au niveau de celle des avocats salariés et travailleurs autonomes du 7^e décile, tous niveaux d'expérience confondus, et un peu en deçà du 6^e décile des associés, ces derniers bénéficiant, à compter du 7^e décile, d'une rémunération bien supérieure²⁰⁷.

[218] Le gouvernement fait la même comparaison avec le revenu annuel. Il arrive au constat que la rémunération du procureur au maximum de l'échelle se compare avantageusement au revenu total médian des avocats et notaires du Québec de tout niveau d'expérience, qui se situe à 111 000 \$²⁰⁸.

[219] Ces résultats doivent être analysés avec prudence, car l'étude ne distingue pas les niveaux d'expérience chez les groupes de comparaison et compare leur revenu moyen ou médian au revenu annuel maximum accessible d'un procureur de niveau expert.

1.3 Rapport de Normandin Beaudry

[220] Le rapport de Normandin Beaudry²⁰⁹ compare la rémunération totale en espèces des procureurs au Québec avec la médiane du marché des avocats salariés au Québec. Pour effectuer cette analyse, il n'y a pas d'ajustement pour tenir compte du nombre d'heures travaillées, des régimes de retraite ou des autres avantages sociaux. La rémunération totale des avocats inclut le salaire de base et le boni annuel à la performance cible.

[221] Cette étude prend en considération le niveau d'expérience. Le Conseiller juridique I se situe entre 0 et 2 ans d'expérience (et est comparé aux échelons 1 à 5 des procureurs), le Conseiller juridique II entre 2,5 et 5 ans d'expérience (échelons 6 à 10), le Conseiller juridique III entre 6 et 14 ans d'expérience (échelons 11 à 18) et le Conseiller juridique Expert à compter de 15 ans d'expérience (niveau Expert pour les PPCP). L'analyse du marché québécois détaille les résultats selon quatre segments : l'ensemble de la

²⁰⁵ Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 32.

²⁰⁶ *Ibid.*

²⁰⁷ Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 33.

²⁰⁸ *Ibid.*

²⁰⁹ Rapport no. 2 de Normandin Beaudry, *supra*, note 200.

province, l'ensemble de la province excluant le secteur public et parapublic, Montréal et hors Montréal.

[222] Bien que 474 organisations participent à l'enquête de Normandin Beaudry, 75 d'entre elles ont fourni des données dans les échantillons excluant le secteur public et parapublic.

[223] La conclusion de l'étude est que les PPCP se positionnent favorablement si on les compare aux avocats salariés des organisations visées :

- +2,6 % pour le Conseiller juridique I;
- +4,6 % pour le Conseiller juridique II;
- +14,8 % pour le Conseiller juridique III;
- +10,5 % pour le Conseiller juridique Expert.

[224] Si on analyse les résultats découlant de la comparaison avec l'ensemble de la province excluant le secteur public (puisque le facteur prévu à la LRP indique une comparaison avec les avocats du secteur privé québécois), celle-ci révèle des écarts légèrement moins importants aux niveaux Conseiller juridique III (+13,6 %) et Conseiller juridique Expert (+8,8 %).

[225] Deux facteurs doivent cependant être pris en considération lorsque vient le temps d'analyser la valeur des résultats de cette étude. L'échantillon retenu pour établir la médiane du marché québécois est constitué uniquement d'avocats salariés. Or, un certain nombre d'avocats dans le secteur privé, surtout lorsqu'ils atteignent un niveau d'expérience plus élevé, ont le statut d'associé participant ou non participant. Or, ces deux catégories d'associés ne sont pas considérées par Normandin Beaudry. Aussi, peu de cabinets privés ont fourni des données pour les niveaux supérieurs. Au niveau Conseiller juridique III, 84 organisations ont participé et 26 % de ces 84 organisations étaient des cabinets d'avocats privés. Au niveau Conseiller juridique Expert, 57 organisations ont fourni des données et seulement 2 % de celles-ci émanaient de cabinets d'avocats privés.

1.4 Rapport de PCI

[226] Ce rapport de PCI²¹⁰ déposé par l'Association compare d'abord le salaire des procureurs au salaire de base des avocats salariés du secteur privé québécois puis refait la comparaison, mais en utilisant la rémunération totale en espèces (somme du salaire de base, du régime d'incitatif à court terme et du partage des bénéfices dans le cas des associés). PCI utilise deux échantillons de comparaison : l'échantillon A regroupant 364 avocats salariés de 24 organisations québécoises (tailles et industries diverses, excluant les secteurs public et parapublic) et l'échantillon B regroupant 184 avocats associés de huit cabinets québécois de taille moyenne. À l'instar de l'étude de Normandin Beaudry,

²¹⁰ Rapport de PCI, *supra*, note 112.

ces comparaisons ne reflètent pas les heures travaillées, les régimes de retraite et autres avantages sociaux.

[227] L'étude conclut que le salaire des procureurs se compare au salaire de base des avocats salariés, mais lorsque l'on tient compte de la rémunération totale payée en espèces, un écart défavorable aux procureurs se creuse et devient de plus en plus marqué pour les échelons supérieurs (écarts de 5 % aux échelons 1 à 5, de 18 % aux échelons 10 et 17 et de 25 % pour le niveau expert). Lorsque PCI compare le salaire des procureurs à la rémunération totale en espèces des associés en cabinet de l'échantillon B, le constat est que le salaire des procureurs est largement inférieur.

[228] Le questionnement face à cette étude découle du fait qu'elle établit, autant pour l'échantillon A que pour l'échantillon B, un seul emploi repère sans égard aux niveaux d'emploi, ce qui est souligné par le gouvernement et aussi noté par le Comité.

1.5 Analyse du Comité

[229] À la suite du rapport Lemay, la Cour supérieure, puis la Cour d'appel, ont estimé que devant des données peu convaincantes portant sur la rémunération des avocats du secteur privé, le Comité Lemay pouvait choisir de les écarter.

[230] Le Comité a analysé attentivement les études déposées sur la rémunération des avocats du secteur privé québécois et arrive aux constats suivants.

[231] Pour les motifs exposés précédemment, les études de l'ISQ et de « Guichet-Emplois » ne fournissent pas de données utiles aux fins de l'analyse.

[232] La compilation issue du recensement de Statistique Canada de 2021 repose sur un large échantillon. Elle n'offre toutefois pas une analyse différenciée en fonction des niveaux d'expérience, en plus de comparer un revenu maximum avec un revenu moyen ou médian.

[233] Bien que l'étude de PCI ne définisse pas non plus de niveaux d'expérience chez les avocats de pratique privée, elle a l'avantage de prendre en considération non seulement le revenu maximum du procureur, mais celui obtenu à différents échelons, et de le comparer aux revenus obtenus dans le secteur privé. La méthode est d'usage, selon PCI.

[234] L'étude de Normandin Beaudry, finalement, n'inclut pas les avocats associés dans son analyse. L'évolution du statut d'avocat salarié à avocat associé n'est pas exceptionnelle à partir d'un certain nombre d'années d'expérience, et ne peut être exclue d'une comparaison de la rémunération des procureurs avec les avocats du secteur privé. De plus, il faut constater, du moins au niveau expert, une sous-représentation du nombre de répondants considérant l'objectif de comparer la rémunération des procureurs à celle des avocats du secteur privé québécois.

[235] Malgré les commentaires précédents, les études de Normandin Beaudry et de PCI, étant plus ciblées, auraient pu être complémentaires et être indicatives d'une tendance. Au contraire, elles conduisent à des résultats opposés. Dans les circonstances, à l'instar

des Comités Bouchard et Lemay, le Comité considère que le portrait de la rémunération des avocats dans le secteur privé, tel que présenté par les deux parties, n'est pas entièrement fiable aux fins d'établir la différence de rémunération entre les procureurs et les avocats du secteur privé, et ne lui permet pas de conclure à un constat spécifique.

[236] Finalement, le Comité rappelle que le facteur 6 demande de tenir compte non seulement de la rémunération, mais aussi des conditions de travail. Le gouvernement fait remarquer que les procureurs bénéficient du RRPE et d'avantages sociaux. Ils sont payés pour toutes les heures travaillées et ont droit à du temps supplémentaire. De plus, ils n'ont pas la pression associée à solliciter des clients et à faire du développement d'affaires. Le gouvernement demande d'en tenir compte dans l'exercice de comparaison. À ce chapitre, le Comité devrait aussi prendre en considération certaines particularités du rôle du PPCP ou des responsabilités qui leur sont propres²¹¹.

[237] Le défi réside toutefois dans la comparaison avec le secteur privé. Les études de PCI et de Normandin Beaudry fournissent une évaluation du nombre d'heures travaillées par semaine, qui est supérieur à l'horaire normal des procureurs. Il est difficile par ailleurs de répertorier les autres conditions de travail. Les parties n'ont pas présenté de données à cet égard, si ce n'est de dire que le secteur privé offre aussi des avantages sociaux, que les bonis de fin d'année compensent pour les heures additionnelles et que le régime fiscal est avantageux pour les associés.

[238] Le Comité doit donc constater qu'au chapitre des conditions de travail autres que la rémunération, les données manquent aussi pour lui permettre d'établir une comparaison adéquate entre les procureurs et les avocats du secteur privé.

2. Autres salariés de l'État

[239] Le gouvernement fournit une comparaison du salaire à l'entrée, du salaire maximum normal et du salaire maximum accessible au 1^{er} avril 2022 pour les procureurs et pour d'autres corps d'emploi. Le traitement annuel à l'entrée des procureurs est plus élevé que celui des autres corps d'emploi exigeant l'appartenance à un ordre professionnel tels que les psychologues, ingénieurs, avocats, notaires et agronomes. En ce qui concerne le traitement maximum normal, celui des procureurs est supérieur à celui des cadres jusqu'à la classe 2. Enfin, en prenant en considération une charge de 37,5 heures, le traitement annuel maximum accessible des procureurs est dépassé seulement par celui des juges²¹².

[240] Le gouvernement conclut que la position des procureurs dans la structure salariale du gouvernement est plus que favorable²¹³.

[241] L'Association, bien qu'elle rejette la comparaison avec les employés de l'État, indique, par le biais du rapport de PCI, qu'il est intéressant de noter que le traitement de

²¹¹ Voir les Sections sur les facteurs 1 et 4.

²¹² Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 63.

²¹³ Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 35.

nombreuses personnes rémunérées sur les fonds publics est plus élevé que celui de leur supérieur immédiat. On indique aussi qu'il est courant que des emplois de professionnels de haut niveau se situent dans une classe salariale équivalente ou plus élevée que celle d'emplois comprenant des responsabilités de gestion.²¹⁴

[242] L'Association rappelle finalement que les avocats de l'aide juridique ont obtenu une augmentation appréciable de leur rémunération et que ces derniers touchent maintenant un salaire comparable à celui des procureurs²¹⁵.

[243] Au niveau des autres conditions de travail, les parties n'ont pas fait de représentations particulières.

[244] Le Comité constate la rémunération avantageuse des procureurs comparativement à une bonne partie des autres salariés de l'État. Toutefois, comme le souligne l'Association, les avocats de l'aide juridique ont récemment obtenu, pour 2020-2023, des conditions salariales très similaires à celles des PPCP.

[245] Quant aux autres conditions de travail excluant le régime de retraite, le Comité est en mesure de constater que les PPCP reçoivent essentiellement les mêmes avantages que les professionnels de la fonction publique affiliés au SPGQ, et ce, en ce qui concerne les programmes d'assurance collective, les jours fériés, les vacances, etc.

²¹⁴ Rapport de PCI, *supra*, note 112, p. 78.

²¹⁵ Réplique de l'Association, *supra*, note 58, paragr. 159-160.

PARTIE III : ANALYSE DES DEMANDES DES PARTIES

[246] Les demandes de l'Association et du gouvernement sont présentées et analysées dans l'ordre suivant.

[247] La **Section I** traite des demandes en lien avec les dispositions contenues dans le Chapitre 7 de l'Entente sur la **Rémunération et autres dispositions d'ordre pécuniaires**. En plus de l'ajustement des taux et échelles de salaire, les demandes visent diverses primes et allocations, incluant les mandats spéciaux.

[248] Chaque partie considère que des modifications à certaines primes et allocations existantes doivent être apportées. L'Association propose à ce titre la bonification de l'allocation de rétention (articles 7-3.17 et 7-3.20), de l'allocation de disponibilité (article 7-3.18), de la prime pour la cour itinérante (article 7-3.21) et de l'allocation pour vêtements nordiques. L'Association demande de plus que les procureurs affectés au BGCAS et au BSC soient inclus à la masse salariale dégagée pour les mandats spéciaux (article 7-1.09).

[249] Le gouvernement demande, quant à lui, la modification de la date d'attribution des mandats spéciaux (7-1.09). Il propose la bonification de la prime versée au procureur qui exerce provisoirement les fonctions d'un emploi vacant de procureur en chef (article 7-2.04), de l'allocation d'isolement (article 7-3.02), de l'indemnité compensatoire (article 7-3.09), de la prime pour les procureurs du BGCAS (article 7-3.19), de la prime pour la cour itinérante (article 7-3.21) et de l'allocation pour les vêtements nordiques.

[250] La **Section II** porte sur les propositions relatives aux conditions de travail contenues au Chapitre 5 sur l'**Aménagement du temps de travail**. L'Association demande l'intégration de l'horaire normal de 37,5 heures dans l'Entente, la préautorisation des heures supplémentaires jusqu'à 40 heures par semaine et une majoration additionnelle du taux horaire en certaines circonstances, une modification de la table de vacances annuelles, différentes adaptations touchant les congés pour événements familiaux, en plus d'une demande d'accorder à chaque procureur 10 journées de répit annuellement.

[251] La **Section III** aborde les **Régimes collectifs**, qui fait l'objet du Chapitre 8 de l'Entente. L'Association demande l'augmentation du montant d'assurance-vie et les deux parties suggèrent une hausse de la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie. Le gouvernement propose pour sa part des modifications quant au calcul de la prestation d'assurance traitement, au paiement de la réserve et de la banque de congés de maladie, et à certaines dispositions en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

[252] La **Section IV** traite des propositions touchant les procureurs affectés au **BSC**, pour qui l'Entente prévoit des dispositions particulières au Chapitre 10. Le gouvernement présente à cet égard une proposition d'éliminer la notion de garde, et, dans cette foulée, de créer une prime d'inconvénients de soir, de nuit et de fin de semaine, en plus de donner aux procureurs du BSC accès à la prime pour mandats spéciaux. L'Association suggère

d'instaurer une prime de garde, de donner accès à la prime pour mandats spéciaux et de bonifier l'allocation donnée pour usage d'un local à résidence et pour les meubles aux procureurs du BSC.

[253] La **Section V** termine l'analyse avec l'étude des **Autres demandes**. Celles de l'Association portent sur le stationnement, les systèmes de sécurité à domicile pour les procureurs, la fourniture des accessoires de travail (article 3-6.01) et l'intégration des lettres d'entente à l'Entente. Le gouvernement demande de reconduire les lettres d'entente.

[254] Le Comité doit ajouter un mot sur la situation qui entoure des demandes faites par les parties simultanément en arbitrage et devant lui. Les 19 et 20 septembre 2023, à la suite d'une demande de précision de la part du Comité, l'Association et le gouvernement ont transmis au Comité une liste de dispositions étant présentement en arbitrage alors même que le Comité s'apprête à émettre ses recommandations.

[255] Le Comité souligne l'inconfort, et le mot est mesuré, de savoir que les mêmes demandes sont présentées en arbitrage et devant lui, sans que cette situation ait été clairement dénoncée de part et d'autre.

[256] Il abordera ce sujet au fur et à mesure de l'analyse des demandes, selon la situation applicable à la question en jeu. Cette problématique fait aussi l'objet d'une recommandation spécifique.

SECTION I : RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE PÉCUNIAIRE (CHAPITRE 7)

1. Taux et échelles de salaire

[257] Il existe un profond désaccord entre l'Association et le gouvernement quant à la rémunération qui serait adéquate pour les procureurs. Ce constat avait aussi été souligné dans les rapports des Comité Bouchard et Lemay.

[258] Ainsi, en 2015, l'Association demandait une hausse de 23,3 % et le gouvernement proposait 3 %. En 2019, ce dernier offrait 7 % sur quatre ans, tandis que l'Association était d'avis qu'un rattrapage de 21,2 % s'imposait.

[259] À titre de rappel, en 2011, plusieurs aspects de la rémunération et des conditions de travail des PPCP ont été modifiés, dans la foulée de la réforme du régime de négociation. En 2015, le Comité Bouchard a recommandé une hausse de 10 % du traitement, répartie sur quatre ans. Cette recommandation a été appliquée. En 2019, le Comité Lemay, dans le cadre de son rapport majoritaire, recommandait une augmentation de la rémunération de 3,5 % annuellement, le tout accompagné d'une indexation maximale de 1,75 % pour les années 2020 à 2022. Cette recommandation n'a pas été appliquée, pour les motifs déjà exposés. Une hausse de 10 %, répartie sur quatre ans, a été votée par l'Assemblée nationale.

[260] Devant le présent Comité, l'Association demande un rattrapage de 31,1 % pour l'année 2023 et un ajustement de 2,7 %, 2,7 % et 2,6 % pour les années subséquentes, ce pourcentage pour les années 2024 à 2027 devant être ajusté selon l'indice du coût de la vie. Cette proposition correspond, pour 2023, à l'écart de la rémunération globale entre les procureurs au Québec et ailleurs au Canada, selon une moyenne pondérée du groupe des 10 (neuf provinces plus le fédéral), tel que présenté dans le rapport de la firme PCI. Pour les années subséquentes, l'Association vise à atteindre une rémunération globale équivalente à la médiane du groupe des 4, toujours selon les mêmes sources²¹⁶.

[261] Le gouvernement considère que les procureurs ont déjà une rémunération compétitive. Il propose des ajustements de 7,5 % sur quatre ans²¹⁷. Son offre correspond à celle faite dans le cadre des négociations avec les employés de l'État.

[262] Le Tableau 5 illustre les demandes et offres des parties en pourcentage d'augmentation.

Tableau 5 – Demandes de l'APPCP et offres du gouvernement relativement au traitement

	Demandes de l'APPCP	Offres du gouvernement
2023-2024	31,1 %	3,0 %
2024-2025	2,7 % + indice du coût de la vie ²¹⁸	1,5 %
2025-2026	2,7 % + indice du coût de la vie	1,5 %
2026-2027	2,6 % + indice du coût de la vie	1,5 %

[263] Le Comité, dans la recommandation qu'il est appelé à faire, doit se conformer à l'encadrement énoncé à la LRP. La Cour supérieure a d'ailleurs souligné l'obligation absolue de tenir compte de l'ensemble des facteurs énoncés à l'article 19.14 de la LRP, en ajoutant qu'il revenait toutefois au Comité de déterminer le poids relatif de chacun²¹⁹. Elle a aussi bien identifié l'enjeu central du litige entre l'Association et le gouvernement, en qualifiant de point névralgique la question de savoir si une moyenne arithmétique ou pondérée devait être employée lors de la comparaison de la rémunération globale des procureurs au Québec et ailleurs au Canada²²⁰.

²¹⁶ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 350 et s.

²¹⁷ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 64.

²¹⁸ L'indice du coût de la vie est défini comme étant la variation en pourcentage entre la moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour le Québec pour les mois d'avril à mars de l'année de référence et la moyenne de l'IPC pour le Québec pour les mois d'avril à mars de l'année en cours. Voir Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 352.

²¹⁹ Jugement de la Cour supérieure, *supra*, note 22, paragr. 27.

²²⁰ *Id.*, paragr. 177.

[264] Ce débat est encore plus cristallisé devant le présent Comité, les tribunaux ayant confirmé le caractère rationnel de la position du gouvernement, sans par ailleurs affirmer que l'utilisation d'une moyenne pondérée soit inadéquate.

[265] Compte tenu des particularités de la fonction de procureur, et du cadre même de la LRP, il s'agit là d'un élément incontournable. Ne pas être en mesure d'établir cette comparaison par une méthode acceptée, en raison du débat technique sur l'application d'une moyenne arithmétique ou pondérée, ou même d'une autre méthode plus adéquate, constitue un écueil majeur dans la réalisation de l'objectif de la LRP. Le présent Comité, malgré la difficulté de s'entendre sur la méthode de comparaison appropriée, a réussi à convenir d'une méthode englobante. Cependant, l'enjeu, qui a d'ailleurs participé à la dissidence dans le cadre du Comité Lemay, demeure.

[266] Dans ce contexte, le Comité est en mesure de conclure, en ce qui a trait au facteur 3, qu'il existe un écart de rémunération négatif entre les procureurs au Québec et ailleurs au Canada, mais qu'il est inférieur à ce qu'invoque l'Association.

[267] L'écart a été établi entre 4,8 % et 15,4 % en utilisant les données de Normandin Beaudry, et entre 7,9 % et 19,5 % avec celles de PCI. Rappelons que l'analyse faite par le Comité dans le cadre de l'étude du facteur 3 établissait que les valeurs de PCI étaient légèrement plus élevées, pour divers motifs.

[268] L'écart réel, quelle que soit la façon de le calculer, est aussi probablement moindre dans la mesure où le temps supplémentaire, non payé dans la majorité des autres juridictions, n'est pas pris en considération dans ce calcul. L'évaluation de la rémunération horaire globale moyenne prend aussi en compte la valeur de la contribution de l'employeur aux régimes collectifs, laquelle est supérieure dans les autres juridictions. L'Association présente à cet égard des demandes spécifiques, de même qu'au chapitre des journées de vacances et de répit.

[269] Pour les motifs mentionnés à la section concernant l'analyse du facteur 6, les constats relatifs à la rémunération des avocats en pratique privée ne permettent pas au Comité de retenir une conclusion fiable. La comparaison avec les employés de l'État confirme pour sa part que les PPCP reçoivent un traitement supérieur, en général, à ces derniers, quoique les hausses accordées récemment aux avocats de l'aide juridique viennent nuancer cette affirmation. Par ailleurs, la Cour supérieure a rappelé que le souci de maintenir de façon absolue l'équité interne ne serait pas légitime²²¹. La Cour d'appel a souligné que ce facteur ne peut venir plafonner la rémunération des PPCP²²².

[270] En plus des facteurs de comparaison au chapitre du traitement accordé, la LRP demande au Comité de prendre en considération les responsabilités assumées, la charge de travail, de même que la nécessité d'attirer des avocats ayant les aptitudes et qualités requises. L'étude du facteur 2 a démontré une bonne position du DPCP sur le plan de l'attractivité auprès des jeunes procureurs. Cependant, le DPCP doit demeurer attrayant

²²¹ *Id.*, paragr. 169.

²²² Jugement de la Cour d'appel, *supra*, note 23, paragr. 87.

pour les procureurs plus expérimentés déjà en poste et être en mesure d'attirer vers lui des avocats d'expérience. Ce défi, ajouté au contexte du marché du travail serré, justifie de maintenir une rémunération et des conditions de travail compétitives pour les PPCP.

[271] Les PPCP assument de plus en plus de responsabilités avec de nouveaux mandats confiés au DPCP. Une augmentation de la complexité et de la durée des dossiers a été notée par les deux parties. La hausse d'effectifs et la diminution globale du nombre de dossiers serait venue contrebalancer cette situation, selon le gouvernement. S'ajoutent aux observations des parties les résultats de l'enquête « Concertés pour la santé des procureurs »²²³ qui soulignent une prévalence importante de troubles de santé mentale chez les procureurs, en lien avec la charge et l'organisation du travail.

[272] La conjoncture économique et l'État des finances publiques requièrent que le Comité agisse avec prudence face à une incertitude reliée à l'inflation et à une possible récession. Il doit par ailleurs aussi tenir compte, dans cet équilibre, de la perte du pouvoir d'achat invoquée par l'Association, conséquence de cette inflation. À cet égard, le gouvernement invoque les mesures d'atténuation mises en place, dont les PPCP bénéficieraient au même titre que les autres citoyens.

[273] Comme autres facteurs, l'Association met de l'avant les hausses salariales accordées aux policiers du SPVM, aux juges de la Cour du Québec et aux juges de paix magistrats, et finalement aux élus de l'Assemblée nationale.

[274] La comparaison avec la rémunération des juges de la Cour du Québec a déjà fait l'objet de commentaires dans le Rapport Bouchard. Malgré l'augmentation accordée à la suite du rapport du Comité Laplante sur la rémunération des juges, l'écart est demeuré relativement stable depuis 2015, oscillant entre 43 % et 47 %. Cependant, alors que le traitement accordé aux PPCP et aux juges de paix magistrats suivait, avant 2020, sensiblement la même évolution, les hausses accordées à ces derniers pour la période 2020 à 2022 conduisent à un écart de 25 % en défaveur des PPCP²²⁴. Les motifs de cet ajustement doivent en revanche être pris en considération. Le Comité Laplante conclut à un problème d'attraction de candidats provenant de milieux diversifiés, soulignant au passage qu'une bonne partie des juges de paix magistrats sont issus des rangs des PPCP. Il souligne que les juges de paix magistrats exercent des attributions concurrentes à celles de juges de la Cour du Québec, avec une rémunération inférieure de 57 %.

[275] Le positionnement du Comité tient compte de l'ensemble de ces considérations. Il recommande d'appliquer, pour les années 2023-2024 à 2026-2027, les majorations suivantes, et de modifier l'article 7-1.04 de l'Entente en conséquence :

²²³ Rapport sur la santé mentale, *supra*, note 62.

²²⁴ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 298.

- Pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 6 %;
- Pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : 4 %;
- Pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 : 3,5 %;
- Pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 : 3,5 %.

[276] À titre illustratif, les nouvelles échelles de traitement, pour un horaire de 37,5 heures et de 40 heures par semaine, correspondraient à ceci :

Tableau 6 – Échelle de traitement – Taux annuels sur la base de 37,5 heures par semaine

Classe	Échelon	Taux en vigueur au 31-03-2023 (\$)	Taux du 01-04-2023 au 31-03-2024 (\$)	Taux du 01-04-2023 au 31-03-2024 (\$)	Taux du 01-04-2023 au 31-03-2024 (\$)	Taux à compter du 01-04-2026 (\$)
1	1	70 284	74 501	77 481	80 193	83 000
1	2	73 244	77 639	80 745	83 571	86 495
1	3	76 324	80 903	84 139	87 084	90 132
1	4	79 536	84 308	87 680	90 749	93 925
1	5	82 890	87 863	91 378	94 576	97 885
1	6	86 381	91 564	95 227	98 560	102 010
1	7	90 015	95 416	99 233	102 706	106 301
1	8	93 809	99 438	103 416	107 036	110 782
1	9	97 754	103 619	107 764	111 536	115 440
1	10	101 871	107 983	112 302	116 233	120 301
1	11	106 160	112 530	117 031	121 127	125 365
1	12	110 631	117 269	121 960	126 229	130 647
1	13	115 288	122 205	127 093	131 541	136 145
1	14	120 144	127 353	132 477	137 083	141 881
1	15	125 199	132 711	138 019	142 850	147 850
1	16	130 471	138 299	143 831	148 865	154 075
1	17	135 962	144 120	149 885	155 131	160 561
1	18	141 690	150 191	156 199	161 666	167 324
15	0	162 944	172 721	179 630	185 917	192 424

Tableau 7 – Échelle de traitement – Taux annuels sur la base de 40 heures par semaine

Classe	Échelon	Taux en vigueur au 31-03-2023 (\$)	Taux du 01-04-2023 au 31-03-2024 (\$)	Taux du 01-04-2023 au 31-03-2024 (\$)	Taux du 01-04-2023 au 31-03-2024 (\$)	Taux à compter du 01-04-2026 (\$)
1	1	74 969	79 467	82 646	85 539	88 533
1	2	78 127	82 815	86 128	89 142	92 262
1	3	81 413	86 298	89 750	92 891	96 142
1	4	84 839	89 929	93 526	96 799	100 187
1	5	88 416	93 721	97 470	100 881	104 412
1	6	92 139	97 667	101 574	105 129	108 809
1	7	96 016	101 777	105 848	109 553	113 387
1	8	100 063	106 067	110 310	114 171	118 167
1	9	104 271	110 527	114 948	118 971	123 135
1	10	108 663	115 183	119 790	123 983	128 322
1	11	113 238	120 032	124 833	129 202	133 724
1	12	118 007	125 087	130 090	134 643	139 356
1	13	122 974	130 352	135 566	140 311	145 222
1	14	128 153	135 842	141 276	146 221	151 339
1	15	133 545	141 558	147 220	152 373	157 706
1	16	139 169	147 519	153 420	158 790	164 348
1	17	145 026	153 728	159 877	165 473	171 265
1	18	151 136	160 204	166 612	172 443	178 479
15	0	173 807	184 235	191 604	198 310	205 251

2. Attribution des mandats spéciaux

[277] L'article 7-1.09 de l'Entente prévoit qu'à compter du 1^{er} avril, une rémunération additionnelle pouvant varier entre un minimum de 5 % et un maximum de 10 % du traitement annuel peut être octroyée à un procureur qui assume des responsabilités additionnelles ou spéciales. La disposition stipule aussi que la liste des mandats spéciaux est mise à jour trois fois par année, et que le DPCP peut reporter à l'année financière suivante jusqu'à 5 % du montant de la masse salariale dégagée au 31 décembre.

[278] Le gouvernement demande que l'attribution des mandats spéciaux se fasse à la fin de l'année financière plutôt qu'au début. Il invoque qu'avec les différentes responsabilités dévolues au DPCP, lesquelles se sont accrues dans les dernières années, le besoin d'attribuer davantage de mandats spéciaux s'est fait rapidement sentir. Il soumet que des situations inattendues surviennent en cours d'année, et que l'anticipation requise par l'attribution des mandats au 1^{er} avril complique inutilement l'exercice et limite son pouvoir de gestion²²⁵.

[279] L'Association s'oppose à cette demande. Elle indique qu'au cours d'une année, des mandats spéciaux se terminent et d'autres débutent, que la liste est vivante, ce que confirme le document qu'elle dépose à l'appui de ses dires²²⁶. Elle ajoute que le gouvernement a obtenu une marge de manœuvre de 5 % devant le Comité Lemay, pour les mêmes motifs que ceux invoqués devant le présent Comité. L'Association est d'avis qu'il s'agit plutôt d'une tentative de retour aux bonis au rendement abolis en 2011²²⁷.

[280] Finalement, l'Association plaide que cette demande qui vise à modifier la date de distribution des mandats spéciaux ne relève pas du Comité, puisque ce dernier n'aurait pas juridiction pour modifier les critères d'attribution de ces mandats spéciaux²²⁸. Par ailleurs, dans le cadre de la correspondance qui a eu lieu les 19 et 20 septembre 2023 entre les parties et le Comité, il est indiqué que le gouvernement a avisé l'arbitre qu'il n'avait pas juridiction pour se prononcer sur l'article 7-1.09 de l'Entente.

[281] Bien que la question de la compétence du Comité se pose effectivement, ce dernier note que le Comité Lemay avait émis une recommandation portant sur le processus d'attribution des mandats spéciaux. Il a donc décidé de suivre cette voix.

[282] Le Comité recommande le statu quo sur la date d'attribution des mandats spéciaux prévus à l'article 7-1.09 de l'Entente. Il constate que la liste d'attribution des mandats spéciaux évolue constamment. Des sommes disponibles ne sont pas attribuées dans l'année en cours et sont reportées à l'année suivante. En conséquence, les données et l'ensemble des observations reçues ne militent pas envers une modification de la date d'attribution des mandats spéciaux.

3. Prime pour désignation provisoire

[283] L'article 7-2.01 de l'Entente prévoit qu'un PCCP peut être appelé par l'employeur à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant de procureur en chef. Il reçoit alors une prime quotidienne.

²²⁵ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 35.

²²⁶ *Rémunération additionnelle pour les mandats spéciaux, Période du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022; Rémunération additionnelle pour les mandats spéciaux, Période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023* (Greffé numérique, dossier 04.04).

²²⁷ Réplique de l'Association, *supra*, note 58, paragr. 182-187.

²²⁸ Plan de plaidoirie de l'Association, *supra*, note 163, p. 25.

[284] Le gouvernement propose une augmentation de la prime de 5 394 \$ à 8 197 \$²²⁹, pour une désignation provisoire de 30 jours au plus. Il compare ce montant à environ 5 % du salaire annuel d'un procureur expert. Pour justifier cette demande, il explique que lorsqu'un procureur accepte d'agir temporairement à titre de gestionnaire, il perd l'accès à certains bénéfices comme les mandats spéciaux. Il devient alors plus difficile de pourvoir ces postes temporaires, considérant le manque de compétitivité de la rémunération offerte. Il s'agit, souligne le gouvernement, d'un rehaussement de la prime pour la désignation provisoire équivalente à celle que l'on retrouve au sein de la fonction publique²³⁰.

[285] En réponse, l'Association invoque que selon l'article 7-2.01, le procureur qui exerce provisoirement les fonctions d'un emploi vacant pour une période de plus de 30 jours n'est plus couvert par l'Association pour la durée de son remplacement. Elle invoque donc que les procureurs qui deviennent gestionnaires temporairement pour plus de 30 jours sont exclus de l'Entente, puisque l'Association ne les représente plus, et que le Comité n'aurait pas juridiction pour se prononcer sur cette demande. Elle ajoute que les dispositions devraient être tout simplement rayées de l'Entente²³¹. L'Association met aussi en doute le besoin énoncé et avance que le gouvernement pourrait, par décret, déterminer la rémunération et les autres conditions de travail applicables aux procureurs en chef par intérim, comme il le fait d'ailleurs déjà pour les procureurs en chef²³².

[286] Le Comité a analysé les positions des deux parties. Le besoin invoqué par le gouvernement est suffisamment expliqué. L'Association met en doute, quant à elle, la présence même d'une telle clause dans l'Entente. Ce sujet ne relève pas de la compétence du Comité. D'ailleurs, la question aurait aussi été soumise devant l'arbitre saisi des questions normatives.

[287] Le Comité ne se prononce donc pas sur l'opportunité de maintenir l'article 7-2.04 dans l'Entente. Par ailleurs, il recommande, dans la mesure où cette disposition y demeure, d'ajuster les montants prévus de la manière suivante :

- Du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 8 197 \$ / an;
- Du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : 8 320 \$ / an;
- Du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 : 8 445 \$ / an;
- Du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 : 8 572 \$ / an.

²²⁹ Il s'agit de l'augmentation demandée pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024. Le gouvernement propose aussi une augmentation annuelle du montant par la suite. Voir *Modifications proposées aux libellés de l'Entente*, Bureau de la négociation gouvernementale (Secrétariat du Conseil du trésor) et DPCP, 12 juillet 2023, p. 5, art. 7-2.04 (Grefte numérique, dossier 03.04).

²³⁰ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 34.

²³¹ Réplique de l'Association, *supra*, note 58, paragr. 195-196.

²³² *Id.*, paragr. 196.

4. Allocation d'isolement et indemnité compensatoire

[288] Les articles 7-3.01 et suivants de l'Entente prévoient une allocation d'isolement pour les procureurs qui exercent leurs fonctions dans des secteurs considérés comme isolés.

[289] L'article 7-3.09 de l'Entente prévoit par ailleurs que l'employeur assume directement ou rembourse au procureur les frais inhérents à certaines sorties hors de localités isolées.

[290] Le gouvernement propose d'introduire de nouvelles localités et d'en reclasser d'autres vers des secteurs pour lesquels les allocations sont plus élevées. Ces demandes sont présentées à l'Annexe 5 de ses observations²³³, et concordent avec les modifications introduites aux dispositions applicables aux professionnels représentés par le SPGQ. Elles visent à ajuster les mesures en fonction des changements survenus dans le régime de disparités régionales du secteur public²³⁴.

[291] De son côté, l'Association n'a formulé aucune demande particulière à cet égard, mais souligne qu'aucun procureur ne réside dans les localités visées²³⁵ et que le gouvernement veut appliquer les mêmes conditions aux PPCP qu'aux professionnels du SPGQ²³⁶.

[292] Le Comité, compte tenu des observations des parties, recommande de modifier l'article 7-3.02 de l'Entente de la façon suivante, selon la proposition du gouvernement :

- Introduire, au Secteur I, les localités suivantes : Angliers, Béar, Belleterre, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Laforce, Latulipe, Laverlochère, Lorrainville, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, St-Bruno-de-Guigues, St-Eugène-de-Guigues et Winneway;
- Introduire, au Secteur III, la localité d'Oujé-Bougoumou;
- Reclasser les localités de Kawawachikamach et de Schefferville au Secteur IV;
- Reclasser la localité d'Umiujaq au Secteur V.

[293] Le Comité recommande de plus d'introduire, à l'article 7-3.09 de l'Entente, le paragraphe suivant, tel que proposé par le gouvernement : « À chaque année, l'employé bénéficiant du remboursement des dépenses encourues pour les sorties, a droit, au 1^{er} mars, à une indemnité compensatoire annuelle égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la 3^e et 4^e sorties de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1^{er} mars. »

²³³ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, Annexe 5 (amendée), p. 3.

²³⁴ *Id.*, p. 66.

²³⁵ Réplique et commentaires de l'APPCP, 4 août 2023, paragr. 8 (Grefte numérique, dossier 05.04), ci-après « **Argumentaire de l'Association** »).

²³⁶ Plan de plaidoirie de l'Association, *supra*, note 163, p. 35.

5. Allocation de rétention

[294] L'article 7-3.17 de l'Entente prévoit que le procureur dont le port d'attache est situé à Sept-Îles ou à Port-Cartier reçoit une allocation de rétention équivalant à 8 % de son traitement. L'article 7-3.20 prévoit quant à lui une prime, qui est aussi de 8 %, pour les procureurs dont le port d'attache est situé aux points de service d'Amos, Val-d'Or, Rouyn-Noranda, Baie-Comeau et Kuujuaq. Dans ce cas, la prime n'est pas cotisable au régime de retraite.

[295] L'Association demande de combiner l'article 7-3.20 avec l'article 7-3.17 de l'Entente et d'ajouter les ports d'attache de Maniwaki, La Malbaie, Percé et New Carlisle. Il s'agirait, selon elle, de bureaux où le DPCP rencontre des difficultés à recruter²³⁷. Elle propose aussi d'augmenter l'allocation de 8 % à 17 %.

[296] L'Association souligne que cette allocation n'a jamais été réévaluée depuis son introduction en 1990²³⁸. Elle soutient qu'il est nécessaire de l'augmenter, dans un souci d'attraction et de rétention des procureurs aux ports d'attache visés²³⁹, ajoutant qu'une prime ou une allocation peu attrayante aura l'effet inverse, notamment en région éloignée²⁴⁰.

[297] En réponse aux demandes de l'Association, le gouvernement soumet que puisque les primes sont calculées en pourcentage de la rémunération du procureur et que cette dernière évolue constamment, il serait trompeur de dire qu'elles n'ont jamais augmenté. À l'exception de la cour itinérante, le gouvernement est d'avis qu'il n'a pas été observé de problématique en lien avec les autres primes pour lesquelles l'Association propose des bonifications²⁴¹.

[298] Le Comité convient que la somme brute a pu augmenter par l'effet décrit par le gouvernement, mais le pourcentage de l'allocation n'a pas changé. Or, des problèmes d'attractivité et de rétention ont précédemment été identifiés dans le présent rapport. Ils touchent particulièrement les régions déjà visées par l'allocation de rétention. En conséquence, le Comité recommande d'accepter en partie la proposition de l'Association en regroupant l'article 7-3.20 avec l'article 7-3.17, et en augmentant l'allocation de rétention de 8 % à 13 %, soit une augmentation de cinq points de pourcentage, pour Sept-Îles, Port-Cartier, Amos, Val-d'Or, Rouyn-Noranda, Baie-Comeau et Kuujuaq.

[299] Pour ce qui est des localités que l'Association souhaite ajouter à la liste, Me Michaud dit avoir comme information que les procureurs embauchés à Maniwaki, La Malbaie, Percé et New Carlisle ne resteraient pas en poste, qu'ils quitteraient. À La Malbaie et à Maniwaki, il n'y aurait qu'un seul poste de procureur. Il faudrait donc y affecter, selon Me Michaud, un procureur d'expérience, et le recrutement est difficile. Me Michaud affirme

²³⁷ Plan de plaidoirie de l'Association, *supra*, note 163, p. 33.

²³⁸ Observations de l'Association, *supra*, note 25, p. 17, paragr. 64.

²³⁹ *Id.*, paragr. 75.

²⁴⁰ *Id.*, paragr. 70.

²⁴¹ Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 40.

qu'à La Malbaie, depuis 10 ans, un affichage se ferait aux deux ans, en raison du taux de roulement élevé chez les procureurs²⁴². Le gouvernement, de son côté, ne signale pas les mêmes problèmes.

[300] Au chapitre des postes vacants entre mars 2018 et mars 2022, le Portrait des procureurs ne fournit pas de données spécifiques sur les ports d'attache visés par les demandes d'ajout de l'Association. On peut cependant constater que pour la région de l'Ouest du Québec, qui inclut Maniwaki, il n'y a aucun poste vacant en 2020 et 2021, contre trois en 2022. On ne peut donc parler d'une tendance. Les ports d'attache de Percé et de New-Carlisle font partie de la région de l'Est-du-Québec, où l'on compte un seul poste vacant entre 2019 et 2022. Quant à la région de Québec, où se trouve le point de service de La Malbaie, il y a davantage de postes vacants, entre deux et cinq selon les années, mais le pourcentage de postes vacants pour cette région est faible²⁴³.

[301] Dans les circonstances, le Comité ne considère donc pas avoir un éclairage suffisant pour ajouter les ports d'attache de Maniwaki, La Malbaie, Percé et New Carlisle à l'article 7-3.17 de l'Entente.

6. Allocation de disponibilité

[302] L'article 7-3.18 de l'Entente prévoit que le procureur en disponibilité, à la demande expresse de l'employeur, reçoit une rémunération d'une heure au taux horaire prévu par l'article 7-1.02, pour chaque période de huit heures pendant laquelle il demeure en disponibilité. L'Association demande qu'il ait droit à une rémunération de trois heures par période de disponibilité de huit heures.

[303] Au soutien de cette demande, l'Association invoque que cette allocation n'a jamais été révisée depuis sa mise en application²⁴⁴. Elle soumet aussi que cet ajustement est en phase avec l'article 58 de la LNT, qui accorde une rémunération minimale de trois heures pour tout employé qui se présente au travail à la demande expresse de son employeur. Elle considère de plus que cela permettrait de reconnaître le statut professionnel du procureur, qui pense à son travail durant toute la période où il est en disponibilité²⁴⁵.

[304] Le gouvernement, de son côté, considère qu'il n'y a pas lieu de bonifier cette allocation. Il ne constate aucune problématique qui mérite une attention et soumet qu'il est faux de prétendre que le montant n'a pas augmenté, car il suit l'évolution du taux horaire du PPCP²⁴⁶.

[305] Me Guillaume Michaud, président de l'Association, a expliqué dans quelles circonstances cette disposition s'appliquait. Par exemple, lorsqu'une intervention policière se prépare, le DPCP peut demander à un procureur de rester disponible pour prodiguer

²⁴² Notes sténographiques, 27 juin 2023, Volume 2, p. 218-220.

²⁴³ Portrait des procureurs, *supra*, note 38, Tableau 14, p. 25.

²⁴⁴ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 63.

²⁴⁵ Plan de plaidoirie de l'Association, *supra*, note 163, p. 33.

²⁴⁶ Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 40.

des conseils. Le procureur est donc dans une situation où il sait qu'il pourra être appelé à travailler. Il est en conséquence limité dans ses activités, même s'il est censé être en congé. Il doit toujours avoir son cellulaire avec lui, prêt à répondre et aussi à s'attabler devant son ordinateur²⁴⁷.

[306] Le Comité ne retient pas la proposition de l'Association mais, dans la foulée de cette demande, recommande une modification, pour les motifs suivants.

[307] Le Comité note que la conséquence d'augmenter la prime de disponibilité à trois heures ferait en sorte qu'il n'y aurait pas de différence entre le fait d'être en disponibilité, sans recevoir d'appel, et le rappel au travail demandé expressément au préalable, prévu à l'article 5-0.09 de l'Entente. L'Association demande d'ailleurs, dans le cadre de ses propositions, une modification de concordance pour cette disposition.

[308] Le Comité ne peut faire cette adéquation entre la disponibilité et le fait de revenir travailler après une demande expresse formulée au préalable par l'employeur.

[309] Cependant, le Comité recommande de modifier l'article 7-3.18 de l'Entente pour y prévoir une compensation correspondant à celle prévue à l'article 5-0.09 lorsque le procureur, pendant cette période de disponibilité, est requis de travailler à la demande expresse de l'employeur, sans avoir à quitter son domicile, et ce, nonobstant l'article 5-0.10 de l'Entente.

7. Prime aux procureurs du BGCAS

[310] Le BGCAS regroupe 68 procureurs, six procureurs en chef adjoints et une procureure en chef. Les PPCP qui y travaillent traitent les dossiers qui se distinguent par leur complexité et leur caractère sensible. Tel que décrit dans l'analyse du facteur 2, le taux de postes vacants et de démissions y est élevé. Le BGCAS fait face à un problème d'attractivité et de rétention.

[311] L'article 7-3.19 de l'Entente prévoit actuellement une prime de 10 % du traitement annuel pour les procureurs affectés au BGCAS. Le gouvernement propose que cette prime soit bonifiée après cinq années de service effectué au sein du BGCAS. Elle demeurerait donc à 10 % du traitement annuel pour les procureurs y ayant moins de cinq années de service, et serait portée à 15 % du traitement annuel pour les procureurs ayant cinq années de service et plus²⁴⁸. Cette prime de fidélité sous forme d'escalier serait de nature, selon le gouvernement, à inciter les procureurs à demeurer au BGCAS plus longtemps et permettrait de reconnaître l'importance de l'expertise cumulée par les PPCP qui y sont depuis cinq ans et plus²⁴⁹.

²⁴⁷ Notes sténographiques, 27 juin 2023, Volume 2, p. 226-228.

²⁴⁸ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 66

²⁴⁹ *Id.*, p. 34.

[312] L'Association, en réplique, dit être consciente qu'il existe au sein du BGCAS un enjeu d'attractivité et de rétention, qu'elle rattache également à l'organisation du travail et à la structure décisionnelle au sein de ce bureau. Plutôt qu'ajouter une nouvelle prime, elle propose d'inclure les procureurs du BGCAS dans la masse totale dégagée pour les mandats spéciaux, en plus de maintenir la prime actuelle de 10 %. De cette façon, la prime existante en serait une d'attractivité et le procureur pourrait obtenir une rémunération additionnelle en mandat spécial de l'ordre de 5 % à 10 %, ce qui favoriserait la rétention des procureurs expérimentés²⁵⁰.

[313] Le Comité a entendu Me Marlène Archer, procureure en chef au BGCAS, et Me Audrey Simard, procureure au BGCAS. Me Archer est au DPCP depuis 1997 et au BGCAS depuis 2018. Elle a bien expliqué la structure organisationnelle du BGCAS, revue très récemment en vue justement de contribuer à l'attractivité et à la rétention des procureurs d'expérience. La nouvelle structure, avec l'instauration d'unités d'affaires, favoriserait la gestion des dossiers en groupe pour mieux répondre aux défis post *Jordan* et au calendriers proposés par la cour. D'autres moyens ont aussi été mis en place, comme décentraliser les postes, permettre le télétravail, améliorer la formation, créer une unité d'intégration pour les procureurs qui se joignent au BGCAS²⁵¹.

[314] Me Archer identifie certains des motifs qui, selon elle, expliquent pourquoi les procureurs sont moins attirés par le BGCAS ou le quittent. Elle évoque la complexité des dossiers et leur durée, le rythme de travail, qui implique de longues périodes de préparation suivies de plusieurs mois à la cour de façon continue, de même que l'ajustement requis pour le travail en équipe. Me Archer ajoute que la pression médiatique est aussi très présente, et que les procureurs au BGCAS sont plus susceptibles de poursuites civiles ou de subir des attaques personnelles. Ainsi, certains choisissent de quitter à la fin d'un dossier plutôt que de s'investir dans un nouveau dossier. Or, souligne Me Archer, l'expérience acquise au terme du cycle complet d'un dossier est précieuse et unique. Autant Me Archer que Me Simard évaluent la durée de vie d'un dossier à environ cinq ans.²⁵²

[315] Me Archer parle aussi des objectifs de recrutement. Les postes affichés demandent, selon les circonstances, entre 2 et 10 ans d'expérience. Me Archer souligne l'importance de pouvoir compter sur des profils variés parmi les procureurs, ce qui commande de recruter des procureurs d'expérience du réseau de même que des avocats à l'externe.

[316] Me Simard est au DPCP depuis 2003, et au BGCAS depuis 2018. Elle témoigne sur le quotidien d'un procureur au BGCAS. À titre d'exemples, les dossiers de grande criminalité, de gangstérisme, de cybercriminalité, de corruption, ou encore des dossiers d'homicide, de stupéfiants et de fraude qui impliquent des coaccusés, une longue enquête et une gestion de la preuve seront traités par le BGCAS. Les requêtes présentées dans le cadre de ces dossiers sont de plus en plus longues et nombreuses. La pression est énorme, surtout depuis l'arrêt *Jordan*, compte tenu de la durée des dossiers et des délais

²⁵⁰ Réplique de l'Association, *supra*, note 58, paragr. 191-194.

²⁵¹ Notes sténographiques, 11 juillet 2023, Volume 5, p. 150-155.

²⁵² *Id.*, p. 157-158.

imposés par la cour. Elle constate les nombreux postes vacants et considère que la solution proposée par le gouvernement ne réglerait pas le problème de recrutement. La perspective de toucher une prime additionnelle de 5 % dans cinq ans n'est pas, selon elle, très attrayante.²⁵³

[317] Questionné sur la période pendant laquelle, en moyenne, les procureurs restaient au BGCAS, le gouvernement a fourni certaines précisions au Comité à la suite des audiences. Il y aurait actuellement 11 postes vacants au BGCAS. Parmi les procureurs qui ont été au BGCAS depuis 2018, les deux tiers ont quitté avant cinq ans. Au cours des quatre dernières années, 99 procureurs ont travaillé au BGCAS à un moment ou un autre.²⁵⁴

[318] Compte tenu de la situation décrite, le Comité estime nécessaire de reprendre à son compte la recommandation de l'Association plutôt que celle du gouvernement.

[319] Le problème exposé devant le Comité ne se limite pas à retenir les procureurs qui ont fait un cycle de cinq ans. Le Comité comprend l'importance de garder ces derniers au sein du BGCAS, en raison de l'expérience accumulée, mais constate aussi que les départs, selon les informations recueillies, surviennent pour la plupart avant que ce cycle ne soit complété. Il constate aussi que le problème n'en est pas seulement un de rétention, mais aussi d'attractivité. La proposition du gouvernement, bien qu'intéressante, cible seulement une partie du problème.

[320] Le Comité recommande donc de maintenir la prime de 10 % versée aux procureurs affectés au BGCAS et prévue à l'article 7-3.19 de l'Entente, tout en incluant ces derniers dans la masse salariale dégagée pour les mandats spéciaux prévus à l'article 7-1.09 de l'Entente, afin qu'ils soient admissibles à cette rémunération additionnelle.

8. Prime pour la cour itinérante et allocation pour vêtements nordiques

[321] Les points de service des bureaux du Nord-du-Québec et de l'Est-du-Québec fournissent, en sus des services normalement présents dans toute région, ceux de la cour itinérante, et ce, dans 41 localités, majoritairement des communautés autochtones. L'article 7-3.21 de l'Entente prévoit que le procureur dont le port d'attache est situé aux points de service d'Amos, Sept-Îles, Roberval, Percé et Kuujuaq et qui est affecté sur une base régulière à la cour itinérante reçoit une prime de 5 % du traitement annuel.

[322] Le gouvernement et l'Association constatent un problème d'attraction et de rétention lorsque vient le temps de combler les postes rattachés à la cour itinérante, tel que rapporté précédemment dans la présentation du facteur 2. Chaque partie propose une bonification de la prime accordée à la cour itinérante ainsi qu'à l'allocation pour vêtements nordiques.

²⁵³ Notes sténographiques, 26 juin 2023, Volume 1, p. 75-122.

²⁵⁴ Données transmises par courriel par le gouvernement en date du 11 août 2023 en réponse à certains engagements.

8.1 Prime pour la cour itinérante

[323] L'Association propose de modifier l'article 7-3.21 de l'Entente pour augmenter le montant de la prime de 5 % à 15 % et pour éliminer la notion de port d'attache de la disposition²⁵⁵. Le gouvernement recommande aussi de bonifier de 10 % la prime existante et d'enlever la condition relative au port d'attache. Les modalités qu'il propose sont toutefois différentes. Si, comme l'Association, il suggère de modifier l'article 7-3.21 pour en exclure la liste des ports d'attache, il demande que la prime supplémentaire de 10 % soit accordée par lettre d'entente pour la durée de l'Entente, de manière à permettre une évaluation des impacts de la mesure sur les problématiques d'attraction et de rétention à la cour itinérante²⁵⁶.

[324] Les raisons mises de l'avant par les parties pour expliquer les difficultés de recrutement sont multiples : éloignement, déplacements fréquents vers des endroits difficiles d'accès, heures supplémentaires additionnelles lors de ces déplacements en raison des horaires chargés et du temps de transport, grand nombre de dossiers traités, moyens technologiques limités dans les communautés éloignées, difficultés de communication, lourdes responsabilités afférentes à la cour itinérante et difficulté de recruter des candidats de la région. Les deux témoins entendus, Me Laurence Robert-Lavigne, procureure dans le Nord-du-Québec, et Me Véronic Picard, procureure en chef au Bureau du Nord-du-Québec, illustrent le tout par des exemples²⁵⁷.

[325] Me Robert-Lavigne occupe un poste à Amos depuis juin 2020. Elle couvre le circuit de la cour itinérante de Puvirnituk et d'Akulivik. Depuis son arrivée à Amos, trois procureurs ont quitté son équipe, la laissant seule pour une tâche devant se faire en équipe. Elle décrit sa charge de travail comme étant élevée, même essouffante. Outre les défis de la cour itinérante mentionnés précédemment, Me Robert-Lavigne parle de la durée et de l'organisation des déplacements qui se déroulent sur une semaine complète et demandent une planification importante, autant au niveau de la gestion des dossiers que du côté de la vie personnelle. Par exemple, Me Robert-Lavigne doit apporter sa nourriture avec elle, dans une glacière, en raison de l'impossibilité de se procurer le nécessaire sur place.

[326] La difficulté de recruter et de garder en poste des procureurs qui prennent en charge la cour itinérante est reconnue par le gouvernement. Me Picard a expliqué les mesures prises par le DPCP afin d'améliorer la situation. Ainsi, depuis mai 2021, la même équipe de PPCP est dédiée à un circuit donné. De plus, dorénavant, le DPCP essaie de miser sur l'embauche de procureurs qui viennent de la région plutôt que de l'extérieur, ayant constaté un meilleur taux de rétention. Le DPCP permet aussi maintenant à tout PPCP de couvrir la cour itinérante, indépendamment de son port d'attache. Par exemple, un procureur de Montréal peut, s'il le désire, être affecté à un circuit de la cour itinérante.

²⁵⁵ Observations de l'Association, *supra*, note 25, p. 78.

²⁵⁶ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 66.

²⁵⁷ Notes sténographiques, 26 juin 2023, Volume 1, p. 17 et s. (témoignage de Me Laurence Robert-Lavigne); Notes sténographiques, 6 juillet 2023, Volume 3, p. 274 et s. (témoignage de Me Véronic Picard).

[327] Le Comité prend acte de la reconnaissance par les deux parties des problèmes d'attraction et de rétention à la cour itinérante. Il recommande que l'article 7-3.21 soit modifié pour en exclure la condition qui concerne le port d'attache. Par ailleurs, en ce qui a trait à l'augmentation de la prime, la proposition du gouvernement d'augmenter celle-ci pour la durée de l'Entente afin d'évaluer les impacts de la mesure apparaît raisonnable, le but étant de trouver une solution qui porte fruit. Pour ces motifs, le Comité recommande d'augmenter de 5 % à 15 % la prime pour les procureurs affectés sur une base régulière à la cour itinérante, et que cette bonification soit prévue par lettre d'entente pour la durée de l'Entente 2023-20237, et ce, jusqu'à son renouvellement. Le texte de la lettre d'entente proposé par le gouvernement est reproduit à l'ANNEXE 2, en faisant les adaptations nécessaires afin qu'il concorde avec la recommandation du Comité.

8.2 Allocation pour vêtements nordiques

[328] La lettre d'entente sur l'allocation pour vêtements nordiques, signée le 16 décembre 2021²⁵⁸, prévoit une allocation annuelle de 1 500 \$, et ce par tranche de 30 voyages effectués. Cette allocation date de 2011 et n'a jamais été indexée depuis²⁵⁹.

[329] L'Association demande²⁶⁰ qu'elle soit fixée à 1 951 \$ avant taxes et versée au procureur dès son affectation à la cour itinérante, et par la suite après chaque tranche de 20 voyages. Elle voudrait de plus que l'allocation soit intégrée à l'Entente²⁶¹ et qu'elle soit majorée selon l'IPC chaque année du terme couvert par les travaux du Comité²⁶².

[330] Le gouvernement ne propose pas de modifier le montant ou le nombre de voyages prévus à la lettre d'entente en vigueur, mais recommande que le montant de 1 500 \$ puisse être versé dès le premier déplacement à la cour itinérante, qu'il couvre les 30 premiers déplacements aller-retour et qu'un remboursement au prorata des voyages non effectués soit assumé par le procureur s'il quitte son affectation à la cour itinérante avant d'avoir effectué au moins 15 déplacements aller-retour²⁶³.

[331] Le besoin que vise à combler cette allocation n'a pas été remis en cause par les parties. Il découle des déplacements fréquents que les procureurs font pour couvrir la cour itinérante et de la nécessité pour eux d'être alors pourvus de l'équipement adapté. Les témoignages permettent d'établir à une vingtaine le nombre de voyages par année. Chaque déplacement dure environ une semaine.

[332] Le Comité a entendu la préoccupation du gouvernement quant au fait qu'il puisse arriver qu'un PPCP reçoive l'allocation, mais ne réalise pas l'intégralité des déplacements prévus pour ladite allocation²⁶⁴. Cependant, le besoin de s'équiper convenablement est présent dès les premiers déplacements. Quant à la demande de l'Association, le Comité

²⁵⁸ Observations de l'Association, *supra*, note 25, Annexe 21.

²⁵⁹ *Id.*, p. 78, note 189.

²⁶⁰ *Id.*, p. 78.

²⁶¹ Textes de l'APPCP, 12 juillet 2023, p. 14 (Greffé numérique, dossier 04.04).

²⁶² Observations de l'Association, *supra*, note 25, p. 78.

²⁶³ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 67.

²⁶⁴ *Id.*, p. 34.

constate que la bonification demandée pour le montant de l'allocation s'ajoute à la réduction du nombre de déplacements.

[333] Le Comité recommande de modifier la lettre d'entente pour maintenir l'allocation pour vêtements nordiques à 1 500 \$, mais pour chaque tranche de 20 voyages, et que ce montant soit versé dès l'affectation du procureur à la cour itinérante. Il ne retient pas la proposition du gouvernement de prévoir un remboursement au prorata de voyages non effectués. Les autres conditions demeureront les mêmes pour la durée de l'Entente 2023-2027, et ce jusqu'à son renouvellement. Le Comité ne recommande pas que l'allocation soit majorée annuellement selon l'IPC. Finalement, pour les motifs mentionnés à la sous-section 3 portant sur les lettres d'entente, se trouvant à la Section V de la présente partie, le Comité ne se prononce pas sur l'intégration de la lettre d'entente à l'Entente.

SECTION II : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (CHAPITRE 5)

1. Durée de travail

[334] L'article 5-0.01 de l'Entente prévoit, depuis 2011, que la semaine normale de travail est de 35 heures. L'article 5-0.02 énonce qu'un horaire spécial de travail peut être établi par le directeur pour un procureur lorsque les besoins le justifient. Cet horaire ne peut alors dépasser 40 heures par semaine. La disposition précise que l'horaire spécial n'a pas pour effet de modifier l'échelle de traitement du procureur ni la façon de déterminer son taux horaire.

[335] Or, une lettre d'entente²⁶⁵ prévoit, aussi depuis 2011, que « [...] la pratique existante d'accorder aux procureurs [...] un horaire spécial de travail de trente-sept heures et demie (37,5 heures) par semaine sera maintenue pour la durée de l'Entente, et ce, jusqu'à son renouvellement. » La lettre d'entente ajoute que « Par conséquent, la semaine normale de travail demeurera de trente-sept heures et demie (37,5 heures) réparties entre le lundi et le vendredi inclusivement et la journée normale de travail sera de sept heures et demie (7,5 heures) excluant la période des repas. » La lettre d'entente énonce de plus que le procureur qui désire bénéficier de l'horaire prévu à l'article 5-0.01, donc de l'horaire de 35 heures, devra en faire la demande par écrit à l'employeur.

[336] Dans le cadre de la même lettre d'entente, un horaire spécial de travail de 40 heures est établi pour le procureur du BSC et pour le procureur affecté à Kuujuaq.

[337] L'Association demande au Comité que les horaires majorés de 37,5 heures et de 40 heures soient intégrés aux articles 5-0.01 et 5-0.02 de l'Entente, de même que les clauses portant sur l'aménagement du temps de travail des procureurs ayant un horaire de plus

²⁶⁵ Lettre d'entente sur l'horaire spécial de travail, 16 décembre 2021 (Observations de l'Association, *supra*, note 25, Annexe 63).

de 37,5 heures²⁶⁶. Le gouvernement souhaite uniquement reconduire la lettre d'entente pour la durée de la prochaine Entente.

[338] Cette même demande de l'Association avait été faite devant les Comités Bouchard et Lemay. Devant le Comité Bouchard, les observations soumises étaient qu'un nombre limité de procureurs demeuraient assujettis à un horaire de 35 heures. Le gouvernement s'opposait à l'intégration des horaires majorés dans l'Entente, craignant les effets d'entraînement pour les syndicats de la fonction publique²⁶⁷. Le Comité Bouchard recommande alors de ne pas intégrer à l'Entente les horaires majorés à 37,5 et 40 heures afin de maintenir à cet égard le pouvoir discrétionnaire du DPCP²⁶⁸.

[339] Devant le Comité Lemay, le gouvernement soumet le même argument qui consiste à éviter les effets d'entraînement pour les autres syndicats de la fonction publique²⁶⁹. Le Comité Lemay rejette la demande. Il estime que l'inclusion des lettres dans l'Entente relève des relations entre les parties, et il constate par ailleurs qu'il n'y a pas de litige entre elles concernant l'aménagement du temps de travail²⁷⁰.

[340] Le Comité souligne par ailleurs que cette demande de l'Association a aussi été formulée en arbitrage, tel que mentionné dans les correspondances des 19 et 20 septembre 2023.

[341] Lors des audiences du présent Comité, l'Association souligne que tous les procureurs, à l'exclusion de ceux affectés au BSC qui ont, selon la même lettre d'entente, un horaire spécial de 40 heures, sont assujettis à l'horaire de 37,5 heures. Aucun témoin n'est venu prétendre devant le Comité que l'horaire de 37,5 heures n'était pas l'horaire applicable depuis 2011. L'Association dépose d'ailleurs des offres d'emploi du DPCP qui affiche un poste de procureur à 37,5 heures²⁷¹.

[342] Le gouvernement, bien qu'il s'oppose toujours à cette demande, ne présente cependant pas l'argument de l'effet d'entraînement. Il énonce dans ses observations que l'analyse des facteurs ne démontre pas de problématique particulière concernant l'aménagement du temps de travail. L'argument principal soumis est que le Comité n'aurait pas compétence en l'absence d'incidence monétaire rattachée à la demande de l'Association.

[343] Après analyse, le Comité rejette l'argument de compétence soulevé par le gouvernement. Il considère que la détermination de l'horaire normal à 37,5 heures plutôt qu'à 35 heures fait partie des éléments de la rémunération et constitue une condition de travail à incidence pécuniaire.

²⁶⁶ Observations de l'Association, *supra*, note 25, p. 73.

²⁶⁷ Rapport Bouchard, *supra*, note 16, p. 95.

²⁶⁸ *Ibid.*, p. 112.

²⁶⁹ Rapport Lemay, *supra*, note 19, p. 58.

²⁷⁰ *Id.*, p. 80.

²⁷¹ Plan de plaidoirie de l'Association, *supra*, note 163, p. 31.

[344] Le Comité arrive à la conclusion que l'horaire de 37,5 heures doit être considéré comme l'horaire normal. Même la lettre d'entente, qui s'intitule « Horaire spécial de travail », dit que la semaine normale de travail demeurera à 37,5 heures. C'est d'ailleurs le cas depuis 2011, au point où un procureur doit demander une autorisation pour avoir un horaire de 35 heures.

[345] Le Comité recommande donc de modifier l'article 5-0.01 de l'Entente pour y prévoir que la semaine normale de travail est de 37,5 heures, et que la journée normale est de 7,5 heures excluant la période de repas. Il souligne toutefois que des modifications de concordance devront être effectuées à certaines dispositions de l'Entente.

[346] En effet, l'Entente prévoit que le traitement annuel du procureur est réparti sur 35 heures. Le deuxième alinéa de l'article 5-0.02 indique que tout travail effectué par le procureur en sus de 35 heures par semaine est payé au taux horaire prévu par l'article 7-1.02 de l'Entente. Les heures travaillées au-delà des 35 heures sont donc rémunérées au taux horaire calculé conformément à l'article 7-1.02. La lettre d'entente sur l'horaire spécial de travail le précise aussi.

[347] L'intégration de l'horaire normal de 37,5 heures à l'article 5.0.01 devra donc être accompagnée de certaines modifications. Ces dernières incluent l'ajustement du deuxième alinéa de 5-0.02, de l'article 7-1.02 et de l'annexe 1 sur le traitement annuel, le tout devant refléter l'ajout de 2,5 heures à la semaine normale de travail, sans par ailleurs modifier le taux horaire autrement applicable en vertu de la semaine de 35 heures.

[348] Quant à l'horaire spécial de 40 heures pour le procureur affecté à Kuujuaq ainsi que les procureurs affectés au BSC, le Comité recommande d'intégrer la lettre d'entente à l'Entente 2023-2027, et ce, jusqu'à son renouvellement. Les commentaires touchant les modifications de concordance s'appliquent aussi aux procureurs visés par l'horaire spécial de 40 heures.

[349] Le Comité considère par ailleurs que la demande de modifier le premier paragraphe de l'article 5-0.02 relève des conditions de travail normatives et ne se prononce pas sur cette question.

2. Heures supplémentaires

[350] L'article 5-0.06 de l'Entente prévoit que les heures effectuées au-delà de l'horaire normal, et jusqu'à 40 heures, sont rémunérées au taux horaire prévu à l'article 7-1.02. Il s'agit du taux régulier. Les heures effectuées en sus de 40 heures sont majorées à 50 %. Dans les deux cas, conformément à l'article 5-.05 de l'Entente, les heures supplémentaires doivent être autorisées par le DPCP ou effectuées à sa demande.

[351] L'Association souhaite modifier cette disposition pour que les procureurs n'aient plus à demander d'autorisation pour effectuer du temps supplémentaire entre leur horaire normal de 37,5 heures et 40 heures²⁷².

[352] En ce qui concerne la rémunération des heures supplémentaires, l'Association demande que tout travail effectué par le procureur en sus de son horaire normal de travail par semaine défini à l'article 5-0.01 ou de l'horaire spécial de travail établi conformément à l'article 5-0.02 soit payé au taux horaire prévu à l'article 7-1.02, majoré de 50 %, et de 100 % pour les fins de semaines et jours fériés lorsque le travail est effectué à la demande de l'employeur²⁷³.

2.1 Autorisation des heures supplémentaires jusqu'à 40 heures

[353] L'Association met de l'avant deux motifs pour appuyer cette demande. Le premier est lié à la complexité du processus d'autorisation, et le deuxième à la reconnaissance de l'autonomie inhérente aux fonctions du PPCP²⁷⁴.

[354] Les procureurs entendus ont effectivement mentionné que la demande d'autorisation était trop lourde et qu'ils manquaient de temps pour l'effectuer. Ils préfèrent donc travailler au-delà de leurs heures normales à leur compte. Ils considèrent que devoir justifier du temps supplémentaire pour quelques heures est humiliant, représente un manque de confiance et une façon de faire qui remet leur jugement et leur professionnalisme en question²⁷⁵.

[355] L'Association invoque aussi que le traitement des demandes est variable et que les heures supplémentaires peuvent être refusées, même si elles sont justifiées. À cet effet, l'Association a déposé deux courriels lors de l'audience du 11 juillet 2023²⁷⁶.

[356] Le gouvernement reconnaît que les PPCP sont appelés à faire du temps supplémentaire. Il souligne d'ailleurs que ce temps supplémentaire est préautorisé dans certaines circonstances, comme lors d'un procès de longue durée ou pour la cour itinérante. Il considère cependant que dans une organisation, quelle qu'elle soit, et ce, malgré les particularités du rôle du procureur, le temps supplémentaire doit être contrôlé, car l'argent sort du budget opérationnel de l'organisme²⁷⁷. Me Audrey Mercier-Turgeon, procureure en chef adjointe et procureure en chef par intérim au BMO, souligne de plus qu'il est important pour les procureurs-chefs, dans leur rôle de gestionnaire, de savoir si un procureur fait des heures supplémentaires afin d'intervenir sur sa charge de travail si

²⁷² Observations de l'Association, *supra*, note 25, p. 74.

²⁷³ *Ibid.*

²⁷⁴ Plan de plaidoirie de l'Association, *supra*, note 163, p. 31.

²⁷⁵ Notes sténographiques, 26 juin 2023, Volume 1, p. 199-200 (témoignage de Me Marie-Claude Morin); Notes sténographiques, 27 juin 2023, Volume 2, p. 197-198 (témoignage de Me Guillaume Michaud); Notes sténographiques, 6 juillet 2023, Volume 3, p. 49-50 (témoignage de Me Éric Beauséjour).

²⁷⁶ *Courriel 1 TS procureur 2 version élaguée*, 21 février 2022; *échange courriel Chrono procureur 1 sur TS version élaguée*, 6 avril 2023 (Grefte numérique, dossier 04.04).

²⁷⁷ Notes sténographiques, 12 juillet 2023, Volume 6, p. 105-106.

nécessaire²⁷⁸. C'est pourquoi le gouvernement propose le statu quo, tout en demandant le renouvellement de la lettre d'entente sur l'attribution des heures supplémentaires aux procureurs qui participent aux activités de formation à l'École des poursuivants²⁷⁹.

[357] Dans son analyse, le Comité prend aussi en considération que les données fournies²⁸⁰ indiquent qu'entre 2019 et 2022, pratiquement tous les procureurs occasionnels et environ les trois quarts des procureurs réguliers ont demandé des heures supplémentaires. La moyenne annuelle varie entre 48 et 68 heures pour les PPCP réguliers, et entre 30 et 42 heures pour les occasionnels.

[358] Finalement, tel que déjà mentionné, les parties ont confirmé au Comité, à la suite d'un échange de courriels les 19 et 20 septembre 2023, que cette demande avait aussi été formulée en arbitrage. Aucune objection de compétence n'a été soulevée devant le Comité.

[359] Le Comité ne recommande pas la mise en place de la proposition de l'Association, en raison des motifs soulevés par le gouvernement.

[360] Le Comité souligne par ailleurs que la présentation de l'Association démontre l'existence d'un problème relié au processus d'autorisation des heures supplémentaires. Le Comité ne connaît pas l'ampleur de ce problème, car il faut constater que, selon les données, du temps supplémentaire est effectivement octroyé.

[361] Cependant, l'Entente prévoit la rémunération des heures supplémentaires, et le processus en place ne devrait pas faire en sorte que les PPCP jugent préférable de faire ces heures supplémentaires à leur compte plutôt que de formuler une demande d'autorisation. Il faut en effet réaliser que dans bien des cas, le besoin d'effectuer le travail ne disparaît pas et ne peut être reporté.

2.2 Bonification du taux horaire pour les heures supplémentaires

[362] L'Entente prévoit actuellement que les heures effectuées en sus de 40 heures sont rémunérées au taux horaire majoré de 50 %. La demande de l'Association vise à étendre la rémunération au taux horaire majoré de 50 % pour les heures effectuées entre 37,5 heures et 40 heures, et à ce que le travail effectué à la demande expresse de l'employeur le samedi, le dimanche ou un jour férié, soit rémunéré au taux horaire majoré de 100 %.

[363] L'Association indique à cet égard que plusieurs conventions collectives accordent une majoration de 100 % de la rémunération pour le travail effectué lors de fins de semaine ou de congés fériés²⁸¹.

²⁷⁸ Notes sténographiques, 6 juillet 2023, Volume 3, p. 246-247.

²⁷⁹ Lettre d'entente sur l'attribution des heures supplémentaires aux procureurs qui participent aux activités de formation à l'École des poursuivants, 16 décembre 2021 (Observations de l'Association, *supra*, note 26, Annexe 60).

²⁸⁰ Portrait des procureurs, *supra*, note 38, p. 18.

²⁸¹ Plan de plaidoirie de l'Association, *supra*, note 163, p. 31.

[364] Le Comité considère que les motifs soumis par l'Association au soutien de cette demande ne mettent pas en lumière une situation qui justifierait d'élargir les conditions déjà octroyées au niveau du traitement des heures supplémentaires. Il ne recommande donc pas de modifier l'article 5-0.06 de l'Entente.

3. Vacances annuelles

[365] Le calcul des vacances annuelles se fait selon une table d'accumulation de vacances qui varie en fonction des années de service de chaque procureur. On la retrouve à l'article 5-1.01 de l'Entente. Essentiellement, quatre semaines de vacances sont octroyées jusqu'à la 17^e année de service, et par la suite, des journées additionnelles s'acquièrent jusqu'à 25 jours et 25 années de service. Ce modèle se retrouve dans les conventions collectives 2020-2023 des professionnels de la fonction publique du SPGQ, de même que celle des fonctionnaires.

[366] L'Association souhaite que la table de vacances soit refondue de la manière suivante, pour correspondre à celle applicable aux procureurs en chef et chefs adjoints²⁸² :

- Moins de 1 an : 1 jour et 2/3 par mois de service continu;
- 1 an et moins de 10 ans : 20 jours;
- 10 ans et 11 ans : 21 jours;
- 12 ans et 13 ans : 22 jours;
- 14 ans et 15 ans : 23 jours;
- 16 ans et 17 ans : 24 jours;
- 18 ans et plus : 25 jours.

[367] L'Association demande donc la cohérence avec la progression de vacances qu'ont les procureurs en chef et chefs adjoints²⁸³, soulignant faire partie de la même équipe²⁸⁴. Elle souligne aussi que l'augmentation du nombre de journées de vacances est l'une des recommandations faisant suite à l'enquête « Concertés pour la santé des procureurs »²⁸⁵. Me Guillaume Michaud, PPCP et président de l'Association, précise dans son témoignage que cette demande, qui permettrait d'obtenir plus rapidement des jours supplémentaires, a un but de rétention des PPCP plus expérimentés²⁸⁶.

²⁸² Observations de l'Association, *supra*, note 25, p. 75, note 188.

²⁸³ Plan de plaidoirie de l'Association, *supra*, note 163, p. 32.

²⁸⁴ Notes sténographiques, 12 juillet 2023, Volume 6, p. 78.

²⁸⁵ Rapport sur la santé mentale, *supra*, note 62.

²⁸⁶ Notes sténographiques, 27 juin 2023, Volume 2, p. 205-206.

[368] En réponse à la demande de l'Association, le gouvernement explique qu'une telle modification à la table des vacances aurait pour effet de devancer de sept ans l'obtention d'une 5^e semaine de vacances par rapport à ce qui est fait dans la fonction publique et qu'il n'existe aucune raison justifiant que le gouvernement s'éloigne du principe de cohérence avec les autres salariés de l'État²⁸⁷.

[369] À la lumière de ce qui précède et considérant les journées de répit demandées par l'Association, le Comité ne recommande pas de modifier la table de vacances.

[370] Toutefois, compte tenu que cette table de vacances est appliquée aux professionnels de la fonction publique représentés par le SPGQ ainsi qu'aux autres salariés de l'État, que ces derniers sont actuellement en négociation et demandent sa refonte, le Comité recommande que la table de vacances applicable aux professionnels du SPGQ, à l'issue des négociations en cours, soit intégrée à la prochaine Entente, rétroactivement au 1^{er} avril 2023, dans la mesure où elle permet une accumulation plus rapide de journées de vacances, ou octroie davantage de jours de vacances.

4. Congés pour événements familiaux

[371] Les articles 5-3.01, 5-3.02 et 5-3.03 de l'Entente prévoient certaines modalités concernant les congés pour événements familiaux auxquels ont droit les PPCP. Ces dispositions portent sur les congés accordés lors du déménagement d'un procureur, de son mariage, ou encore lors du mariage ou du décès d'un proche.

[372] L'Association souhaite actualiser ces dispositions afin de refléter la réalité des nouvelles familles québécoises et les adapter à l'évolution de la société, notamment à l'égard de la laïcité.

[373] Les 19 et 20 septembre 2023, à la suite de la demande de précision de la part du Comité mentionnée précédemment, les parties ont indiqué que l'ensemble des demandes sur la question des congés pour événements familiaux avait été soumis à l'arbitrage, sans qu'une objection à la compétence de l'arbitre soit soulevée. L'Association considère par ailleurs qu'il s'agit d'une matière hybride et demande au Comité de se prononcer sur les aspects qui touchent à la rémunération, sans exclure que le Comité ou l'arbitre se prononce sur la totalité des sujets.

[374] Considérant la difficulté d'analyser une demande *en partie*, comme l'invite à faire l'Association, sans savoir par ailleurs si d'autres aspects de la disposition seront modifiés, considérant que le sujet des congés pour événements familiaux relève davantage des conditions de travail normatives, et considérant que l'arbitre a été saisi de toute la question, le Comité décline compétence.

²⁸⁷ Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 11 et 39.

5. Journées de répit et Comité sur la charge de travail

[375] L'enjeu de la santé mentale a été présenté par l'Association comme devant être considéré sous le facteur 7 de l'article 19.14 de la LRP, soit tout autre facteur que le Comité estime pertinent²⁸⁸. Le présent rapport a abordé, dans le cadre du facteur 1, la question de la charge mentale et émotive. La charge de travail est pour sa part traitée dans le cadre du facteur 4. Le rapport de l'enquête « Concertés pour la santé des procureurs »²⁸⁹ identifie ces éléments, et d'autres, comme responsables d'une détresse psychologique, d'épuisement et de symptômes dépressifs prévalents chez les PPCP.

[376] L'Association, pour permettre aux procureurs de récupérer, demande que leur soient accordés 10 journées de répit par année, pouvant être prises de façon discontinue.

[377] Le gouvernement propose au Comité de confier un mandat additionnel à un comité existant, le Comité sur la charge de travail, assorti d'un montant forfaitaire de 750 000 \$ pour chacune des années de la durée de la prochaine entente. Il propose aussi la mise en place d'un programme de compte de gestion de santé de 325 \$ annuellement, pour chaque procureur.

5.1 Résultat de l'enquête « Concertés pour la santé des procureurs »

[378] L'Association a déposé devant le Comité les résultats de l'enquête « Concertés pour la santé des procureurs »²⁹⁰. Cette enquête découle d'un partenariat entre le DPCP, l'Association et l'équipe de recherche dirigée par Dre Cadieux de l'Université de Sherbrooke²⁹¹.

[379] Les résultats de cette enquête sont préoccupants, particulièrement en ce qui a trait à la prévalence de détresse psychologique, au risque d'épuisement et à la présence de symptômes dépressifs. Le rapport signale une urgence d'agir sur les facteurs de risque. Parmi ces derniers, le rapport identifie, entre autres, les demandes émotionnelles et la charge émotive, la surcharge de travail sur le plan qualitatif et quantitatif, la pression exercée par l'opinion publique, de même que le poids des contraintes qui excède celui des ressources. Des éléments positifs sont aussi soulignés, comme les relations entre les procureurs et les acteurs du milieu, incluant leurs supérieurs. Malgré ce point positif, il est noté que les différents acteurs sont susceptibles d'être à l'origine de violences ou d'incivilités vécues par les procureurs.

[380] Le manque de ressources en matière de santé et de mieux-être, et l'insuffisance du programme d'aide en place, ce dernier étant commun à tous les fonctionnaires, y sont soulignés.

²⁸⁸ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 323.

²⁸⁹ Rapport sur la santé mentale, *supra*, note 62.

²⁹⁰ *Ibid.*

²⁹¹ Réplique de l'Association, *supra*, note 58, paragr. 222.

[381] Les objectifs établis et les recommandations émises dans ce rapport sont nombreux. Plusieurs des recommandations relèvent de l'organisation du travail, des ressources, autant pour diminuer la charge émotionnelle que pour moduler la charge de travail. Par ailleurs, le rapport recommande aussi d'accorder plus de poids à la santé organisationnelle et de mettre en place des activités de formation.

5.2 Journées de répit

[382] L'Association invoque que les journées de répit constituent une mesure accessible qui apporterait directement, pour les procureurs, une façon de récupérer lorsque nécessaire²⁹².

[383] Le Comité cite ce passage du rapport de Dre Cadieux : « Les demandes émotionnelles étant particulièrement énergivores, elles tendent à épuiser les ressources globalement disponibles à l'individu pour faire face aux contraintes auxquelles il est exposé (Carter, 2006). Or, lorsque l'énergie disponible n'est plus suffisante eut (sic) égard au volume de demandes découlant du travail, il en résulte un stress accru et un sentiment d'épuisement. »²⁹³ Le résultat de l'enquête confirme d'ailleurs que le manque de temps ou d'énergie limite la capacité des PPCP à aller chercher de l'aide. Une bonne partie des recommandations du rapport visent à prévenir les situations qui font en sorte que des journées de répit deviennent nécessaires, mais on retrouve, en ce qui concerne la modulation de la charge de travail, la suggestion de mettre en place des mécanismes compensatoires, notamment via une banque de congés prévus pour le recouvrement de la santé.

[384] Quatre procureurs, en plus du président de l'Association, Me Michaud, ont témoigné sur le besoin d'avoir des journées de répit afin de disposer de moments de récupération lorsque la pression se fait trop sentir. L'Association souligne que ces journées de répit pourraient être prises au besoin, contrairement à des vacances qui sont planifiées, et qu'il ne s'agit pas non plus de journées de maladie. Elle signale que cette réalité n'est pas nouvelle pour le DPCP, qui accorde déjà aux gestionnaires le bénéfice de cinq jours d'absences rémunérées pour raisons personnelles²⁹⁴.

[385] Le Comité ne retient pas nécessairement la comparaison avec les gestionnaires, qui n'ont pas de temps supplémentaire accordé. Les journées de congé pour raisons personnelles compensent pour cet état de fait. Cependant, les mesures de répit ne sont effectivement pas nouvelles pour le gouvernement, qui accorde déjà aux employés de l'État travaillant dans un établissement de détention et qui sont régulièrement en contact

²⁹² Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 345.

²⁹³ *Rapport sur la santé mentale, supra*, note 62, p. 100.

²⁹⁴ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 61.

avec les personnes incarcérées une mesure de cette nature, appelée allocation d'ambiance²⁹⁵.

[386] Le Comité accueille positivement la proposition d'accorder du temps de répit, sans toutefois y répondre à la hauteur demandée par l'Association. Il recommande d'accorder annuellement, à chaque PPCP, 15 heures de congé personnel. Ces heures de répit pourront être prises de manière continue ou discontinue, par tranche minimale d'une heure, sur préavis donné au supérieur immédiat. Ces heures ne sont ni monnayables, ni cumulatives.

5.3 Mandat additionnel et fonds attribués au Comité sur la charge de travail

[387] Le Comité sur la charge de travail est un comité paritaire formé en vertu de l'article 3-5.01 de l'Entente. L'article 3-5.02 prévoit qu'il a comme mandat d'étudier les impacts de la charge de travail et des conditions d'exercice de la fonction de procureur, notamment sur le niveau de stress et d'épuisement professionnel, et de formuler des recommandations à ce sujet.

[388] Le nouveau mandat que le gouvernement propose de confier à ce comité consiste à « Identifier et documenter les enjeux observés en matière de santé globale des procureurs et formuler des recommandations appropriées visant notamment à agir en prévention et en intervention en matière de problème de santé mentale découlant de la charge de travail et des conditions d'exercice de la fonction ainsi qu'à améliorer le bien-être des procureurs dans leur environnement de travail »²⁹⁶. Le gouvernement dit vouloir ainsi arriver à des recommandations de propositions appropriées, visant notamment à agir en prévention et en intervention en matière de problème de santé mentale découlant de la charge de travail et des conditions d'exercice de la fonction²⁹⁷. La proposition est accompagnée d'un montant forfaitaire de 750 000 \$ pour chacune des années de la durée de l'Entente 2023-2027, afin de mettre en place les recommandations émanant des mandats additionnels confiés au Comité sur la charge de travail.

[389] Le gouvernement propose aussi de rendre disponible pour chaque procureur un compte de gestion de santé de 325 \$ par année. Le Comité sur la charge de travail aurait comme mandat d'en déterminer les conditions d'admissibilité et les modalités de gestion.

[390] L'Association soumet que le Comité n'a pas juridiction pour obliger les parties à discuter d'un sujet devant un comité existant, et que la demande du gouvernement a pour seul effet de repousser l'attention que nécessite l'enjeu de la santé mentale²⁹⁸. Le

²⁹⁵ Convention collective des professionnelles et professionnels, 2020-2023, conclue entre le gouvernement du Québec et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), article 7-3.02.

²⁹⁶ Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p.39.

²⁹⁷ *Id.*, p.39.

²⁹⁸ Plan de plaidoirie de l'Association, *supra*, note 164, p. 24.

gouvernement invoque pour sa part que le budget associé à la demande doit faire l'objet d'une recommandation du Comité.

[391] Le Comité constate que cette demande ne fait pas partie des demandes soumises simultanément en arbitrage et devant le Comité. Il considère aussi pouvoir se pencher sur cette demande de budget annuel.

[392] Le Comité n'assimile pas la demande du gouvernement à une volonté de repousser le problème, et l'Association souligne d'ailleurs au Comité que le DPCP doit se pencher sur les problématiques soulevées²⁹⁹. Confier un mandat additionnel à ce comité paritaire, dont le mandat initial touche déjà à la charge de travail et à certains aspects de santé mentale, semble, pour le Comité, un pas dans la bonne direction. Il recommande donc qu'un budget de 750 000 \$ soit accordé pour les travaux du Comité sur la charge de travail, pour chacune des années de la durée de l'Entente 2023-2027. Le projet de mandat à être confié à ce comité est énoncé dans une proposition de lettre d'entente soumise au Comité et reproduite à l'ANNEXE 2. Le Comité recommande de plus que les montants non dépensés dans une année soient reportés à l'année suivante, pour la durée de l'Entente 2023-2027.

[393] Cette mesure n'exclut pas, par ailleurs, que d'autres moyens soient mis de l'avant par le DPCP, ou par les parties, pour répondre aux problématiques soulevées.

[394] Le Comité recommande aussi la deuxième proposition du gouvernement, soit de rendre disponible un compte de gestion de santé de 325 \$ par année. Il ne prétend pas que cette proposition va régler tous les problèmes d'accès à une consultation et fournir tous les services nécessaires. Cependant, il s'agit d'une bonification de l'offre actuelle qui a été déclarée insuffisante par certains témoins. Il note par ailleurs que l'Association signalait, dans ses observations, que les quatre provinces de l'Ouest offrent des comptes de gestion de santé ou des comptes d'activités physiques qui varient entre 200 \$ et 950 \$ par année³⁰⁰.

[395] Le Comité souhaite par ailleurs que les conditions d'admissibilité et les modalités d'administration de ce compte de gestion de santé, déterminées conjointement par les parties représentées au sein du Comité sur la charge de travail, soient simples et permettent de tirer profit de cet ajout de ressources.

[396] Encore une fois, ces mesures ne dispensent pas les parties de faire un examen global de la problématique, des besoins, et des moyens à mettre en place.

²⁹⁹ Réplique de l'Association, *supra*, note 58, paragr. 248.

³⁰⁰ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 85.

SECTION III : RÉGIMES COLLECTIFS (CHAPITRE 8)

[397] Le gouvernement propose certaines modifications aux régimes collectifs. Ses propositions sont, dit-il, cohérentes avec les modifications aux régimes collectifs convenues avec les professionnels représentés par le SPGQ³⁰¹. Il invoque d'ailleurs qu'il est essentiel de maintenir le principe de l'universalité des régimes³⁰², ce qui avait été retenu par les Comités Bouchard³⁰³ et Lemay³⁰⁴.

[398] L'Association s'oppose à ce que des conditions négociées à une autre table s'appliquent aux PPCP, alors que ces derniers y sont absents. Elle souligne que les professionnels qui concluent une entente avec le gouvernement quant aux régimes collectifs négocient des éléments en contrepartie de leur accord, tandis que l'Association, se voyant imposer des conditions de travail conclues ailleurs, n'obtient rien en échange. Elle invoque que le Comité a compétence sur les régimes collectifs et qu'il doit se prononcer sur la question.

[399] Le Comité reconnaît qu'il est le seul forum devant lequel l'Association peut se faire entendre sur la question des régimes collectifs. Il doit donc analyser les propositions soumises à leur mérite et selon les critères énoncés à la LRP. Il peut recommander que les conditions applicables aux professionnels représentés par le SPGQ s'appliquent ou retenir une autre proposition.

[400] Les ajustements demandés par le gouvernement visent la part de la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie, le calcul de la prestation d'assurance traitement pour un procureur à temps réduit, la base de calcul du paiement applicable pour le paiement de la réserve et de la banque de congés de maladie, et la modification de certains avantages et indemnités en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles³⁰⁵.

[401] Le Comité, de même que l'Association, a requis des précisions sur les impacts des modifications, lesquelles sont demeurées limitées et très techniques.

[402] De son côté, l'Association demande d'augmenter le montant d'assurance-vie payé par l'employeur. Elle propose aussi, mais de manière plus significative que ne le fait le gouvernement, de hausser la contribution de ce dernier au régime d'assurance maladie.

1. Régimes d'assurance-vie et d'assurance maladie

[403] L'article 8-1.11 de l'Entente prévoit que le procureur bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400 \$ assumé par l'employeur. L'Association demande, compte tenu de l'inflation et des augmentations de salaire depuis la mise en place de cette mesure

³⁰¹ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 64.

³⁰² Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 41.

³⁰³ Rapport Bouchard, *supra*, note 16, p. 110 et 114.

³⁰⁴ Rapport Lemay, *supra*, note 19, p. 80 et 90.

³⁰⁵ *Id.*, p. 65.

autour de 1990, que ce montant soit doublé et passe à 12 800 \$. Cela correspondrait à l'augmentation du coût de la vie³⁰⁶. L'employeur demande de maintenir le statu quo.

[404] Les deux parties proposent une bonification de la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie. L'article 8-1.13 prévoit que cette contribution soit de 5 \$ par mois dans le cas d'un participant assuré avec sa famille, et de 2 \$ par mois dans le cas d'un participant assuré seul.

[405] L'offre du gouvernement est de 20 \$ par mois pour la couverture familiale et de 8 \$ par mois pour la couverture individuelle³⁰⁷.

[406] L'Association demande que la contribution corresponde plutôt à 50 % de la prime. Pour arriver à ce pourcentage, elle dit tenir compte d'avantages détenus par d'autres groupes de la fonction publique³⁰⁸. À titre d'illustrations, elle dépose les conventions collectives 2021-2023 négociées entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSSS) et le SPGQ, la CSN et le SCFP (FTQ), en plus de se référer à celle de la FIQ. Elle estime que la contribution de l'employeur à l'assurance, tous volets confondus, y représente un peu plus de 30 %.³⁰⁹ Une contribution à la hauteur de 50 % serait par ailleurs appliquée dans diverses conventions collectives de sociétés d'état, soit Hydro-Québec et Loto-Québec, selon l'Association.

[407] Toujours sur l'application du principe de l'universalité, en plus des différences de traitement rapportées ci-haut, l'Association ajoute que lorsqu'elle revendique un avantage obtenu par le SPGQ afin de respecter la « règle de l'universalité », le gouvernement refuse de lui accorder et la renvoie devant le Comité. Dans cette foulée, elle qualifie ce principe d'intenable³¹⁰.

[408] L'Association invoque finalement que la valeur totale des protections d'assurance collective pour les procureurs au Québec est beaucoup plus faible que celle des autres juridictions, soit de 1,32 % du salaire contre une moyenne de 4,84 %. Ces données seraient issues de l'étude de Normandin Beaudry présentée en 2019 devant le Comité Lemay.³¹¹

[409] Le gouvernement, en réplique, soumet que la contribution de 50 % demandée par l'Association représente le quadruple de ce qui est offert aux professionnels représentés par le SPGQ³¹².

³⁰⁶ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 101.

³⁰⁷ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 65.

³⁰⁸ *Id.*, paragr. 88 et s.

³⁰⁹ Réplique de l'Association, *supra*, note 58, Annexes 76 à 78.

³¹⁰ *Id.*, paragr. 178.

³¹¹ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 81 et 87.

³¹² Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 41.

[410] Le Comité constate à la lecture des conventions collectives du réseau de la santé déposées par l'Association que la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie y est supérieure à celle prévue à l'entente avec les PPCP. Le principe de l'universalité n'a pas été appliqué entre ces groupes.

[411] Les facteurs prévus à la LRP et analysés par le Comité militent en faveur d'une augmentation de la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie. Le rôle des avantages sociaux est de protéger, et aussi d'attirer et de retenir les employés. Les régimes collectifs représentent une condition de travail qui n'est pas négligeable pour la rétention des procureurs d'expérience et l'attraction d'avocats du secteur privé.

[412] La difficulté réside cependant dans la fixation du niveau de cette contribution. Les exemples donnés sont issus de milieux différents, et plusieurs éléments entrent en considération dans l'évaluation des composantes d'un régime d'assurance. Le Comité n'est pas en mesure d'en évaluer toutes les composantes, étant saisi d'une seule facette de ce régime.

[413] Dans les circonstances, le Comité présente deux recommandations. Dans un premier temps, il recommande que la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie soit augmentée à 20 \$ dans le cas de la couverture familiale, et à 8 \$ dans le cas d'un participant assuré seul, et ce au 1^{er} avril 2023. Le Comité ne recommande pas de modification au montant versé pour l'assurance-vie.

[414] De plus, compte tenu que les professionnels de la fonction publique représentés par le SPGQ sont en négociation actuellement sur ces mêmes questions, le Comité recommande que les conditions qui leurs seront applicables, quant au montant d'assurance-vie assumé par l'employeur, et quant à la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie, soient intégrées dans le cadre de l'Entente 2023-2027 avec les PPCP, dans la mesure où les sommes prévues soient supérieures à 6 400 \$ pour le montant d'assurance-vie, à 20 \$ par mois pour la contribution de l'employeur à l'assurance maladie dans le cas de la couverture familiale, et à 8 \$ par mois dans le cas d'une couverture individuelle.

2. Prestation d'assurance traitement pour le procureur à temps réduit

[415] L'article 8-1.16 de l'Entente porte sur le régime d'assurance traitement. Il prévoit, à ses paragraphes b) et c), les prestations auxquelles le procureur a droit. Son dernier alinéa énonce que :

Pour le procureur visé par le paragraphe b) de l'article 8-1.02, la prestation visée par les paragraphes b) et c) du présent article est calculée sur la base de son horaire normal de travail au cours des deux périodes de paie précédent (sic) le début de l'invalidité. (Nos soulignements)

[416] Les deux éléments visés par les propositions du gouvernement sont soulignés. Il s'agit de la désignation du procureur couvert par cette disposition, et de la base de calcul de la prestation.

[417]Le gouvernement propose de remplacer la référence au « procureur visé au paragraphe b) de l'article 8-1.02 » par « le procureur à temps réduit ». Il veut en plus modifier la définition de « procureur à temps réduit » à l'article 1-1.01 k) de l'Entente.

[418]Le procureur visé par le paragraphe b) de l'article 8-1.02 est un procureur dont la semaine normale est de plus de 25 % et moins de 75 % du temps plein. Le procureur à temps réduit, pour sa part, est un procureur dont la durée de la semaine de travail est réduite. Il s'agit aussi d'un procureur en préretraite ou en retraite graduelle. Le gouvernement veut y ajouter le procureur en retraite progressive.

[419]L'Association invoque que le Comité n'a pas compétence pour modifier ces définitions, qui constituent un élément normatif³¹³.

[420]Le Comité considère effectivement qu'il ne s'agit pas d'un sujet visé par l'article 19.14 de la LRP. Il ne recommande donc pas cette modification. Par ailleurs, il ajoute que le gouvernement n'a apporté aucune explication pour justifier de remplacer la notion de « procureur visé par le paragraphe b) de l'article 8-1.02 » par celle de « procureur à temps réduit », qui semble plus large. Cet élément aurait aussi fait en sorte que la proposition n'aurait pas été recommandée.

[421]Le gouvernement propose aussi de modifier la base de calcul de la prestation pour le procureur dont la semaine de travail est réduite. Alors que la disposition actuelle prévoit le calcul de la prestation sur la base de l'horaire normal de travail au cours des deux périodes de paie qui précèdent le début de l'invalidité, le gouvernement propose d'établir un calcul sur la « moyenne des heures prévues à l'horaire de travail du procureur au cours des 10 périodes de paie qui précèdent le début de l'invalidité ».

[422]De plus, lorsque le procureur n'était pas à temps réduit pour la totalité des 10 périodes de paie précédant le début de l'invalidité, ou absent en vertu du Chapitre 8, la prestation serait calculée en référence à la base théorique de l'horaire à temps réduit.

[423]L'Association est d'avis qu'un calcul distinct dans ce dernier cas aurait pour conséquence de pénaliser le procureur qui n'était pas à temps réduit pour la totalité des 10 semaines précédant l'invalidité. Par exemple, un procureur qui serait sur un horaire normal de 37,5 heures pendant neuf semaines, et sur un horaire réduit la 10^e semaine, verrait sa prestation calculée en totalité sur la base théorique de son horaire réduit. Il n'y a donc selon l'Association aucun avantage pour le procureur que sa prestation soit calculée sur cette base. Il s'agirait au contraire d'un désavantage réduisant considérablement les prestations d'invalidité³¹⁴.

[424]Les commentaires du gouvernement sur l'introduction de cette mesure sont qu'en établissant la moyenne des heures servant à établir la prestation sur une période de référence plus longue, les prestations versées sont davantage corrélées avec la situation qui aurait eu cours, n'eût été l'invalidité. Il souligne que ces changements ont été apportés

³¹³ Argumentaire de l'Association, *supra*, note 235, paragr. 5-6.

³¹⁴ *Id.*, paragr. 12-15.

dans la grande majorité des conventions collectives du secteur de la fonction publique. Quant au dernier alinéa ajouté dans sa proposition, l'objectif serait que ces procureurs ne soient pas injustement ni pénalisés ni avantagés lors de la détermination du montant de leurs prestations³¹⁵.

[425] Avec égards, ces explications ne répondent pas aux nombreux questionnements des membres du Comité sur la portée de ces modifications et les enjeux que le gouvernement veut régler en les intégrant dans l'Entente. Par exemple, deux lectures sont faites par le Comité quant à l'application du dernier alinéa proposé. L'une d'elles fait effectivement en sorte que le procureur, même s'il était à temps plein au moment du début de l'invalidité, mais à temps réduit dans les semaines antérieures, voit sa prestation calculée en référence à la base théorique de l'horaire à temps réduit.

[426] Étant donné l'absence de justification appropriée derrière cette demande, le Comité ne recommande pas la modification de l'article 8-1.16 de l'Entente, pas plus que la modification de l'article 1-1.01 k) de l'Entente.

3. Réserve et banque de congés de maladie

[427] Les modifications proposées à ce chapitre visent respectivement l'article 8-1.28 et 8-1.30 de l'Entente, de même que la Lettre d'entente numéro 3 intégrée à l'Entente³¹⁶.

[428] Ces deux dispositions et la Lettre d'entente numéro 3 portent sur la réserve de congés de maladie et prévoient que dans certaines circonstances, des journées de cette banque sont payées au procureur. L'indemnité est versée sur la base du traitement applicable au moment du paiement ou du départ du procureur, selon le scénario en cause.

[429] Le gouvernement souhaite modifier la base de calcul de l'indemnité, pour en exclure toute prime, allocation, horaire spécial, somme forfaitaire, supplément de traitement ou rémunération additionnelle. Il veut de plus intégrer de nouvelles modalités en cas de changement d'emploi.

[430] Le gouvernement invoque que ces modifications sont demandées afin que le paiement de l'excédent de la réserve soit établi sur la base de l'échelle de traitement et non sur la base d'un horaire spécial, et ce, par souci d'équité et de cohérence avec l'ensemble des salariés de la fonction publique³¹⁷. Plus spécifiquement, l'objectif est de rembourser les journées de congés de maladie sur un horaire de 35 heures et non de 37,5 heures. D'ailleurs, le gouvernement, en lien avec la demande de l'Association d'intégrer l'horaire normal de 37,5 dans l'Entente, propose subsidiairement, si le Comité

³¹⁵ *Argumentaire du gouvernement présenté au Comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales concernant l'Annexe 5 amendée relative aux propositions d'ajustement à certaines conditions de travail des procureurs*, 18 juillet 2023, p. 4-5 (Greffé numérique, dossier 03.04), ci-après « **Argumentaire du gouvernement** »).

³¹⁶ Lettre d'entente numéro 3 concernant l'utilisation et la résorption de la banque de congés de maladie et le rachat de service non contribué à un régime de retraite qui est annexée à l'Entente, p. 133-136, ci-après « **Lettre d'entente no. 3.** ».

³¹⁷ *Argumentaire du gouvernement*, *supra*, note 312, p. 6-7.

devait l'accepter, de prévoir que le remboursement de la réserve et de la banque de congés se fasse sur un horaire de 35 heures et non de 37,5 heures³¹⁸.

[431] Dans le cas du changement d'emploi, le gouvernement dit vouloir que le paiement des jours de la banque de maladie soit mis en corrélation avec l'échelle de traitement applicable au moment où ils ont été accumulés³¹⁹. Il applique aussi la même base de calcul modifiée.

[432] Relativement à ces modifications demandées par le gouvernement, l'Association réfère le Comité au paragraphe 5 de la Lettre d'entente numéro 3, qui dit ceci³²⁰ :

5. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les parties conviennent de ne pas soulever les sujets couverts par la présente lettre d'entente lors du renouvellement de la présente entente venant à échéance le 31 mars 2023.

Les parties conviennent également d'annexer la présente lettre d'entente à l'entente subséquente à la présente entente.

[433] Pour l'Association, compte tenu de l'engagement pris au paragraphe 5, toujours en vigueur, le Comité n'aurait pas juridiction pour rompre cette entente avant son échéance. Dans l'éventualité où le présent Comité estimerait néanmoins avoir juridiction pour modifier la Lettre d'entente numéro 3 et les autres dispositions mentionnées ci-dessus, l'Association ajoute que les procureurs, contrairement aux professionnels syndiqués du gouvernement du Québec³²¹, exercent tous leurs fonctions, sauf exceptions rarissimes, sur un horaire normal de 37,5 heures, si bien que les modalités de paiement de l'excédent de la réserve de congés de maladie devraient être établies sur cette base, tout comme la réserve de congés de maladie lors de mouvement de personnel³²².

[434] Pour l'ensemble des motifs énoncés par l'Association, le Comité ne recommande pas les modifications proposées par le gouvernement à l'article 8-1.28, 8-1.30 et à la Lettre d'entente numéro 3. D'une part, le paragraphe 5 de la Lettre d'entente numéro 3 est clair. Les parties ont convenu de ne pas soulever les sujets couverts par la Lettre d'entente numéro 3 lors du renouvellement de l'Entente venant à échéance le 31 mars 2023. Le Comité considère ne pas devoir intervenir dans ce contexte. Par ailleurs, étant donné ses commentaires déjà émis sur l'horaire de 37,5 heures qui constitue l'horaire normal des procureurs, la proposition du gouvernement pénaliserait ces derniers, et cette

³¹⁸ *Observations du gouvernement concernant la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales, Précisions*, Bureau de la négociation gouvernementale (Secrétariat du Conseil du trésor) et DPCP, 4 août 2023, p. 4-5.

³¹⁹ Argumentaire du gouvernement, *supra*, note 314, p. 6-7, 9 et 15.

³²⁰ Argumentaire de l'Association, *supra*, note 235, paragr. 17.

³²¹ Argumentaire de l'Association, *supra*, note 235, paragr. 30.

³²² *Id.*, paragr. 23 et s.

modification ne se justifie pas selon les facteurs dont le Comité doit tenir compte en vertu de la LRP.

4. Indemnités et avantages en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles

[435] Trois dispositions sont visées par les propositions du gouvernement. Il s'agit des articles 8-2.02, 8-2.04 et 8-2.08 de l'Entente.

[436] L'article 8-2.02 prévoit que le PPCP reçoit un montant complémentaire lorsque lui est versée une indemnité de remplacement du revenu (IRR), et ce pendant une période maximale de deux ans. La disposition prévoit que ce montant cesse d'être versé lorsque le procureur n'est plus admissible au versement de l'IRR. Le gouvernement demande plutôt que ce paiement cesse lorsque le procureur n'a plus droit au versement de l'IRR.

[437] L'article 8-2.04 prévoit entre autres que le procureur bénéficiant de l'IRR est, aux fins du calcul des journées de vacances et des jours de congés de maladie, réputé absent avec traitement. Le gouvernement demande que cette disposition s'applique non pas au procureur bénéficiant de l'IRR, mais au procureur qui a droit à l'IRR. Il ajoute aussi comme modification que le procureur est réputé absent avec traitement pour les seules périodes où peut être versée la somme complémentaire prévue à l'article 8-2.02.

[438] Le gouvernement explique ces modifications en disant vouloir continuer à récupérer l'indemnité complémentaire, et à réajuster le niveau des crédits de vacances et de congés, lorsqu'une lésion professionnelle d'abord acceptée par la CNESST est par la suite refusée par le TAT. Cette modification aurait été intégrée dans l'ensemble des conventions collectives de la fonction publique à la suite d'une décision arbitrale accueillant des griefs ayant contesté cette récupération³²³. L'employeur dit aussi vouloir limiter l'accumulation des crédits de vacances et de maladie aux seules périodes où peut être versée la somme complémentaire³²⁴.

[439] L'article 8-2.08 prévoit qu'un procureur qui temporairement ne reçoit plus d'IRR peut demander de recevoir des prestations d'assurance traitement dans certaines conditions. Conformément à l'article 7-7.10, lorsqu'il reçoit à nouveau l'IRR, il rembourse les sommes reçues. Les modifications proposées visent à récupérer en un seul versement les avances de prestations d'assurance traitement, contrairement à ce que prévoit l'article 7-7.10 de l'Entente, à pouvoir attendre l'issue d'un appel pour procéder aux conciliations et réclamations applicables sans que le délai de réclamation soit échu, et à ce que les sommes dues portent intérêt.

[440] Pour l'Association, l'Entente actuelle accorde des avantages aux procureurs, qu'elle a négociés dans le passé en contrepartie de concessions. Il a alors été convenu que le montant complémentaire à l'IRR cessait d'être versé lorsque le procureur cessait de

³²³ Argumentaire du gouvernement, *supra*, note 314, p. 11-12.

³²⁴ *Ibid.*

recevoir de l'IRR³²⁵. Elle note aussi que la CNESST ne demande pas le remboursement de l'IRR en pareilles circonstances, considérant qu'elle a déjà consenti à accorder une telle indemnité au travailleur. Cette approche a pour but, selon l'Association, de ne pas appauvrir le travailleur qui devrait rembourser rétroactivement d'importantes sommes d'argent à l'État, alors qu'on le considérerait admissible au départ. Cette logique devrait également s'appliquer pour le remboursement du montant complémentaire accordé au procureur, en cas de renversement de la décision par un tribunal³²⁶. Elle cite l'extrait de la décision de l'arbitre Villagi, qui souligne que « À partir du moment où une instance décisionnelle modifie une décision donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, le salarié ne peut plus alors prétendre être dans une situation temporelle donnant droit à ce bénéfice. Toutefois, ce qui est acquis ne peut plus être remis en cause. »

[441]Quant à l'article 8-2.08, selon l'Association, la modification proposée par le gouvernement serait contraire au bon usage qui veut que les sommes versées en trop à un salarié ne soient pas récupérées en un seul versement, afin de ne pas priver un travailleur d'une rémunération à un moment précis, de même que la demande que les sommes portent intérêt. Aux dires de l'Association, il est de coutume qu'une entente intervienne entre le travailleur et l'employeur afin d'échelonner le remboursement des sommes versées en trop³²⁷.

[442]Le Comité ne recommande pas les modifications proposées aux articles 8-2.02, 8-2.04 et 8-2.08 de l'Entente, pour les motifs suivants.

[443]La modification relative aux articles 8-2.02 et 8-2.04 serait consécutive à une décision rendue en arbitrage de grief dans le domaine de l'éducation. Or, les libellés des dispositions diffèrent avec celles alors analysées, et les motifs de la sentence arbitrale vont directement à l'encontre de ce que le gouvernement souhaite faire. Les explications soumises par le gouvernement ne permettent pas d'en saisir les impacts réels, malgré les demandes formulées par le Comité.

[444]Quant à la modification relative à l'article 8-2.08, le gouvernement, comme le souligne d'ailleurs l'Association, n'a pas indiqué qu'une problématique quelconque existait pour justifier pareille modification, qui va de plus directement à l'encontre de l'article 7-7.10 de l'Entente. En effet, cette disposition prévoit que l'employeur consulte le procureur sur le mode de remboursement, ou, en l'absence d'entente, impose un montant maximal que l'employeur peut retenir par paie.

SECTION IV : BSC (CHAPITRE 10)

[445]Les deux parties formulent des demandes en lien avec le BSC. Le gouvernement souhaite éliminer la notion de garde actuellement présente au BSC et modifier les tâches confiées aux procureurs, ce à quoi l'Association s'oppose fermement. L'Association demande en revanche qu'une prime de 10 % soit accordée aux procureurs du BSC, ce

³²⁵ Argumentaire de l'Association, *supra*, note 235, paragr. 38-41.

³²⁶ *Id.*, paragr. 42.

³²⁷ *Id.*, paragr. 43.

que rejette le gouvernement. L'Association demande aussi l'indexation des montants accordés aux procureurs du BSC à titre d'allocation annuelle pour usage d'un local à leur résidence et pour les meubles qu'ils ont à fournir.

1. Éliminer la notion de garde et modifier les tâches confiées aux procureurs du BSC

[446] La demande du gouvernement, décrite dans les paragraphes qui suivent, a aussi été soumise intégralement en arbitrage.

[447] Le BSC a été créé en 2000, avec comme mission première d'offrir des conseils juridiques aux policiers procédant en intervention immédiate, sept jours sur sept. Dans ce contexte, il reçoit des appels de policiers qui sont sur le terrain. Le BSC, jusqu'en 2021, opère en dehors des heures normales de travail lorsqu'il prend le relais des bureaux du DPCP, donc la semaine après l'horaire normal du PPCP jusqu'au lendemain matin, la fin de semaine et les jours fériés³²⁸. Les procureurs du BSC œuvrent en télétravail depuis les quatre coins de la province.

[448] En 2021, à la suite de décisions judiciaires, le DPCP doit s'assurer que tout détenu puisse comparaître dans un délai de 24 heures. L'horaire de garde au BSC est alors étendu à 24 heures sur 24, 365 jours par année. En plus de leurs affectations antérieures, s'ajoutent alors aux mandats des procureurs du BSC la préautorisation des poursuites, les comparutions des personnes arrêtées et détenues dans la province devant des juges de la Cour du Québec et les enquêtes de remise en liberté, et ce, durant les fins de semaine et les jours fériés³²⁹, de 8 heures à 16 heures. Le nombre de procureurs passe de 15 à 30, en plus de quatre procureurs en chef adjoints et d'une procureure en chef. Les 30 procureurs sont répartis en six équipes de cinq procureurs qui travaillent selon un horaire de 40 heures par semaine.

[449] Considérant l'article 10-2.04 de l'Entente, ces nouvelles modalités d'horaire de garde sont régies par une lettre d'entente conclue en juin 2022³³⁰. Chaque période de garde est de huit heures ou de 12 heures, pendant lesquelles les procureurs sont rémunérés pour la totalité de la période. La lettre d'entente prévoit aussi une annexe relativement à l'organisation de la prise d'appels, en plus d'une disposition sur les mandats complémentaires confiés aux procureurs du BSC. Cette disposition stipule que « Considérant le concept de garde prévu à l'Entente, outre le service-conseil [...], les procureurs peuvent accepter des mandats complémentaires [...]. » Une énumération des tâches s'en suit, à laquelle s'ajoute tout autre mandat discuté et entendu préalablement entre les parties.

³²⁸ L'article 10-2.04 de l'Entente prévoit que la journée normale de garde se situe entre 16 h 30 et 8 h 30 lors d'un jour ouvrable et entre 8 h 30 et 8 h 30 le samedi, dimanche ou un jour férié chômé.

³²⁹ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 15.

³³⁰ Lettre d'entente concernant l'horaire des procureurs du Bureau de service-conseil, 20 juin 2022 (Grefte numérique, dossier 03.04).

[450] La proposition du gouvernement consiste à éliminer la notion de garde et à confier aux procureurs des mandats en continu, sans les conditions prévues à la lettre d'entente. De façon conditionnelle à ces modifications, le gouvernement propose la création d'une prime d'inconvénients de soir et de nuit de 9 % du traitement annuel, pour le travail effectué entre 19 heures et 7 heures, et d'une prime de fin de semaine de 5 % du traitement annuel pour le travail effectué entre 19 heures le vendredi et 19 heures le dimanche. Le gouvernement propose de plus que les procureurs du BSC aient accès à la prime pour mandats spéciaux prévue à l'article 7-1.09 de l'Entente³³¹.

[451] Pour justifier cette demande, le gouvernement invoque la charge de travail variable des procureurs au BSC et sa volonté qu'ils contribuent davantage à la mission du DPCP. Devant le Comité, il dépose des tableaux et statistiques qui indiquent que lors de certaines périodes, particulièrement le jour en semaine, il y a peu d'appels³³².

[452] L'Association considère que la demande du gouvernement vise à modifier les tâches des procureurs et qu'elle n'est donc pas de la compétence du Comité. Selon elle, bien que la répartition des heures de travail et les modifications d'horaires relèvent de la notion d'aménagement du temps de travail, supprimer la notion de garde pour la remplacer par du travail en continu affecte directement les tâches effectuées, ce qui n'est pas de la juridiction du Comité³³³. Le gouvernement réfute cet argument. Pour sa part, l'élimination du concept de garde est intrinsèquement liée à l'aménagement du temps de travail et a également des incidences pécuniaires, telles que la possibilité d'octroyer une rémunération additionnelle pour mandats spéciaux³³⁴.

[453] Le Comité a entendu Me Jean-Claude Latraverse, procureur au BSC depuis sept ans, et Me Maxime Laroche, procureur chef adjoint au BSC. Ce dernier a fait une présentation touffue des changements survenus au BSC depuis juin 2021 et des différents enjeux liés à son fonctionnement. Il expose la variabilité dans les volumes d'appels, la durée moyenne des appels, l'effet des tours de garde en première ou deuxième ligne, les horaires de travail actuels et ceux envisagés. Il soutient que la notion de garde est incompatible avec l'offre de service du réseau du DPCP et qu'elle inflige un déséquilibre dans la répartition du travail au sein des PPCP. Il demande que les procureurs au BSC puissent faire l'ensemble des tâches pouvant être confiées par le directeur³³⁵.

[454] Me Latraverse fait état d'un volume d'appels supérieur. Il s'attarde aux horaires bâtis sur un cycle de six semaines, qui alternent entre des gardes de jour, de soir et de nuit. Il qualifie cet horaire atypique de particulièrement exigeant, car il doit être alerte en tout temps pour être en mesure de donner une réponse immédiate à la problématique qui lui

³³¹ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 65.

³³² Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 16.

³³³ Plan de plaidoirie de l'Association, *supra*, note 163, p. 26.

³³⁴ Réplique du gouvernement, *supra*, note 129, p. 40.

³³⁵ *Présentation Bureau de service-conseil (BSC), Historique, situation actuelle et enjeux*, DPCP, présentation de Me Maxime Laroche, 11 juillet 2023, p. 45 (Greffé numérique, dossier 03.04).

est soumise³³⁶. Selon lui, l'élimination du concept de garde est incompatible avec les attentes vis-à-vis du service que doivent fournir les procureurs au BSC.

[455] Pour terminer, l'Association dénonce les statistiques exposées par le gouvernement quant au volume d'appels et argue qu'elles ne sont pas représentatives. Elle rappelle aussi que tous les intervenants³³⁷, incluant Me Laroche³³⁸, confirment que le BSC fonctionne bien.

[456] Le Comité constate que la demande du gouvernement, telle que présentée, vise l'élimination de la notion de garde pour instaurer un horaire continu et la possibilité pour le DPCP de confier de nouvelles tâches aux procureurs du BSC. Cet extrait des observations du gouvernement décrit de façon précise l'objectif visé. Le gouvernement déclare qu'il est fondamental que les gestionnaires du BSC puissent demander aux procureurs de fournir une prestation de travail supplémentaire à celle imposée par le concept de garde pendant les quarts relativement calmes afin de permettre au DPCP de répartir plus équitablement la charge de travail inhérente à l'accomplissement de sa mission sur l'ensemble de ses effectifs³³⁹.

[457] Compte tenu de la position clairement exprimée par le gouvernement sur les enjeux et les motifs de sa demande, il appert au Comité que cette dernière vise la charge de travail bien davantage que l'aménagement du temps de travail. L'objection de l'Association est sérieuse. La répartition de la charge de travail parmi les PPCP ne relève pas de la compétence du Comité.

[458] Par ailleurs, compte tenu des observations rapportées, et dans l'éventualité où l'arbitre recommande l'application de ces changements, le Comité recommande pour sa part l'octroi des primes associées à la mise en œuvre de cette mesure et décrites plus haut, en plus de l'accès à la rémunération pour mandats spéciaux prévue à l'article 7-1.09 de l'Entente.

2. Prime de garde de 10 %

[459] L'Association demande pour sa part une prime de garde de 10 % pour compenser pour l'horaire atypique des procureurs au BSC, applicable dans le contexte de maintien des services tels qu'actuellement fournis³⁴⁰.

[460] En réponse à cette demande, le gouvernement soumet que les procureurs au BSC bénéficient déjà d'un horaire de 40 heures. Il dit aussi douter que l'horaire soit très difficile, comme le soumet l'Association. Il considère que cette démonstration n'a pas été faite.

³³⁶ Notes sténographiques, 26 juin 2023, Volume 1, p. 127, 167.

³³⁷ Notes sténographiques, 11 juillet 2023, Volume 5, p. 173.

³³⁸ Notes sténographiques, 11 juillet 2023, Volume 5, p. 105.

³³⁹ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 16.

³⁴⁰ Observations de l'Association, *supra*, note 25, paragr. 71.

[461] Le Comité est sensible aux inconvénients liés à l'horaire de garde rapportés par Me Latraverse qui soumet que l'horaire atypique affecte sa qualité de vie, même en dehors des heures de travail. L'horaire atypique fait cependant aussi en sorte qu'un procureur au BSC dispose, au cours du cycle de six semaines, de deux séquences de six jours consécutifs de congé. Globalement, compte tenu des arguments des deux parties, le Comité ne recommande pas la prime de garde de 10 % demandée par l'Association.

3. Allocation aux procureurs du BSC pour usage d'un local à leur résidence et pour les meubles

[462] L'Association demande l'augmentation selon l'inflation de l'allocation annuelle, prévue à une lettre d'entente, pour usage d'un local à leur résidence et pour les meubles que les procureurs au BSC ont à fournir, en plus de l'indexation annuelle du montant selon l'IPC. Les montants qui sont actuellement de 2 331 \$ pour usage d'un local et de 300 \$ pour les meubles ont été déterminés en 2005. Ils seraient augmentés respectivement à 3 405 \$ et 438 \$ selon la demande de l'Association.

[463] Le gouvernement s'y oppose en invoquant que les juges de paix magistrats reçoivent 2 000 \$ pour l'allocation de bureau à domicile. Il propose plutôt le renouvellement de cette lettre d'entente, sans modification. Or, le montant de 2 000 \$ dont le gouvernement fait mention est inférieur à celui convenu en 2005 pour les procureurs du BSC.

[464] Le Comité recommande d'accepter la demande de l'Association pour hausser à 3 405 \$ le montant de l'allocation annuelle des procureurs du BSC pour usage d'un local à leur résidence pour les fins de leur travail, et à 438 \$ le montant pour les meubles qu'ils ont à fournir, pour la durée de l'Entente 2023-2027, et ce, jusqu'à son renouvellement, le tout sans indexation. Cette obligation fait référence à l'article 10-2.11 de l'Entente qui prévoit que le procureur fournit une pièce fermée, chauffée et éclairée dont il assure par tous les moyens nécessaires la surveillance et la sécurité, en plus de l'aménagement et de l'entretien. Par ailleurs, pour les motifs mentionnés à la Section V 3 portant sur les lettres d'entente, le Comité ne se prononce pas sur l'intégration de la lettre d'entente à l'Entente.

SECTION V : AUTRES

1. Système de sécurité et stationnement

[465] Sous le volet de la santé et sécurité prévu à la section 1-8.00 de l'Entente³⁴¹, l'Association demande que l'employeur s'engage à fournir, à ses frais, un système de sécurité relié à une centrale pour la résidence principale des PPCP, et à en assumer les coûts mensuels. Elle demande aussi qu'il soit mis à la disposition des procureurs qui utilisent l'automobile pour leurs déplacements entre leur domicile et leur port d'attache,

³⁴¹ L'article 1-8.01 de l'Entente prévoit que l'employeur s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité de chaque procureur, le tout visant à assurer sa protection et celle des membres de sa famille, notamment lorsque ces derniers font l'objet de menaces ou de représailles.

un stationnement sécuritaire et gratuit. Enfin, l'Association demande que ces montants ne soient pas imposables, étant liés à la sécurité des procureurs.³⁴² Elle invoque que ces demandes visent à sécuriser les procureurs, le tout pour le bien de leur santé mentale, et ainsi permettre au DPCP de remplir ses obligations relatives à la santé et à la sécurité de ses employés³⁴³.

[466] L'employeur propose quant à lui la reconduction de la lettre administrative relative aux frais de stationnement³⁴⁴.

[467] Me Audrey Simard, du BGCAS, Me Marie-Claude Morin, procureure spécialisée pour les dossiers de violences sexuelles et de maltraitance, ainsi que Me Geneviève Beaudin, du BMO, témoignent du fort sentiment d'insécurité qu'elles peuvent avoir pour elles-mêmes et pour leurs familles. Elles rapportent certaines situations d'intimidation et de menaces auxquelles elles ont fait face. Les épisodes décrits par Me Beaudin se seraient produits à l'époque où elle était procureure à Sorel. Elle pouvait y croiser des accusés partout lorsqu'elle y circulait. À la suite d'un procès, plusieurs personnes l'attendaient dans le stationnement. Son véhicule a aussi déjà été vandalisé dans le même stationnement, bien qu'un lien avec un dossier n'ait pu être fait.

[468] Ces demandes de l'Association ont aussi été formulées en arbitrage.

[469] L'article 1-8.-1 de l'Entente prévoit que l'employeur s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité de chaque procureur, le tout visant à assurer sa protection et celle des membres de sa famille, notamment lorsque ces derniers sont l'objet de menaces ou de représailles.

[470] Il appert au Comité que l'analyse du caractère sécuritaire des conditions de travail ne relève pas de sa compétence. L'implantation de telles mesures a bien entendu un coût, mais le débat soumis devant le Comité relève de la faisabilité et de l'opportunité, en raison de motifs de sécurité, de fournir un stationnement sécuritaire ainsi qu'un système de sécurité au domicile de chaque procureur.

[471] Encore une fois, ces questions ne relèvent pas du mandat du Comité. Le Comité décline donc compétence sur ces sujets. Il ne se prononce pas davantage sur l'intégration à l'Entente de la lettre d'entente portant sur les frais de stationnement, pour les motifs mentionnés ci-après sur les lettres d'entente.

[472] Il reste la reconduction de la lettre d'entente sur les frais de stationnement demandée par le gouvernement. Subsidiairement, afin d'éviter que cette lettre d'entente ne perde effet, et ce dans la mesure où l'arbitre ne se prononce pas sur ce sujet, le Comité recommande sa reconduction, et ce jusqu'au renouvellement de l'Entente 2023-2027.

³⁴² Observations de l'Association, *supra*, note 25, p. 73, art. 1-8.01 et 1-8.03.

³⁴³ Plan de plaidoirie de l'Association, *supra*, note 163, p. 31.

³⁴⁴ Lettre d'entente sur les frais de stationnement, 16 décembre 2021 (Observations de l'Association, *supra*, note 25, Annexe 63).

2. Pratique professionnelle

[473]Présentement, l'article 3-6.01 de la section Pratique professionnelle de l'Entente prévoit qu'en tenant compte des contraintes budgétaires, l'employeur doit fournir aux procureurs un environnement de travail, des accessoires, notamment une toge, des chemises, des rabats et les outils nécessaires à l'accomplissement normal des attributions qui leur sont confiées.

[474]L'Association souhaite modifier cette disposition de façon qu'il n'y ait plus de contraintes budgétaires pour la fourniture de ces accessoires et outils de travail. Elle souhaite également que le DPCP assume l'entretien des accessoires et que le procureur ait droit au remplacement de ceux-ci en cas d'usure prématurée, de dommages, de vol ou de perte³⁴⁵.

[475]Me Michaud indique qu'une politique interne sur les vêtements existe au DPCP avec certains maximums. À son avis, les contraintes budgétaires ne devraient pas justifier de ne pas remplacer une toge si le procureur en a besoin. Il invoque que cela fait trop d'années qu'ils travaillent sur ce sujet, et que cela devrait être clair dans l'Entente. Il dit avoir fait des ententes, mais que leur l'application est inégale. Dans certains cas, les procureurs auraient essuyé un refus pour remplacer leur toge, devant attendre à l'année suivante pour le faire.

[476]Cette demande de l'Association a aussi été formulée en arbitrage. Le Comité note de plus qu'il s'agit d'un sujet de discussion récurrent entre les parties.

[477]Le Comité considère qu'il n'est pas le forum approprié pour déterminer quand et pourquoi une toge, chemise ou rabat doit être remplacé. Ce sujet relève des conditions de travail normatives. Il décline donc compétence sur cette matière.

3. Lettres d'entente

[478]Plusieurs lettres d'entente ont été conclues entre l'Association et le DPCP et renouvelées avec les années.

[479]Le gouvernement propose de reconduire les lettres d'entente, quelques-unes avec certaines modifications³⁴⁶.

[480]L'Association, soutenant que les lettres d'entente sont des lettres « cachées » qui édictent parallèlement certaines conditions de travail, soumet que de telles lettres d'entente sont incompatibles avec la charge publique occupée par les procureurs³⁴⁷, et

³⁴⁵ Observations de l'Association, *supra*, note 25, p. 73, art. 3-6.01.1.

³⁴⁶ Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 67.

³⁴⁷ Réplique de l'Association, *supra*, note 58, paragr. 190.

qu'il n'y a pas de raison à ce que ces conditions ne fassent pas partie intégrante de l'Entente³⁴⁸. Cette question aurait aussi été soumise à l'attention de l'arbitre³⁴⁹.

[481] Les lettres d'entente visées sont les suivantes :

- La lettre d'entente sur l'horaire spécial de travail³⁵⁰;
- La lettre d'entente sur l'allocation pour vêtements nordiques³⁵¹;
- La lettre d'entente sur l'allocation aux procureurs du BSC³⁵²;
- La lettre d'entente sur les frais de stationnement³⁵³;
- La lettre d'entente sur l'attribution des heures supplémentaires aux procureurs qui participent aux activités de formation à l'École des poursuivants³⁵⁴;
- La lettre d'entente prévoyant le maintien du suivi des 30 heures de formation du Barreau³⁵⁵.

[482] Parallèlement, le Comité a été saisi de demandes de modifications des conditions contenues dans certaines de ces lettres d'entente, soit la lettre d'entente sur l'horaire spécial de travail, la lettre d'entente sur l'allocation pour vêtements nordiques, la lettre d'entente sur l'allocation aux procureurs du BSC et la lettre d'entente sur les frais de stationnement. Il invite le lecteur à consulter les sections sur chacun de ces sujets dans le présent rapport.

[483] Aucune observation sur le contenu de la lettre d'entente sur l'attribution des heures supplémentaires aux procureurs qui participent aux activités de formation à l'École des poursuivants, ou sur la lettre d'entente prévoyant le maintien du suivi des 30 heures de formation du Barreau, n'a été soumise devant le Comité. Ce dernier recommande donc la reconduction des conditions qui y sont prévues pour la durée de l'Entente 2023-2027, et ce jusqu'à son renouvellement, pour éviter qu'elles cessent d'avoir effet, tout en

³⁴⁸ Plan de plaidoirie de l'Association, *supra*, note 163, p. 34.

³⁴⁹ Notes sténographiques, 27 juin 2023, Volume 2, p.164.

³⁵⁰ Lettre d'entente sur l'horaire spécial de travail, 16 décembre 2021 (Observations de l'Association, *supra*, note 26, Annexe 63).

³⁵¹ Lettre d'entente sur l'allocation pour vêtements nordiques, 16 décembre 2021 (Observations de l'Association, *supra*, note 26, Annexe 21).

³⁵² Lettre d'entente sur l'allocation aux procureurs du Bureau de service-conseil, 16 décembre 2021 (Observations de l'Association, *supra*, note 26, Annexe 20).

³⁵³ Lettre d'entente sur les frais de stationnement, 16 décembre 2021 (Observations de l'Association, *supra*, note 26, Annexe 62).

³⁵⁴ Lettre d'entente sur l'attribution des heures supplémentaire aux procureurs qui participent aux activités de formation à l'École des poursuivants, 16 décembre 2021 (Observations de l'Association, *supra*, note 26, Annexe 60).

³⁵⁵ Lettre d'entente prévoyant le maintien du suivi des 30 heures de formation du Barreau (Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 67).

soulignant qu'il ignore si des demandes particulières ont été soumises en arbitrage, auquel cas ces recommandations devraient prévaloir.

[484] Le Comité considère finalement qu'outre la situation particulière de la lettre d'entente sur l'horaire spécial de travail, la question de l'intégration à l'Entente des lettres d'entente ne relève pas de sa compétence.

PARTIE IV : RECOMMANDATIONS

Afin d'en faciliter la consultation, l'ensemble des recommandations est ici regroupé.

SECTION I : RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE PÉCUNIAIRE (CHAPITRE 7)

1. Taux et échelles de salaire

Le Comité recommande d'appliquer, pour les années 2023-2024 à 2026-2027, les majorations suivantes, et de modifier l'article 7-1.04 de l'Entente en conséquence :

- Pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 6 %;
- Pour la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : 4 %;
- Pour la période du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 : 3,5 %;
- Pour la période du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 : 3,5 %.

2. Attribution des mandats spéciaux

Le Comité recommande le statu quo sur la date d'attribution des mandats spéciaux prévus à l'article 7-1.09 de l'Entente.

3. Prime pour désignation provisoire

Le Comité ne se prononce pas sur l'opportunité de maintenir l'article 7-2.04 dans l'Entente, mais recommande, dans la mesure où cette disposition y demeure, l'ajustement des montants prévus de la façon suivante :

- Du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : 8 197 \$ / an;
- Du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : 8 320 \$ / an;
- Du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 : 8 445 \$ / an;
- Du 1^{er} avril 2026 au 31 mars 2027 : 8 572 \$ / an.

4. Allocation d'isolement

Le Comité recommande de modifier l'article 7-3.02 de l'Entente de la façon suivante :

- Introduire, au Secteur I, les localités suivantes : Angliers, Béar, Belleterre, Duhamel, Fabre, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Laforce, Latulipe, Laverlochère, Lorrainville, Moffet, Nédélec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, St-Bruno-de-Guigues, St-Eugène-de-Guigues et Winneway;
- Introduire, au Secteur III, la localité d'Oujé-Bougoumou;
- Reclassez les localités de Kawawachikamach et de Schefferville au Secteur IV;
- Reclassez la localité d'Umiujaq au Secteur V.

5. Indemnité compensatoire

Le Comité recommande de modifier l'article 7-3.09 de l'Entente pour y ajouter le paragraphe suivant, tel que proposé par le gouvernement : « À chaque année, l'employé bénéficiant du remboursement des dépenses encourues pour les sorties, a droit au 1^{er} mars, à une indemnité compensatoire annuelle égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la 3^e et 4^e sortie de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1^{er} mars. »

6. Allocation de rétention

Le Comité recommande que l'allocation de rétention pour Sept-Îles, Port-Cartier, Amos, Val-d'Or, Rouyn-Noranda, Baie-Comeau et Kuujuaq soit augmentée de 8 % à 13 %, et que l'article 7-3.20 soit fusionné avec l'article 7-3.17 de l'Entente.

7. Allocation de disponibilité

Le Comité recommande d'ajouter l'alinéa suivant à l'article 7-3.18 de l'Entente : « Le procureur qui, pendant cette période de disponibilité, est requis de travailler à la demande expresse de l'employeur, sans avoir à quitter son domicile, est rémunéré conformément à l'article 5-0.09, nonobstant l'article 5-0.10. »

8. Prime pour les procureurs du BGCAS

- a) Le Comité recommande le statu quo pour la prime prévue à l'article 7-3.19 de l'Entente.
- b) Le Comité recommande d'inclure les procureurs affectés au BGCAS dans la masse salariale dégagée pour les mandats spéciaux prévus à l'article 7-1.09 de l'Entente, afin qu'ils soient admissibles à cette rémunération additionnelle.

9. Prime pour la cour itinérante

- a) Le Comité recommande de rayer de l'article 7-3.21 de l'Entente la portion de texte suivante : « dont le port d'attache est situé aux points de service d'Amos, Sept-Îles, Roberval, Percé et Kuujuaq ».
- b) Le Comité recommande d'augmenter de 5 % à 15 % la prime pour les procureurs affectés sur une base régulière à la cour itinérante, et que cette bonification soit prévue par lettre d'entente pour la durée de l'Entente 2023-2027, et ce, jusqu'à son renouvellement.

Le texte de la lettre d'entente proposé par le gouvernement est reproduit à l'ANNEXE 2 en faisant les adaptations nécessaires pour qu'il concorde avec la recommandation du Comité.

10. Allocation pour vêtements nordiques

Le Comité recommande de modifier les conditions prévues à la lettre d'entente sur l'allocation pour vêtements nordiques³⁵⁶, afin de prévoir que : « Les procureurs affectés à la cour itinérante auront droit à une allocation annuelle de 1 500 \$ versée dès leur affectation, et ensuite, à chaque tranche de 20 voyages effectués. » Ces conditions prévaudront jusqu'au renouvellement de l'Entente 2023-2027. Le Comité ne recommande pas que l'allocation soit majorée annuellement selon l'IPC. Le Comité ne se prononce pas sur l'intégration de la lettre d'entente à l'Entente.

SECTION II : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL (CHAPITRE 5)

11. Durée du travail

- a) Le Comité recommande de modifier l'article 5-0.01 de l'Entente pour y prévoir que la semaine normale de travail est de 37,5 heures, et que la journée normale est de 7,5 heures excluant la période de repas. Des modifications de concordance seront par ailleurs nécessaires à certaines dispositions de l'Entente. Ces dernières incluent l'ajustement du deuxième alinéa de 5-0.02, de l'article 7-1.02 et de l'annexe 1 sur le traitement annuel, le tout devant refléter l'ajout de 2,5 heures à la semaine normale de travail, sans par ailleurs modifier le taux horaire autrement applicable en vertu de la semaine de 35 heures.
- b) Le Comité recommande de plus d'intégrer la lettre d'entente sur l'horaire spécial à l'Entente, pour sa portion qui s'applique à l'horaire spécial de 40 heures. Les commentaires touchant les modifications de concordance s'appliquent aussi aux procureurs visés par l'horaire spécial de 40 heures.

³⁵⁶ Lettre d'entente sur l'allocation pour vêtements nordiques, 16 décembre 2021 (Observations de l'Association, *supra*, note 26, Annexe 21).

12. Heures supplémentaires

Le Comité recommande le statu quo pour les articles 5-0.05 et 5-0.06 de l'Entente.

13. Vacances annuelles

- a) Le Comité recommande le statu quo pour l'article 5-1.01 de l'Entente.
- b) Le Comité recommande de plus que la table de vacances applicable aux professionnels de la fonction publique affiliés au SPGQ, à l'issue des négociations en cours, soit intégrée à la prochaine Entente, dans la mesure où elle permet une accumulation plus rapide de journées de vacances, ou octroie davantage de journées de vacances, et ce avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2023.

14. Congés pour événements familiaux

Le Comité décline compétence sur ce sujet.

15. Journées de répit et Comité sur la charge de travail

- a) Le Comité recommande d'accorder annuellement, à chaque PPCP, 15 heures de congé personnel. Ces heures de répit pourront être prises de manière continue ou discontinue, par tranche minimale d'une heure, sur préavis donné au supérieur immédiat. Ces heures ne sont ni monnayables, ni cumulatives.
- b) Le Comité recommande qu'un budget de 750 000 \$ soit accordé pour les travaux du Comité sur la charge de travail, pour chacune des années de la durée de l'Entente 2023-2027. Le projet de mandat à être confié au Comité est énoncé dans une proposition de lettre d'entente soumise au Comité et reproduite à l'ANNEXE 2. Le Comité recommande de plus que les montants non dépensés dans une année soient reportés à l'année suivante, pour la durée de l'Entente 2023-2027.
- c) Le Comité recommande la mise sur pied d'un compte de gestion de santé de 325 \$ par année pour chaque procureur.

SECTION III : RÉGIMES COLLECTIFS (CHAPITRE 8)

16. Régimes d'assurance-vie et d'assurance maladie

- a) Le Comité recommande que la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie, prévue à l'article 8-1.13 de l'Entente, soit augmentée à 20 \$ dans le cas de la couverture familiale, et à 8 \$ dans le cas d'un participant assuré seul, à compter du 1^{er} avril 2023.
- b) Le Comité recommande le statu quo pour l'article 8-1.11 de l'Entente.

- c) Le Comité recommande aussi que les conditions applicables aux professionnels de la fonction publique affiliés au SPGQ, quant au montant d'assurance-vie assumé par l'employeur et prévu à l'article 8-1.11 de l'Entente, et quant à la contribution de l'employeur au régime d'assurance maladie, prévue à l'article 8-1.13 de l'Entente, soient appliquées dans le cadre de l'Entente 2023-2027 entre l'Association et le gouvernement, dans la mesure où les sommes prévues sont supérieures à 6 400 \$ pour le montant d'assurance-vie, à 20 \$ par mois pour la contribution de l'employeur à l'assurance maladie dans le cas de la couverture familiale, et à 8 \$ par mois dans le cas d'une couverture individuelle.

17. Autres demandes concernant les régimes collectifs

Le Comité recommande le statu quo sur les articles 1-1.01 k), 8-1.16, 8-1.28, 8-1.30, 8-2.02, 8-2.04, 8-2.08, ainsi que sur la Lettre d'entente numéro 3.

SECTION IV : BSC (CHAPITRE 10)

18. Éliminer la notion de garde et modifier les tâches confiées aux procureurs du BSC

Le Comité considère que la proposition du gouvernement d'éliminer la notion de garde et de modifier les tâches confiées aux procureurs du BSC ne relève pas de sa compétence.

Par ailleurs, dans l'éventualité où l'arbitre recommande ces modifications, le Comité recommande pour sa part l'octroi des primes associées à la mise en œuvre de cette mesure, soit les primes de soir et de nuit de 9 % du traitement annuel, et de fin de semaine de 5 % du traitement annuel, telles que proposées, en plus de l'accès à la rémunération pour mandats spéciaux prévue à l'article 7-1.09 de l'Entente.

19. Prime de garde de 10 %

Le Comité ne recommande pas l'ajout de cette prime de garde.

20. Allocation aux procureurs du BSC

Le Comité recommande que l'allocation aux procureurs du BSC³⁵⁷ soit augmentée à 3 405 \$ annuellement pour l'usage d'un local à leur résidence pour les fins de leur travail et à 438 \$ pour les meubles qu'ils ont à fournir, pour la durée de l'Entente 2023-2027, et ce, jusqu'à son renouvellement, le tout sans indexation. Par ailleurs, il ne se prononce pas sur l'intégration de la lettre d'entente à l'Entente.

³⁵⁷ Lettre d'entente sur l'allocation aux procureurs du Bureau de service-conseil, 16 décembre 2021 (Observations de l'Association, *supra*, note 26, Annexe 20).

SECTION V : AUTRES DEMANDES

21. Stationnement et système de sécurité

Le Comité décline compétence sur les demandes soumises de fournir un stationnement sécuritaire et gratuit ainsi qu'un système de protection au domicile de chaque procureur.

Subsidiairement, afin d'éviter que la lettre d'entente sur les frais de stationnement ne perde effet, et ce dans la mesure où l'arbitre ne se prononce pas sur ce sujet, le Comité recommande sa reconduction, et ce jusqu'au renouvellement de l'Entente 2023-2027.

22. Pratique professionnelle

Le Comité décline compétence sur la demande de modifier l'article 3-6.01 de l'Entente.

23. Lettres d'entente

Les recommandations du Comité quant aux autres lettres d'entente qui ont fait l'objet de demandes particulières sont énoncées aux sections pertinentes.

Le Comité recommande la reconduction des conditions prévues à la lettre d'entente sur l'attribution des heures supplémentaires aux procureurs qui participent aux activités de formation à l'École des poursuivants³⁵⁸, et à la lettre d'entente prévoyant le maintien du suivi des 30 heures de formation du Barreau³⁵⁹, pour la durée de l'Entente 2023-2027, et ce, jusqu'à son renouvellement, pour éviter que ces ententes cessent d'avoir effet. Le Comité souligne par ailleurs qu'il ignore si des demandes particulières ont été soumises en arbitrage, auquel cas ces recommandations devraient prévaloir.

Quant à l'intégration des lettres d'entente à l'Entente, le Comité considère qu'outre la situation particulière de la lettre d'entente sur l'horaire spécial de travail, cette question ne relève pas de sa compétence.

SECTION VI : AUTRES RECOMMANDATIONS

Dans une optique de favoriser un déroulement plus fluide des travaux du comité de la rémunération institué par la LRP, le Comité formule quelques recommandations additionnelles.

³⁵⁸ Lettre d'entente sur l'attribution des heures supplémentaires aux procureurs qui participent aux activités de formation à l'École des poursuivants, 16 décembre 2021 (Observations de l'Association, *supra*, note 26, Annexe 60).

³⁵⁹ Lettre d'entente prévoyant le maintien du suivi des 30 heures de formation du Barreau (Observations du gouvernement, *supra*, note 42, p. 67).

- **Partage de données sur la rémunération globale**

Pour les motifs exposés dans le cadre de l'analyse du facteur 3, le Comité recommande, en vue des travaux du prochain comité de la rémunération, que le gouvernement et l'Association partagent les données factuelles à la base de la comparaison de la rémunération horaire globale, selon des engagements pris envers le prochain comité de la rémunération et un échéancier fixé par ce dernier.

- **Demandes soumises en arbitrage et devant le Comité**

Au début des présents travaux, lors des conférences de gestion, l'Association a sensibilisé le Comité au fait que certaines demandes étaient de nature hybride.

En effet, la LRP a scindé le processus de renouvellement de l'Entente en deux. L'article 12 de la LRP prévoit que le directeur et l'Association négocient en vue de conclure une entente. Ils peuvent traiter de tous les sujets, sauf ceux énumérés à l'article 19.1 de la LRP, lesquels sont de la compétence du comité de la rémunération. Lorsque le directeur et l'Association ne conviennent pas d'une entente dans le délai imparti, leur mésentente est soumise à un arbitre. Dans ce cas, deux instances évoluent donc en parallèle.

L'Association, en conférence de gestion, a souhaité que le Comité précise sur quelles dispositions il prévoyait se pencher. Le Comité a dit attendre les observations des parties, voulant savoir plus précisément ce qui lui serait soumis afin de pouvoir évaluer si les demandes relevaient de sa compétence.

Par le biais des observations écrites, le Comité a été avisé que la demande pour congés familiaux, déposée devant lui, avait aussi été soumise à l'arbitrage.

Ce n'est qu'à la fin du délai pour remettre son rapport, alors que le Comité faisait un suivi sur la demande pour congés familiaux, qu'il a appris que de nombreux sujets dont il était saisi faisaient aussi l'objet de l'arbitrage en cours.

Cette situation, non souhaitable, peut conduire à des recommandations contradictoires ou encore à ce que chaque instance décline compétence.

La structure de la LRP fait en sorte que cette situation risque de se reproduire. Elle engendre une part d'incertitude non négligeable pour les parties quant au forum devant qui présenter leur demande, sans parler du travail en double que cela impose. Les parties, pour s'assurer d'être entendues, déposent les demandes qu'elles qualifient d'hybrides devant le comité de la rémunération ainsi qu'à la table de négociation, cette dernière conduisant à l'arbitrage.

Le Comité recommande donc que les parties informent le comité de la rémunération de toute situation où une même demande est soumise simultanément en arbitrage et devant lui, et, en lien avec chacune de ces demandes, si elles considèrent que la compétence échoit au comité de la rémunération ou à l'arbitre. Cela ne règlera pas tous les problèmes, mais le comité de la rémunération qui siégera pourra prendre les mesures qu'il considère appropriées dans les circonstances.

Le Comité recommande de plus qu'une réflexion soit faite en amont, sur la définition des sujets qui relèvent de la compétence du comité de la rémunération, d'une part, ou qui constituent des conditions de travail normatives, d'autre part. Dans le cadre de cette réflexion, le Comité soumet que l'objectif de la LRP n'est pas que le comité de la rémunération se penche sur chaque aspect normatif qui entraîne dans son sillon une dépense au moment de l'application de la mesure. La rémunération n'inclut pas les coûts opérationnels ou les dépenses de toute nature.

- **Identification des problématiques**

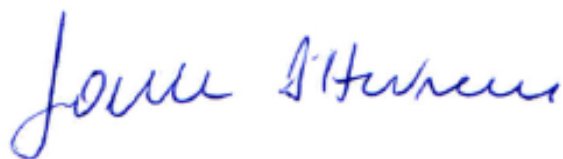
La mise en place d'un comité de rémunération ne devrait pas empêcher les parties de discuter entre elles et de présenter des propositions communes à ce dernier.

Par exemple, dans le cadre des travaux qui se terminent, les deux parties demandaient des ajustements à des primes et allocations rattachées à la cour itinérante et au BGCAS. Les problématiques identifiées étaient sensiblement les mêmes. Les solutions proposées se rapprochaient.

Dans d'autres situations, sans arriver à une proposition commune, un certain consensus sur les problématiques vécues permettrait à tous de mettre l'accent sur l'analyse de la recommandation plutôt que sur l'analyse du problème.

SIGNATURES

Signé ce 27 septembre 2023.



Me Joëlle L'Heureux, présidente



Me Yves Morin, Ad. E.



M. Gilles Paquin

ANNEXE 1 : HORAIRE DES AUDIENCES

26 JUIN 2023 - PALAIS DE JUSTICE DE MONTRÉAL, SALLE 5.15, 9 H 30

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Mot de bienvenue de Me Joëlle L'Heureux, présidente du Comité et présentation des parties

PRÉSENTATIONS DE L'APPCP

1.	Me Laurence Robert-Lavigne	Procureure aux poursuites criminelles et pénales – Nord-du-Québec et Cour itinérante	1 h
2.	Me Audrey Simard	Procureure aux poursuites criminelles et pénales au Bureau de la grande criminalité et des affaires spéciales	1 h
3.	Me Jean-Claude Latraverse	Procureur au Bureau de service-conseil	1 h
4.	Me Marie-Claude Morin	Procureure aux poursuites criminelles et pénales – violences sexuelles et maltraitance	1 h
5.	M. André Sauvé	Actuaire	1,5 h

27 JUIN 2023 - PALAIS DE JUSTICE DE MONTRÉAL, SALLE 5.15, 9 H 30

PRÉSENTATIONS DE L'APPCP

6.	Mme Bridgit Courey	Associée, PCI rémunération	2 h
7.	M. Daniel Morissette	Statisticien, Stat Expert	1 h
8.	Me Guillaume Michaud	Président de l'APPCP	2 h

6 JUILLET 2023 - PALAIS DE JUSTICE DE MONTRÉAL, SALLE 5.15, 8 H 45

PRÉSENTATIONS DE L'APPCP

9.	Me Éric Beauséjour	Procureur aux poursuites criminelles et pénales	1 h
10.	M. François Delorme	Économiste, professeur à l'Université de Sherbrooke, président de FD Consultation	1 h
11.	Me Guillaume Michaud	Président de l'APPCP	1 h

PRÉSENTATIONS DU GOUVERNEMENT

1.	Me Audrey Mercier-Turgeon	Procureure en chef adjointe et procureure en chef par intérim, Bureau des mandats organisationnels, DPCP	2 h
2.	Me Véronic Picard	Procureure en chef, Bureau du Nord-du-Québec, DPCP	1 h

7 JUILLET 2023- PALAIS DE JUSTICE DE MONTRÉAL, SALLE 5.15, 8 H 45

PRÉSENTATIONS DU GOUVERNEMENT

3.	Mme Mélanie Presseault	MBA/CHRP, associée adjointe, Normandin Beaudry	2 h
4.	Mme Pascale Audet	AICA, direction de la rémunération globale des régimes particuliers de négociation, Secrétariat du Conseil du trésor (Bureau de la négociation gouvernementale)	2 h
5.	M. Pascal Beaulieu	Directeur des mandats économiques, Secrétariat du Conseil du trésor (Bureau de la négociation gouvernementale)	2 h

**11 JUILLET 2023 - 500, BOUL. RENÉ LÉVESQUE OUEST, 9^E ÉTAGE, « SUITE COMMISSION »,
MONTRÉAL, 9 H 30**

PRÉSENTATIONS DU GOUVERNEMENT

6.	Me Maxime Laroche	Procureur en chef adjoint, Bureau de service-conseil, DPCP	2 h
7.	Me Marlène Archer	Procureure en chef, Bureau de la grande criminalité et des affaires spéciales	1 h
8.	Me Valérie Lahaie	Procureure en chef adjointe, Bureau de Québec	1 h
9.	M. Jérôme Normand-Laplante	Directeur rémunération globale des régimes particuliers de négociation, Secrétariat du Conseil du trésor	-

PRÉSENTATIONS DE L'ASSOCIATION EN RÉPLIQUE

1.	Me Geneviève Beaudin	Coordonnatrice provinciale en matière d'exploitation sexuelle et marchandisation des services sexuels, Bureau des mandats organisationnels	-
2.	Me Guillaume Michaud	Président de l'APPCP	-

**12 JUILLET 2023 - 500, BOUL. RENÉ LÉVESQUE OUEST, 9^E ÉTAGE, « SUITE COMMISSION »,
MONTRÉAL, 9 H 30**

REPRÉSENTATIONS ET RÉPLIQUE

Représentations de l'APPCP	1 h 30
Représentations du gouvernement	1 h 30
Réplique de l'APPCP	15 min

N.B. : La durée indiquée est celle qui avait été annoncée par les parties avant le début des audiences.

ANNEXE 2 : LIBELLÉS

- **Lettre d'entente concernant le Comité sur la charge de travail**

Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de l'Entente relative aux conditions de travail des procureurs aux poursuites criminelles et pénales, les parties confient au Comité sur la charge de travail formé en vertu de l'article 3-5.00 les mandats additionnels suivants relatifs à la santé globale des procureurs prévus à la présente.

MANDATS ADDITIONNELS

Le Comité sur la charge de travail a comme mandats additionnels :

1. D'aborder les questions spécifiques associées à la santé globale des procureurs découlant de la charge de travail et des conditions d'exercice de la fonction, afin d'identifier et de documenter les enjeux observés;
2. De formuler des recommandations de propositions appropriées, visant notamment à :
 - agir en prévention et en intervention en matière de problème de santé globale découlant de la charge de travail et des conditions d'exercice de la fonction;
 - diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;
 - évaluer et prévoir des offres de formation pertinentes;
 - améliorer le bien-être des procureurs dans leur environnement de travail.
3. De mettre en place un programme de compte de gestion de santé pour les procureurs ainsi que d'en déterminer les conditions d'admissibilité et les modalités de gestion.

Les parties peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des procureurs, l'employeur informe ensuite le comité de sa décision.

BUDGET

À compter de l'entrée en vigueur de l'Entente relative aux conditions de travail des procureurs aux poursuites criminelles et pénales, et ce, jusqu'au 30 mars 2027, le DPCP dispose d'un budget de 750 000 \$ par année financière aux fins de la mise en place des recommandations émanant des mandats additionnels aux fins des premier (1^{er}) et deuxième (2^e) mandats prévus à la présente lettre d'entente.

À défaut d'avoir engagé la totalité de ce budget prévu au cours de chaque année financière, les sommes non engagées sont reportées à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2027.

De plus, un montant de 325 \$ est attribué à titre de compte de gestion de santé pour chaque procureur aux fins du troisième (3^e) mandat prévu à la présente lettre d'entente, au début de chaque année financière. Si un procureur est embauché après le début d'une année financière, ce montant est calculé au prorata du nombre de mois complets qui seront travaillés durant l'année de référence.

Le solde disponible à la fin de l'année financière est annulé s'il n'est pas utilisé pour des services consommés dans l'année financière pour laquelle le montant a été attribué au compte santé.

- **Lettre d'entente relative au versement d'une prime additionnelle aux procureurs affectés sur une base régulière à la cour itinérante**

~~À compter de l'entrée en vigueur de l'Entente relative aux conditions de travail des procureurs aux poursuites criminelles et pénales du 1^{er} avril 2023,~~ le procureur qui est affecté sur une base régulière à la cour itinérante, reçoit une prime de dix pour cent (10 %) du traitement annuel, et ce, en sus de l'allocation prévue à l'article 7-3.21. ~~Cette prime n'est pas cotisation au régime de retraite.~~ **Cette prime est assujettie aux mêmes conditions que la prime prévue à l'article 7-3.21.**

~~La prime prévue à la présente est établie sur la base du traitement annuel du procureur, au prorata de la durée d'affectation, et ce, uniquement pour les heures rémunérées, excluant les heures supplémentaires.~~

La présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2027. Cependant, les conditions de travail qui y sont prévues demeurent en vigueur jusqu'au renouvellement de l'Entente relative aux conditions de travail des procureurs aux poursuites criminelles et pénales.

* * *