

**RÉPONSE DU GOUVERNEMENT
AU RAPPORT DU COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION
DES PROCUREURS AUX POURSUITES
CRIMINELLES ET PÉNALES POUR LA PÉRIODE 2023-2027**

Présidé par M^e Joëlle L'Heureux

1. LE RÉGIME PARTICULIER DE NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION APPLICABLE AUX PROCUREURS AUX POURSUITES CRIMINELLES ET PÉNALES

La Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective (chapitre P-27,1, ci-après la Loi), sanctionnée le 2 décembre 2011, prévoit un régime particulier de négociation collective et de détermination de la rémunération pour les procureurs aux poursuites criminelles et pénales (procureurs).

Ce régime prévoit notamment des ententes à durée fixe de quatre (4) ans et l'interdiction du droit de grève.

Plus précisément, l'article 19.1 de la Loi institue la mise en place du comité de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales (Comité), lequel a pour fonction d'évaluer, tous les quatre ans, si la rémunération, les régimes collectifs, les conditions de travail qui ont des incidences pécuniaires, celles qui concernent les accidents du travail et les maladies professionnelles et l'aménagement du temps de travail sont adéquats. Le Comité n'a pas pour fonction d'évaluer les régimes de retraite ni les droits parentaux.

Pour évaluer la rémunération des procureurs et faire les recommandations qu'il juge appropriées, le Comité prend en considération les facteurs prévus à l'article 19.14 de la Loi, soit :

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.

Par la suite, en vertu de l'article 19.16 de la Loi, l'Assemblée nationale peut, par résolution motivée, approuver, rejeter ou modifier en tout ou en partie les recommandations du Comité. Si l'Assemblée nationale n'adopte pas une résolution, au plus tard le 45^e jour de séance suivant le dépôt du rapport du Comité, le gouvernement prend avec diligence les mesures requises pour mettre ces recommandations en œuvre.

Les conditions de travail qui font l'objet de la résolution de l'Assemblée nationale ou, à défaut, des recommandations du Comité sont réputées faire partie de l'entente liant les procureurs et le Directeur des poursuites criminelles et pénales (DPCP).

Cette Loi confirme également la reconnaissance par le DPCP d'une association comme représentante exclusive aux fins des relations du travail de tous les procureurs, en l'occurrence l'Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales (APPCP) (article 10 de la Loi).

La Loi prévoit également que la négociation portant sur les autres conditions de travail applicables aux procureurs se déroule en parallèle des travaux du Comité. À cet égard, le DPCP, au nom du gouvernement et avec l'autorisation du Conseil du trésor, négocie avec l'APPCP en vue de conclure une entente portant sur les conditions de nomination et les conditions de travail applicables aux procureurs (article 12 de la Loi).

On dénombre 759 procureurs, pour une rémunération globale estimée de 118,5 M\$ pour l'année 2022-2023.

2. LE COMITÉ

Le 14 décembre 2022, le gouvernement du Québec a adopté le décret numéro 1854-2022 nommant les membres du Comité pour un mandat d'un an. Le Comité est composé des trois membres suivants :

- M^e Joëlle L'Heureux, arbitre de griefs, à titre de présidente;
- M^e Yves Morin, avocat associé chez Roy Bélanger avocats s.e. n. c.r. l., à titre de membre;
- 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, à titre de membre.

Le présent Comité est le troisième à être formé depuis l'entrée en vigueur de la Loi. Les membres du Comité doivent faire des recommandations au gouvernement pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2027.

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

Le Comité a tenu des audiences les 26 et 27 juin et les 6, 7, 11 et 12 juillet 2023.

En application de l'article 19.15 de la Loi, le Comité a remis au gouvernement un rapport contenant ses recommandations le 27 septembre 2023. Ce rapport unanime contient 23 recommandations (voir la section 4 « Les recommandations du Comité »). Le ministre de la Justice a déposé ce rapport à l'Assemblée nationale le 17 octobre 2023.

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

L'article 19.16 de la Loi prévoit que :

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

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

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

Le rapport ayant été déposé par le ministre de la Justice à l'Assemblée nationale le 17 octobre 2023, en application de l'article 19.16 précité, le 45^e jour de séance est le 10 avril 2024.

4. LES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ

Le rapport du Comité est unanime. Aux pages 105 et suivantes de son rapport, le Comité formule 23 recommandations à l'égard des conditions de travail visées par son mandat (sections I à V), lesquelles sont reproduites en annexe.

Le Comité formule également d'autres recommandations additionnelles sur des éléments non spécifiquement prévus à son mandat en vertu de la Loi (section VI), non reproduites à la présente réponse.

5. LA RÉPONSE DU GOUVERNEMENT CONCERNANT LES RECOMMANDATIONS DU COMITÉ

Le gouvernement propose à l'Assemblée nationale d'accepter les 23 recommandations formulées par le Comité à l'égard des conditions de travail visées par son mandat aux sections I à V de son rapport du 27 septembre 2023.

Le gouvernement mentionne qu'il aurait été souhaitable que le rapport soit plus explicite en termes de justifications entre les constats soulevés relativement à l'analyse des facteurs, d'une part, et les recommandations émises, d'autre part. Au surplus, le gouvernement aurait espéré que le Comité se livre à un exercice de pondération des facteurs identifiés à la Loi, au regard du contexte prévalant et des observations soumises par les parties, afin de permettre une pleine appréciation des recommandations.

Les explications relatives à l'impact de certains des facteurs sont plutôt ténues, principalement en ce qui concerne les paramètres généraux d'augmentation salariale.

À titre illustratif, concernant le facteur 2 de la Loi relatif à la nécessité d'attirer des avocats ayant les aptitudes et les qualités requises pour exercer la fonction de procureur, le Comité reconnaît qu'il n'existe pas chez les procureurs de réelles problématiques, documentées, quant à une répartition inadéquate de l'expérience pour assurer le maintien de l'expertise et la prise en charge des dossiers plus complexes. Le Comité le souligne ainsi au paragraphe 103 de son rapport :

“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 [procureurs] 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.”

Malgré cette admission par le Comité, celui-ci constate, au paragraphe 270 de son rapport :

« Cependant, le DPCP doit demeurer attrayant pour les procureurs plus expérimentés déjà en poste et être en mesure d'attirer vers lui des avocats d'expérience. »

L'apparence de divergence entre l'analyse et les constats du Comité rend difficile l'appréciation de l'effet que ce facteur devrait avoir sur les paramètres généraux d'augmentation salariale.

De plus, concernant le facteur 3 relatif aux conditions de travail et la rémunération globale par heure travaillée des procureurs au Québec et ailleurs au Canada, le Comité s'abstient, aux paragraphes 263 à 268 de son rapport, de trancher le débat sur la méthode de comparaison à retenir avec les autres États fédérés, mais il conclut que l'écart s'établit entre 4,8 % et 19,5 %, selon la méthode utilisée. Il indique que cet écart se serait accru depuis 2015.

Cependant, le Comité n'émet aucun constat à l'égard de l'impact précis de cet aspect sur les augmentations salariales recommandées. Le Comité ne conclut pas à la nécessité de revoir cet écart ; il ne se positionne pas à savoir s'il est adéquat ou non.

Également, concernant le facteur 5 relatif à la conjoncture économique du Québec, la situation générale de l'économie québécoise et l'état des finances publiques du Québec, le Comité fait référence, au paragraphe 272, à une incertitude économique reliée à l'inflation, et tire deux conclusions qui pourraient influencer sa recommandation :

1. Il doit agir avec prudence. Néanmoins, le Comité omet de justifier en quoi les augmentations salariales recommandées sont prudentes.
2. De plus, le Comité indique qu'il doit tenir compte de la perte de pouvoir d'achat invoquée par l'APPCP. Or, le Comité n'explique pas en quoi il serait nécessaire de protéger le pouvoir d'achat des procureurs. Au surplus, la recommandation va au-delà de l'inflation sur certaines des années couvertes par l'entente, ce qui impliquerait plutôt un enrichissement.

Malgré ce qui précède, le gouvernement considère ne pas avoir de motifs de rejeter en tout ou en partie les recommandations du Comité, au regard de l'analyse globale de l'ensemble des facteurs prévus à la Loi et partant, propose à l'Assemblée nationale de les approuver.

La présente réponse du gouvernement s'inscrit dans le contexte spécifique au rapport du comité de la rémunération des procureurs pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2027 et est effectuée sans admission.

ANNEXE

SECTION I : RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE PÉCUNIAIRE

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 : "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 Bureau de la grande criminalité et des affaires spéciales

- 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 [annexe non reproduite] 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 nordiques, 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.

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 procureur, 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 [annexe non reproduite]. 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 : Bureau de service-conseil (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 BSC 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.

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 poursuivants, et à la lettre d'entente prévoyant le maintien du suivi des 30 heures de formation du Barreau, 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.