

DÉCISION DU GOUVERNEMENT

En lien avec l'arbitrage de différend
Présidé par M^e Pierre Laplante

concernant l'Entente relative aux conditions de travail
des procureurs aux poursuites criminelles et pénales
2023-2027

1. LA LOI

La Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective R.L.R.Q. c. P -27.1 (ci-après, la Loi) est l'aboutissement d'un long cheminement¹ et le fruit d'une entente entre les parties². Son adoption, le 2 décembre 2011, a mis fin à un litige qui persistait depuis de nombreuses années alors que, d'une part, l'Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales (l'Association) voulait se comparer exclusivement aux procureurs d'autres juridictions, tandis que, d'autre part, le gouvernement voulait évaluer et comparer les procureurs aux poursuites criminelles et pénales (ci-après : les procureurs) aux autres salariés de l'État et aux avocats du secteur privé.

La Loi crée pour les procureurs aux poursuites criminelles et pénales un régime particulier de négociation collective. Les procureurs du Québec sont les seuls au Canada à être soumis à un tel régime.

Ce régime prévoit notamment des ententes à durée fixe de quatre (4) ans, l'interdiction du droit de grève, la création d'un comité de rémunération indépendant (ci-après : le Comité) ayant pouvoir de recommandation à l'Assemblée nationale pour les clauses à incidences monétaires (articles 19.1 et 19.16 de la Loi) et, pour les clauses qui ne sont pas du ressort du Comité à savoir les clauses normatives, un processus de soumission à un arbitre lorsque, dans les 270 jours suivant le début de la phase des négociations, le Directeur aux poursuites criminelles et pénales (ci-après : DPCP), à qui est confié la responsabilité de la négociation, ne parvient pas à s'entendre avec l'Association pour le renouvellement des clauses normatives (art 12 à 12.16 de la Loi).

La décision de l'arbitre doit être transmise aux parties le dernier jour ouvrable précédant le 181^e jour suivant l'expiration de l'entente. Conformément à l'article 12.16 de la Loi, la décision de l'arbitre constitue une recommandation au gouvernement. Le gouvernement doit, dans les 30 jours de la réception de cette recommandation, approuver, modifier ou rejeter, en tout ou en partie, la recommandation de l'arbitre.

Le gouvernement doit rendre public sa décision et les motifs qui la justifie.

La décision du gouvernement a le même effet qu'un accord signé par le DPCP et l'Association.

2. LA NÉGOCIATION DES CLAUSES NORMATIVES

Le 31 mars 2023, l'Entente relative aux conditions de travail des procureurs aux poursuites criminelles et pénales 2019-2023 (ci-après : l'Entente 2019-2023) est venue à échéance. Le 2 octobre 2022, conformément à l'article 12.1 de la Loi, la phase de négociation a débuté. Quatre (4) rencontres de négociation ont eu lieu.

Le 23 mars 2023, l'Association a demandé au ministre du Travail de désigner un médiateur pour aider les parties à parvenir à une entente conformément à l'article 12.2 de la Loi. Le 3 avril 2023, M. Gaston Boutin a été nommé comme médiateur. Le 13 avril 2023, après seulement deux (2) rencontres de médiation, l'Association a mis fin au processus de médiation et le 29 juin 2023, le médiateur a déposé son rapport. Les parties ne s'étant pas entendues, leur mésentente a été soumise à un arbitre tel que le prévoit la Loi.

¹ Ce litige et cet aboutissement sont explicités dans le rapport du Comité Lemay aux pages 11 à 15 qui a été déposé à l'Assemblée nationale le 27 septembre 2019.

² *Entente de principe concernant certains éléments modifiant l'Entente relative aux conditions de travail des procureurs aux poursuites criminelles et pénales 2010-2015*, intervenue entre le gouvernement du Québec, représenté par le Directeur des poursuites criminelles et pénales et l'Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales, 21 septembre 2011.

3. L'ARBITRAGE DE DIFFÉREND

Le 9 mai 2023, les parties ont confié à M^e Pierre Laplante, le mandat de décider du différend qui les oppose. Dans le cadre de cet arbitrage, les parties ont exposé, durant sept (7) jours d'audience, leurs propositions respectives concernant plus de 180 articles de l'Entente. Le 28 septembre 2023, l'arbitre remettait sa décision aux parties, laquelle contient 156 recommandations.

Sauf pour quatre (4) d'entre elles pour lesquelles l'arbitre décline compétence, pour toutes les autres, l'arbitre y va, soit d'un maintien du statu quo, soit d'une recommandation de modification à intégrer directement à l'Entente relative aux conditions de travail des procureurs aux poursuites criminelles et pénales 2023-2027 (ci-après : l'Entente).

Le gouvernement doit, dans les 30 jours de la réception de cette recommandation, soit au plus tard le 28 octobre 2023, approuver, modifier ou rejeter, en tout ou en partie, la recommandation de l'arbitre.

4. LA DÉCISION DU GOUVERNEMENT

Le gouvernement approuve en partie la recommandation de l'arbitre i.e. accepte 141 des 156 recommandations telles que formulées par l'arbitre dans sa décision du 28 septembre 2023, modifie les 13 recommandations identifiées à l'article 5 de la présente et rejette les deux (2) recommandations identifiées à l'article 6 de la présente.

5. LES RECOMMANDATIONS MODIFIÉES

Pour les motifs ci-après énoncés, le gouvernement modifie de la façon ci-dessous, les 13 recommandations suivantes formulées par l'arbitre. Les modifications apportées sont justifiées dans le contexte où notamment certains éléments n'ont ni été argumentés par l'APPCP, ni motivés par l'arbitre et sont basées sur des principes justifiables de cohérence gouvernementale, et ce, tout en tenant compte des particularités des PPCP.

Note : Les numéros de recommandation et de paragraphe ci-après reproduits correspondent aux numéros de la décision rendue le 28 septembre 2023 par M^e Pierre Laplante.

a. **Recommandation 32, paragraphe 178 concernant l'article 3-6.01 de l'Entente :**

Situation actuelle

L'article 3-6.01 de l'Entente 2019-2023 prévoit l'obligation de l'employeur de fournir certains accessoires, notamment une toge, chemises et rabats, et les outils nécessaires à l'exercice des attributions, en tenant compte des contraintes budgétaires.

Ces dispositions sont complétées par la *Politique concernant l'acquisition, le remplacement et l'entretien de certains vêtements de cour de l'employeur* laquelle politique n'est toutefois pas incluse à l'Entente 2019-2023.

Recommandation de l'arbitre

Par sa recommandation, l'arbitre :

- retire toute référence aux contraintes budgétaires;
- intègre en annexe à l'Entente la liste minimale des accessoires et outils de travail nécessaires aux procureurs (1 toge, 3 chemises, 2 rabats, 1 ordinateur portable, 1 cellulaire, 1 abonnement à des banques de données) en prévoyant que l'Employeur détermine le montant maximum pour l'acquisition, mais que le procureur peut se procurer des outils plus dispendieux s'il en assume la différence, en précisant diverses autres modalités notamment pour les frais d'entretien, de réparation, de remplacement de ces accessoires et outils et des dispositions à l'effet que ces outils et accessoires sont la propriété de l'employeur et doivent donc lui être retournés au départ d'un procureur sauf s'il convient avec l'employeur d'une entente lui permettant de les conserver;
- donne le droit aux procureurs de recourir à la procédure de règlement des litiges si un outil ou accessoire jugé nécessaire n'est pas inclus à la liste.

Ces ajouts proposés par l'arbitre sont problématiques à plusieurs égards. Ils ont pour effet notamment :

- de retirer à l'Employeur tout droit de gérance pour déterminer les outils et accessoires qu'il estime requis pour l'exercice des attributions. En cas de divergence de vues, un

procureur pourrait en effet réclamer des outils ou accessoires additionnels et c'est un arbitre qui déterminerait si l'outil ou l'accessoire devrait être fourni, et ce, sans égard aux coûts;

- d'introduire des modalités complexes d'acquisition et de remboursement qui constitueraient autant de lourdeurs de gestion;
- d'entraîner des risques potentiels en matière de sécurité et de compatibilité informatiques en permettant au procureur de se procurer d'autres outils que ceux prévus à l'annexe s'il assume la différence de coût;
- de générer de la confusion quant à la propriété des outils et accessoires lorsqu'un procureur décide de se procurer et d'assumer les coûts d'outils plus dispendieux alors que cet outil doit tout de même être considéré comme une propriété de l'Employeur.

Afin d'éviter ces problématiques, le gouvernement rejette l'inclusion de l'annexe proposée par l'arbitre et modifie sa recommandation eu égard à l'article 3-6.01 de la façon suivante :

*« L'Employeur fournit aux procureurs un environnement de travail et les accessoires et outils de travail nécessaires à l'accomplissement normal des attributions qui leur sont confiées, **notamment un ordinateur portable et un téléphone cellulaire.***

Des accessoires de travail, notamment une tige, chemises, rabats, sont fournis conformément à la Politique concernant l'acquisition, le remplacement et l'entretien de certains vêtements de cour de l'employeur. La liste minimale des accessoires et outils de travail nécessaires aux procureurs est prévue à l'annexe « A-3-6.01 » de la présente entente.

~~*En cas de mésentente quant à tout autre outil de travail n'apparaissant pas à l'annexe A-3-6.01, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à la procédure de règlement des litiges.».*~~

b. Recommandation 32, paragraphe 189 concernant l'ajout de l'article 3-6.01.02 à l'Entente

Situation actuelle

Aucune disposition n'est prévue à l'Entente 2019-2023 concernant le droit pour chaque procureur à un espace de travail fermé, non partagé. L'Employeur est locataire d'espaces dans les Palais de Justice et donc dépendant des locaux existants et disponibles.

Recommandation de l'arbitre

L'arbitre reconnaît qu'il serait éminemment souhaitable que chaque procureur ait son propre bureau fermé. Tout en reconnaissant que l'Employeur est tributaire de tiers et qu'il peut être en manque d'espaces, il recommande l'ajout d'un article qui obligerait l'Employeur à fournir un tel espace de travail fermé et non partagé, sur demande justifiée d'un procureur, ne serait-ce que temporairement, et il assimile le télétravail à un tel espace de travail fermé et non partagé.

Cette recommandation est problématique en ce que :

- Atténuer le droit à un espace fermé et non partagé en ajoutant les termes « ne serait-ce que temporairement » et « sur demande justifiée du procureur » ne règle pas la problématique du manque possible d'espaces dans les palais de justice ou au DPCP;
- Advenant un tel manque d'espaces, ajouter la référence au télétravail comme un espace fermé et non partagé convenable créerait un droit au procureur d'exercer sa prestation en télétravail alors que cela pourrait être incompatible avec ses attributions.

Tout en reconnaissant l'importance d'assurer la confidentialité des informations, mais afin d'éviter ces problématiques, le gouvernement modifie la recommandation de l'arbitre eu égard à l'article 3-6.01.02 de la façon suivante :

*« Au besoin et sur demande justifiée d'un procureur, l'Employeur s'engage à fournir, ne serait-ce que temporairement, un espace de travail ~~fermé et non partagé~~ **qui assure la confidentialité.** Dans cette perspective, le télétravail peut être considéré **par l'employeur** comme un espace de travail ~~fermé et non partagé~~ **assurant la confidentialité**, tout comme l'occupation d'un espace ouvert temporairement rendu privé pour les fins du besoin immédiat du procureur. ».*

c. Recommandation 45, paragraphe 288 concernant l'article 5-0.06 de l'Entente

Situation actuelle

L'Entente 2019-2023 ne contient aucune disposition concernant le télétravail qui est un mode de prestation de travail qui a été propulsé en 2020 avec la pandémie.

Pour les procureurs, le télétravail est régi par la Politique-cadre du DPCP sur le sujet. Celle-ci est muette concernant les outils de travail.

Pour les employés de la fonction publique, le télétravail est régi par la *Politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique*. Celle-ci prévoit notamment que :

- l'employeur fournit l'équipement et les accès aux infrastructures technologiques dont la télétravailleuse et le télétravailleur a besoin;
- l'informe du matériel mis à sa disposition et des ressources responsables du soutien technique.

Par ailleurs, dans les mois suivants le confinement qui a propulsé le télétravail à grande échelle, l'employeur a mis en place une orientation pour l'ensemble de la fonction publique permettant aux employés exerçant désormais leur prestation en tout ou en partie en mode télétravail, de bénéficier d'une allocation unique de 400 \$, sur présentation de factures, pour compenser le coût d'achat de matériel (bureau, chaise, lampe, etc.) permettant l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail à domicile. Cette orientation est toujours maintenue et le DPCP a toujours appliqué cette orientation aux procureurs.

Recommandation de l'arbitre

En réponse à la demande de l'Association de reconnaître conventionnellement le télétravail, l'arbitre recommande l'ajout d'un article spécifique (5-0.06) sur cette question qui prévoit notamment :

- que le procureur-chef détermine la durée de l'autorisation du travail en télétravail d'un procureur;
- que l'Employeur fournira les outils de travail nécessaires à l'exécution du travail en télétravail;
- diverses obligations pour les procureurs exerçant leur prestation en télétravail.

Par équité pour l'ensemble du personnel œuvrant dans les ministères et organismes et par souci de cohérence à travers la fonction publique, les deux alinéas référant à la durée d'autorisation du télétravail et aux outils nécessaires proposés par l'arbitre ne peuvent être intégrés à l'Entente. De plus, il est important de préciser que le DPCP est aussi l'Employeur de personnel nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (LFP) au même titre que les ministères et organismes. Ainsi, lorsqu'on réfère à la fonction publique ou aux ministères et organismes, cela inclut du personnel du DPCP autre que des procureurs). Ainsi, l'encadrement du télétravail ne serait pas le même pour l'ensemble des employés du DPCP.

Or, l'employeur, pour l'ensemble des groupes syndiqués de la fonction publique, maintient que cette nouvelle organisation du travail doit être encadrée par la Politique-cadre en vigueur de façon à préserver le droit de gestion et pouvoir en modifier les modalités si les besoins évoluent. Cet encadrement par la référence à la Politique-cadre s'impose d'autant que la mise en vigueur de cette politique est relativement récente (4 avril 2022) et qu'elle fait présentement l'objet d'une analyse approfondie tant sur le volet de sa mise en œuvre que sur le volet de ses effets sur la productivité. Comme le télétravail ne revêt pas de particularités à l'égard des procureurs par rapport aux autres employés de la fonction publique, il est retenu de n'introduire que le minimum dans l'Entente et de référer à la Politique-cadre des procureurs en ce qui a trait aux modalités d'application, notamment la durée du télétravail.

De la même manière, la référence aux « outils de travail nécessaires » doit être évitée puisque, sans plus de précision, il pourrait être interprété que ces outils incluent la connexion internet, le bureau de travail, la chaise ou même l'électricité nécessaire pour travailler, ce que l'employeur ne fournit pas. (Note : Le DPCP fournit un ordinateur et un cellulaire que l'employé soit en télétravail ou en présentiel. La référence à ces deux outils est traitée à la recommandation 32).

Ainsi, le gouvernement modifie l'article 3-5.06 proposé par l'arbitre en remplaçant les 2^e et 6^e alinéas de la façon suivante :

« **5-0.06** Le télétravail est reconnu comme étant un mode de prestation de travail pouvant être utilisé par les procureurs à la demande de ces derniers et suivant l'autorisation du procureur-chef.

~~Ce dernier détermine la durée de l'autorisation du travail en télétravail d'un procureur.~~

Le télétravail est régi par la Politique-cadre de l'employeur concernant le télétravail.

Un procureur en télétravail doit donner des coordonnées permettant à l'Employeur de le joindre en tout temps.

En tout temps, un procureur en télétravail doit être joignable par téléphone, par courriel et par message texte.

Un procureur en télétravail doit être en mesure de garantir qu'il travaillera dans un milieu qui permettra d'assurer la confidentialité et la sécurité des informations ainsi que le décorum attendu en cas d'audience à distance.

~~L'Employeur fournira les outils de travail nécessaires à l'exécution du travail en télétravail.~~

L'Employeur fournit au procureur qu'il autorise à effectuer sa prestation en partie en télétravail, certains équipements de même que les accès requis aux infrastructures technologiques. Il l'informe des ressources responsables du soutien technique.

À la demande du procureur-chef, le procureur en télétravail peut être appelé à produire un suivi détaillé du travail exécuté en télétravail.

Au besoin, à la demande de l'une des parties, une rencontre paritaire pourra avoir lieu afin de discuter d'enjeux résultant des droits et obligations reliés au télétravail. »

d. Recommandation 58, paragraphe 342 concernant l'article 5-3.01 de l'Entente

Situation actuelle

L'Entente 2019-2023 détermine la durée des congés pour événements familiaux en termes de jours consécutifs. Elle prévoit que le congé doit inclure le jour du décès ou des funérailles et que le procureur voit son traitement maintenu pour les seules journées coïncidant avec son horaire.

Dans le cas du mariage ou de l'union civile du procureur ou lors du décès du conjoint, du fils ou de la fille du procureur ou du décès de l'enfant du conjoint du procureur si l'enfant est couvert par la définition de personne à charge, le congé est de sept (7) jours consécutifs. Comme les procureurs ont un horaire de cinq (5) jours de travail suivis de deux (2) jours de congé, le procureur voit son traitement maintenu pour cinq (5) jours seulement.

Recommandation de l'arbitre

La recommandation, tel que formulée par l'arbitre, a pour effet qu'un procureur aurait droit à un congé de sept (7) jours ouvrables consécutifs rémunérés à l'occasion de son mariage ou de son union civile et à l'occasion du décès de son conjoint, de son fils, de sa fille ou de l'enfant de son conjoint lorsque l'enfant est couvert par la définition de personne à charge.

Par cette recommandation, l'arbitre augmente de deux (2) jours le nombre de jours à rémunérer au procureur lors de l'un ou l'autre de ces événements. L'arbitre appuie sa recommandation au motif qu'aucune justification particulière n'a été présentée par l'Employeur pour diminuer de sept (7) à cinq (5) le nombre de jours de congé.

En proposant désormais de référer au congé en termes de « jours ouvrables consécutifs » et non plus en termes de « jours consécutifs », l'Employeur ne modifiait pas à la baisse le nombre de jours de congé pleinement rémunéré. Selon le libellé de l'Entente 2019-2023, vu l'horaire des procureurs, un procureur avait droit à cinq (5) jours de congés avec maintien du traitement, lors de la survenance de l'un ou l'autre des événements cités, ce qui est maintenu dans la proposition faite par l'Employeur en regard de l'Entente 2023-2027. L'arbitre, par sa recommandation, vient augmenter de deux (2) jours le nombre de jours de congé payé, et ce, sans qu'aucun justificatif n'ait été présenté ni par l'Association ni par l'arbitre au soutien de cet ajout.

Comme de tels événements familiaux ne revêtent pas de particularités à l'égard des procureurs par rapport aux autres employés, par équité pour l'ensemble des employés

des secteurs public et parapublic, il est retenu que l'Entente soit libellée de façon analogue aux dispositions incluses à la Convention collective des professionnelles et professionnels 2020-2023.

Puisqu'il a été convenu avec les syndicats de la fonction publique que les congés de sept (7) jours consécutifs soient désormais définis en termes de « cinq (5) jours ouvrables consécutifs », le gouvernement, par cohérence gouvernementale, modifie de la façon suivante les paragraphes a) et c) recommandés par l'arbitre :

*« a) À l'occasion de son mariage ou son union civile, **sept cinq (7 5) jours ouvrables consécutifs dont l'une des journées, au choix du procureur, doit être le jour ouvrable précédent ou suivant le jour du mariage ou de son union civile ;***

*c) À l'occasion du décès de son conjoint, son fils, sa fille, ou l'enfant de son conjoint, lorsqu'il est couvert par la définition d'enfant à charge prévue par le paragraphe E) de l'article 1-1.01 : **sept cinq (7 5) jours ouvrables consécutifs ;** »*

Et le gouvernement ajoute, à la fin de l'article 5-3.01, l'alinéa ci-dessous :

« Advenant qu'une entente sur l'augmentation du nombre de congés avec traitement à l'occasion du mariage, de l'union civile, ou à l'occasion du décès de son conjoint, son fils, sa fille ou l'enfant de son conjoint couvert par la définition d'enfant à charge soit applicable à la majorité du personnel des secteurs public et parapublic pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2027, le gouvernement appliquerait la même entente aux procureurs. ».

e. Recommandation 61, paragraphe 347 concernant l'article 5-3.05 de l'Entente

Situation actuelle

L'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* (R.L.R.Q. c. N -1.1) (LNT) prévoit que le salarié peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un proche. Sur ces dix (10) jours, seuls les deux (2) premiers pris annuellement sont avec maintien de traitement. Ce maintien du traitement n'est possible que si le salarié n'a pas déjà bénéficié de deux (2) jours d'absence rémunérés pour cause de maladie ou autre incapacité pour lesquels il est autorisé à s'absenter en vertu de l'article 79.1. En effet, l'article 79.16 de la LNT stipule que les deux (2) journées rémunérées s'appliquent aussi aux absences autorisées selon l'article 79.1 (soit pour maladie, don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime) et précise que l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux (2) journées au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre de ces motifs. Les deux (2) jours rémunérés ne sont pas reportables ni monnayables si, durant l'année, l'employé n'a pas eu à s'absenter pour l'un ou l'autre des motifs.

L'Entente 2019-2023, par l'article 5-3.05, donne le droit aux procureurs de s'absenter dix (10) jours par année pour des raisons de responsabilités parentales ou familiales. L'article 5-3.06 leur permet d'utiliser les congés de maladie accumulés à leur réserve et ainsi de s'absenter du travail sans perte de traitement pour la totalité de ces dix (10) jours.

L'article 8-1.26 prévoit l'accumulation de dix (10) jours de congés de maladie par année. De façon analogue aux deux (2) jours rémunérés que prévoit l'art 79.16 de la LNT, ces dix (10) jours de congés peuvent être pris par le procureur tant lors d'une absence pour invalidité que pour des absences liées aux responsabilités parentales ou familiales.

L'article 8-1.28 confère un autre avantage substantiel en ce que les congés non utilisés sont accumulés dans une réserve de congés et, annuellement, l'excédent de 20 jours est retiré de la réserve et le procureur reçoit une indemnité équivalant aux jours retirés.

Recommandation de l'arbitre

L'arbitre propose de modifier l'article 5-3.05 de la façon ci-dessous :

« Sans restreindre la portée de l'article 5-3.04 et sous réserve de l'article 5-3.06, un procureur peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le procureur agit comme proche aidant, ou d'une personne considérée comme un parent au sens de l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail.

Ce congé peut être fractionné en journées, en demi-journées ou en heures.

Le procureur doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées et les jours subséquents peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie du procureur ou être un congé sans traitement. »

et d'abroger, conséquemment, l'article 5-3.06, qu'il considère désormais inutile (c.f. recommandation 62).

Le dernier alinéa de l'article 5-3.05 proposé ferait en sorte d'octroyer deux (2) congés supplémentaires aux dix (10) jours dont disposent déjà les procureurs. L'arbitre, au soutien de sa recommandation, mentionne que cet ajout lui « apparaît coller plus aux dispositions de la LNT ».

Cette conclusion de l'arbitre est contraire à la jurisprudence, plusieurs décisions arbitrales ayant, au contraire, confirmé que les dispositions afférentes en vigueur dans les conventions collectives des secteurs public et parapublic sont conformes aux dispositions de la LNT.

Ainsi, considérant que, tel qu'exposé précédemment, les dispositions des articles 5-3.05 et 5-3.06 de l'Entente sont déjà supérieures aux dispositions de la LNT et considérant que ni l'arbitre, ni l'Association n'a justifié en quoi le statut particulier des procureurs commandait de rehausser de cinq (5) à sept (7) jours le nombre de jours de congé payés, le gouvernement, pour préserver la cohérence gouvernementale, modifie la recommandation de l'arbitre de la façon suivante :

« Sans restreindre la portée de l'article 5-3.04 et sous réserve de l'article 5-3.06 du dernier alinéa, un procureur peut s'absenter du travail pendant dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le procureur agit comme proche aidant, ou d'une personne considérée comme un parent au sens de l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail.

Ce congé peut être fractionné en journées, en demi-journées ou en heures.

Le procureur doit aviser l'Employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

~~*Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées et les jours subséquents peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie du procureur ou être un congé sans traitement.*~~

Le total des jours de congé utilisé en vertu du présent article ne peut excéder dix (10) jours par année civile. Ces jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie du procureur ou, à défaut, sont sans traitement.

Advenant qu'une entente sur l'augmentation du nombre de congés avec traitement pour responsabilités familiales soit applicable à la majorité du personnel des secteurs public et parapublic pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2027, le gouvernement appliquera la même entente aux procureurs. ».

f. Recommandation 63, paragraphe 349 concernant l'article 5-3.07 de l'Entente

Situation actuelle

En vertu des articles 8-1.03 et 8-1.05 de l'Entente 2019-2023, un procureur incapable d'accomplir les attributions habituelles de son emploi en raison d'une invalidité qui résulte d'un don d'organe sans rétribution ou de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel peut bénéficier du régime d'assurance traitement. Ce régime lui permet de s'absenter sans perte de traitement jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés de maladie accumulés à sa réserve, puis, sous réserve d'une période de carence minimum de 5 jours, de bénéficier de 104 semaines de prestations (52 semaines à 66 2/3 %; 52 semaines à 50 %) tant qu'il est invalide, i.e. que son incapacité perdure et que son état nécessite des soins médicaux. Le régime d'assurance traitement des procureurs prévoit l'accumulation de dix (10) jours de congé de maladie par année et, annuellement, une conciliation de la réserve est effectuée et tout jour qui excède 20 est monnayé au procureur.

La section V.0.1 de la Loi sur les normes du travail (articles 79.1 à 79.6) prévoit les modalités d'absence pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont le salarié a été victime. Comme il s'agit d'une loi d'ordre public, ces dispositions s'appliquent aux procureurs.

L'article 79.16 de la LNT prévoit un maximum de deux (2) jours par année civile sans perte de traitement pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

- Maladie ou accident;
- Don d'organe ou de tissus à des fins de greffe;
- Violence conjugale ou à caractère sexuel dont il a été victime;
- Obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
- Obligations reliées à l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant.

Les jours non utilisés ne sont ni reportables ni monnayables.

Recommandation de l'arbitre

L'arbitre recommande l'ajout des deux alinéas ci-dessous à l'article 5-3.07 de l'Entente afin de se conformer à la LNT.

« Un procureur peut également s'absenter du travail cause de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe. Un procureur peut aussi s'absenter du travail pour cause de violence conjugale ou pour cause de violence à caractère sexuel dont il a été victime selon les modalités prévues aux articles 79.1 à 79.6 de la LNT. »

En conformité avec la LNT sont rémunérées les deux (2) premières journées d'absence visées par ce dernier alinéa. ».

L'ajout du 2^e alinéa tel que proposé par l'arbitre est supérieur à ce que prévoit la LNT. En effet, cette recommandation de l'arbitre fait en sorte d'octroyer deux (2) jours de congés de maladie supplémentaires aux procureurs pour les seules situations d'absence résultant de violence conjugale ou à caractère sexuel ou de dons d'organes ou de tissus, ce qui n'est pas conforme à l'article 79.16. Cette conclusion de l'arbitre est contraire à la jurisprudence, plusieurs décisions arbitrales ayant, au contraire, confirmé que les dispositions afférentes en vigueur dans les conventions collectives des secteurs public et parapublic sont conformes aux dispositions de la LNT.

Considérant ce qui précède, et comme le statut particulier des procureurs n'est pas de nature à justifier la distinction proposée par l'arbitre, par cohérence gouvernementale, le gouvernement modifie l'article 5-3.07 proposé par l'arbitre de la façon suivante :

*« Un procureur peut également s'absenter du travail **pour** cause de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe. Un procureur peut aussi s'absenter du ~~travail~~ pour cause de violence conjugale ou pour cause de violence à caractère sexuel dont il a été victime selon les modalités prévues aux articles 79.1 à 79.6 de la LNT. »*

~~*En conformité avec la LNT sont rémunérées les deux premières journées d'absence visées par ce dernier alinéa. Advenant qu'une entente sur l'augmentation du nombre de congés avec traitement pour cause de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou pour cause de violence conjugale ou pour cause de violence à caractère sexuel soit applicable à la majorité du personnel des secteurs public et parapublic pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2027, le gouvernement appliquerait la même entente aux procureurs. ».*~~

g. Recommandation 73, paragraphe concernant l'article 5-6.11

Situation actuelle

L'article 5-6.11 de l'Entente 2019-2023 prévoit notamment que, lors d'un retour au travail à la suite d'un congé sans traitement, le procureur réintègre son ancien emploi lorsque celui-ci est vacant, ou un emploi équivalent, si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres de son port d'attache. Si l'emploi a été aboli, déplacé ou cédé, le procureur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail. Si deux postes vacants sont disponibles, le procureur doit être consulté sur sa préférence.

Recommandation de l'arbitre

En réponse à l'Association qui demande que le procureur de retour de congé réintègre son poste dans tous les cas sans exception, l'arbitre recommande de modifier l'article 5-6.11 de la façon ci-dessous :

« Au retour au travail, le procureur réintègre son ancien emploi.

Le procureur ainsi déplacé par le retour du procureur qui était en congé sans traitement obtient un emploi équivalent, si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de 50 kilomètres de son port d'attache.

D'autre part, si au retour au travail du procureur le poste qu'il occupait n'existe plus, alors ce procureur obtiendra un emploi équivalent, si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de 50 kilomètres son port d'attache.

Aux fins du présent article, la distance de 50 kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé. ».

Cette recommandation est problématique à différents égards. Il est juste de dire qu'un procureur qui revient de congé doit être réintégré à son ancien emploi. Mais pour ce qui est du procureur qui l'a remplacé durant son congé, l'arbitre ne précise pas si le remplacement de celui-ci sur un emploi équivalent n'est applicable que si le remplaçant est un procureur permanent ou temporaire ou si elle vise aussi un procureur remplaçant occasionnel.

Si la proposition de l'arbitre est compréhensible à l'égard d'un procureur remplaçant régulier, elle ne l'est pas si ce remplaçant est un procureur occasionnel, d'autant qu'elle conférerait une priorité de remplacement à celui-ci, laquelle priorité entrerait en conflit avec la priorité de placement qu'introduit l'arbitre par sa recommandation 151.

Au-delà de ces deux priorités de remplacement qui semblent contradictoires, la règle de remplacement proposée ici par l'arbitre ne précise pas ce qui peut être qualifié d'emploi équivalent pour un procureur occasionnel.

Si un procureur occasionnel a été engagé pour remplacer le procureur régulier, les dates de son contrat d'embauche ont été nécessairement fixées en fonction de la durée du congé sans traitement du procureur en congé. Si le procureur revient de son congé sans traitement avant le terme initialement prévu, il reste bien sûr une durée résiduelle au contrat du procureur occasionnel. Cependant, la recommandation de l'arbitre est muette à savoir si c'est la durée résiduelle du contrat, la durée effectuée ou la durée initiale prévue au contrat qui devrait être considérée comme un emploi équivalent.

Si le procureur régulier revient au terme de son congé sans traitement tel qu'initialement prévu, alors nécessairement, le retour du procureur régulier coïncide avec la fin du contrat du procureur occasionnel. Dans ces circonstances, comme le contrat est arrivé à son terme, on pourrait interpréter que ce procureur occasionnel n'a pas à être remplacé.

Considérant cette confusion et cette incompatibilité avec la recommandation 151, le gouvernement modifie la recommandation en modifiant le 2^e alinéa proposé par l'arbitre de la façon suivante :

*« Le procureur **permanent ou temporaire** ainsi déplacé par le retour du procureur qui était en congé sans traitement obtient un emploi équivalent, si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de 50 kilomètres de son port d'attache. » .*

h. Recommandation 77, paragraphe concernant l'article 5-7.04 de l'Entente

Situation actuelle

L'article 5-7.04 de l'Entente 2019-2023 prévoit notamment que, lors d'un retour au travail à la suite d'un congé sans traitement à traitement différé, le procureur réintègre son ou un emploi équivalent à celui qu'il détenait, et ce, à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres de son port d'attache. Si l'emploi a été aboli, déplacé ou cédé, le procureur a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait été au travail. Si deux postes vacants sont disponibles, le procureur doit être consulté sur sa préférence.

Recommandation de l'arbitre

En réponse à l'Association qui demande que le procureur de retour de congé réintègre son poste dans tous les cas sans exception, l'arbitre recommande de modifier l'article 5-7.04 de la façon ci-dessous :

« Au retour au travail, le procureur réintègre son ancien emploi.

Le procureur ainsi déplacé par le retour du procureur qui était en congé sans traitement obtient un emploi équivalent, si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de 50 kilomètres de son port d'attache.

D'autre part, si au retour au travail du procureur le poste qu'il occupait n'existe plus, alors ce procureur obtiendra un emploi équivalent, si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de 50 kilomètres son port d'attache.

Aux fins du présent article, la distance de 50 kilomètres se calcule par le plus court chemin carrossable normalement utilisé.

Si deux postes sont vacants, et si le procureur peut occuper sans délai les fonctions des deux postes, le procureur choisit le poste qu'il désire occuper. »

Pour les mêmes motifs que ceux exposés à la recommandation 73, le gouvernement modifie la recommandation en modifiant le 2^e alinéa proposé par l'arbitre de la façon suivante :

*« Le procureur **permanent ou temporaire** ainsi déplacé par le retour du procureur qui était en congé sans traitement obtient un emploi équivalent, si possible dans la même localité, mais de toute façon à l'intérieur de 50 kilomètres de son port d'attache. » .*

i. Recommandation 91, paragraphe 468 concernant l'article 6-2.07 de l'Entente

Situation actuelle

L'article 6-2.07 de l'Entente 2019-2013 prévoit que le traitement du procureur possédant une ou plusieurs années d'études ou d'expérience en sus de la condition minimale d'admission à la classe, peut se situer à un échelon supérieur lorsque le directeur détermine que ces études ou expérience sont pertinentes et en lien avec les attributions et devoirs du procureur tel que prévu dans la *Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales* (R.L.R.Q. c-D-9.1.1).

Cette façon d'établir la rémunération est analogue à ce que prévoit la *Directive concernant l'attribution de la rémunération des fonctionnaires* (DARF) pour les employés de la fonction publique.

La progression dans l'échelle est prévue à l'article 6-1.04 et se fait par étape annuelle, sauf pour les huit (8) premiers échelons dont la durée de séjour est de six (6) mois. Les dates d'avancement d'échelon conformément à l'article 6-1.05, sont fixes et surviennent soit en avril, soit en octobre. Lors de l'accession à la classe, le premier avancement d'échelon a lieu en avril ou octobre à la condition qu'il se soit écoulé au moins quatre (4) ou neuf (9) mois depuis l'accession à la classe, selon que le procureur est admissible à un avancement d'échelon annuel ou semestriel.

Recommandation de l'arbitre

En réponse à une demande de l'Association, l'arbitre recommande diverses modifications au 2^e alinéa de l'article 6-2.07 dont l'une permettant que les mois d'études ou d'expérience additionnels (et non pas seulement les années) en sus des conditions minimales d'admission, puissent être reconnus. Plus particulièrement, il recommande de remplacer le 2^e alinéa par l'ajout des 4 alinéas ci-dessous :

*« Le traitement annuel d'un procureur possédant une ou plusieurs années d'études ou mois d'expérience en sus de la condition minimale d'admission à la classe, peut se situer à un échelon supérieur lorsque le directeur, sur demande du procureur, a déterminé que ces études ou cette expérience sont pertinentes et en lien avec les attributions et devoirs de la fonction de procureur tel que prévu dans la *Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales*. Le cas échéant, le traitement du procureur est réévalué rétroactivement à la date de la demande de révision.*

Malgré ce qui précède les procureurs actuellement au service de l'Employeur peuvent demander une révision de leur dossier et se voir créditer, aux d'attribution du traitement annuel, l'expérience et les années d'études qui ne l'avaient pas été à l'embauche. Dans ce cas, les effets sur le traitement sont rétroactifs à la date de la demande de révision.

Dans les 90 jours de l'entrée en fonction du procureur, une décision écrite et motivée du directeur établissant l'échelon du procureur doit être transmise par écrit au procureur.

Le procureur qui estime non conforme la décision du directeur peut dans les 90 jours » de la réception de la décision confirmant son échelon en demander la révision en adressant par écrit au directeur en joignant, le cas échéant, tout document qu'il juge pertinent. » .

La recommandation de l'arbitre à l'effet que les mois additionnels, en sus des conditions minimales d'admission, puissent être reconnus est inéquitable avec les autres employés de la fonction publique.

N'étant pas nommés en vertu de la *Loi sur la fonction publique*, les procureurs ne sont pas visés par la DARF. Toutefois, par équité pour l'ensemble des salariés de la fonction publique, il est souhaité que les mêmes normes soient utilisées lors de l'établissement de la rémunération.

Par conséquent, le gouvernement modifie le premier alinéa proposé par l'arbitre à l'article 6-2.07 en retirant les termes « ou mois » :

« Le traitement annuel d'un procureur possédant une ou plusieurs années d'études ou ~~mois~~ d'expérience en sus de la condition minimale d'admission à la classe, peut se situer à un échelon supérieur lorsque le directeur, sur demande du procureur, a déterminé que ces études ou cette expérience sont pertinentes et en lien avec les attributions et de devoirs de la fonction de procureur tel que prévu dans la Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales. Le cas échéant, le traitement du procureur est réévalué rétroactivement à la date de la demande de révision. ».

j. Recommandation 99, paragraphe 505 concernant l'article 6-5.01 de l'Entente

Situation actuelle

L'article 6-5.01 de l'Entente 2019-2023 prévoit que les procureurs permanents et ceux ayant terminé leur stage probatoire ne peuvent être destitués ou révoqués que conformément à la *Loi sur la fonction publique*.

L'article 25 de la *Loi sur le Directeur des poursuites criminelles et pénales* prévoit que, sous réserve des dispositions inconciliables avec la présente loi, la *Loi sur la fonction publique* (LFP) s'applique aux procureurs.

Un procureur recruté ou un fonctionnaire promu procureur a un stage probatoire d'un (1) an à accomplir.

L'article 6-4.05 prévoit que la décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un procureur au cours du stage probatoire ou à l'expiration de cette période ne peut faire l'objet d'un avis de mécontentement, sauf si la décision a pour but d'éluder l'acquisition des droits résultant de la réussite du stage probatoire ou sauf si le procureur temporaire possède deux (2) ans ou plus de service ou service continu.

L'article 14 de la LFP (lequel s'applique aux procureurs avec les adaptations nécessaires) prévoit que le statut de permanent est obtenu quand le stage probatoire est réussi et que le fonctionnaire a été employé dans la fonction publique de façon continue pendant deux (2) ans.

L'article 19 de la LFP (lequel s'applique aux procureurs avec les adaptations nécessaires) stipule qu'un fonctionnaire qui effectue un stage probatoire, autre qu'un stage requis lors d'une promotion, peut être congédié sans autre procédure ni formalité que celle d'un avis écrit préalable de 15 jours.

Recommandation de l'arbitre

En réponse à une demande de l'Association, l'arbitre modifie l'article 6-5.01 de la façon ci-dessous :

« Les procureurs permanents et temporaires ne peuvent être destitués ou révoqués que pour une cause juste et suffisante. ».

L'arbitre a expliqué sa recommandation au motif que ce texte était plus adapté aux relations entre l'Association et le DPCP et que cette modification ne changeait pas la nature du recours. Or, cela est inexact.

L'arbitre change la nature du recours en assurant désormais aux procureurs temporaires en stage probatoire les mêmes protections que celles qu'ont les procureurs permanents.

La référence aux termes « pour une cause juste et suffisante » sont en effet les mêmes que ce que prévoit l'article 124 de la LNT qui stipule que le salarié qui justifie de deux (2) ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. La jurisprudence issue de cet article nous apprend qu'il appartient à l'Employeur qui a congédié un employé de prouver qu'il avait une cause juste et suffisante. Lors de l'exercice d'un tel recours, l'arbitre doit apprécier les raisons invoquées par l'employeur pour congédier l'employé.

Un tel fardeau de preuve n'existe pas lors d'une fin de stage probatoire. La jurisprudence est constante à l'effet que, pour une fin de stage probatoire, l'Employeur doit simplement pouvoir expliquer qu'il avait un ou des motifs pour mettre fin au stage probatoire du salarié, mais l'arbitre ne peut se substituer à l'Employeur pour apprécier ces motifs. Il peut toutefois évaluer que le processus n'était pas discriminatoire, ni déraisonnable, ni empreint de mauvaise foi.

Le nouveau libellé suggéré par l'arbitre pour l'article 6-5.01 entre par ailleurs en conflit avec :

- l'article 6-4.05 de l'Entente qui prévoit que la décision de l'Employeur de mettre fin au stage probatoire ne peut faire l'objet d'un avis de mécontentement sauf si la décision a pour but d'éluder l'acquisition des droits résultant de la réussite du stage probatoire ou sauf si le procureur temporaire possède deux (2) ans ou plus de service ou service continu; et
- l'article 19 de la LFP qui prévoit qu'un employé en stage probatoire peut être congédié sans autre procédure ni formalité que celle d'un avis écrit préalable de 15 jours .

Pour les motifs qui précèdent, le gouvernement modifie la recommandation de l'arbitre de la façon suivante :

« Les procureurs permanents et les procureurs temporaires ayant terminé la période de probation ne peuvent être destitués ou révoqués que pour une cause juste et suffisante. ».

k. Recommandation 138 paragraphe 644 concernant l'article 8-3.23 de l'Entente

Situation actuelle

L'article 8-3.23 de l'Entente 2019-2013 prévoit un congé payé de cinq (5) jours au procureur à l'occasion de la naissance de son enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le 15^e jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison ou le cas échéant, dans les 15 jours suivant l'interruption de la grossesse.

L'article 8-3.29 de l'Entente 2019-2023 prévoit un congé payé de cinq (5) jours au procureur à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

L'article 8-3.35 de l'Entente 2019-2023 prévoit un congé de cinq (5) jours au procureur à l'occasion de l'adoption de l'enfant de son conjoint, dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des 15 jours suivants le dépôt de la demande d'adoption de l'enfant.

L'article 8-3.24 de l'Entente 2019-2023 prévoit un congé de paternité de cinq (5) semaines à l'occasion de la naissance de son enfant qui, sous réserve des articles 8-3.38 et 8-3.39, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant. Pendant ce congé de paternité, le procureur reçoit les indemnités prévues à l'article 8-3.25.

L'article 8-3.30 de l'Entente 2019-2023 prévoit un congé d'adoption de cinq (5) semaines à l'occasion l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint, qui, sous réserve des articles 8-3.38 et 8-3.39, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la 52^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison. Pendant ce congé de paternité, le procureur reçoit les indemnités prévues à l'article 8-3.32.

L'article 8-3.08 de l'Entente 2019-2023 prévoit un congé de maternité de 21 semaines qui, sous réserve des articles 8-3.38 et 8-3.39, doivent être consécutives. L'article 8-3.09 prévoit que la répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la procureure et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la procureure admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de ce régime et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de telles prestations. Pendant le congé de maternité la procureure reçoit les indemnités prévues à l'article 8-3.15, 8-3.17 ou 8-3.18 selon la situation qui lui est applicable.

À noter que ces dispositions pour la salariée enceinte qui accouche sont largement supérieures à celles prévues à la LNT, laquelle prévoit :

- À l'article 81.1 : un congé de cinq (5) jours dont seuls les deux (2) premiers jours sont avec maintien du traitement, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant;
- À l'article 81.4 : un congé sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement, sauf si, à la demande de la salariée, l'employeur consent à un congé d'une période plus longue.

Recommandation de l'arbitre

L'arbitre accepte de modifier l'article selon la formulation ci-dessous proposée par l'Association, pourvu que ce congé ne s'ajoute pas à un congé de maternité.

« Le procureur a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant, en sus du congé de paternité ou maternité. Le procureur a également droit à ce congé lorsque survient une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit être pris dans les dix (10) semaines qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou dans les quinze (15) jours suivant l'interruption de la grossesse.

Le procureur qui désire se prévaloir du présent congé en avise l'employeur dès que possible.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Le procureur à temps réduit dont la conjointe accouche a droit à un congé d'une durée maximale égale au nombre d'heures prévues par son horaire hebdomadaire de travail.

La procureure dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant. ».

Cette recommandation de l'arbitre est problématique à différents égards :

- Le libellé du premier alinéa qui précise « en sus du congé de paternité ou maternité » est contradictoire avec la condition qu'a imposée l'arbitre à savoir que ce congé ne doit pas s'ajouter au congé de maternité;
- La modification du délai pour la prise du congé (à savoir, non plus dans les 15 jours, mais dans les dix (10) semaines suivant l'arrivée de l'enfant), n'a pas été justifiée par l'Association et n'est aucunement motivée par l'arbitre dans sa décision;
- Si elles étaient acceptées, les modifications recommandées feraient en sorte de distinguer le régime de droits parentaux pour les procureurs, alors qu'il s'agit d'un régime uniforme pour tous les employés des secteurs public et parapublic et alors

que le statut particulier des procureurs n'est pas de nature à justifier telle distinction.

Considérant ce qui précède, pour préserver la cohérence gouvernementale, le gouvernement modifie cette recommandation en conservant l'article 8-3.23 au statu quo et en ajoutant, à la fin, l'alinéa ci-dessous :

« Advenant qu'une entente sur des ajustements concernant le délai pour la prise du congé à l'occasion de la naissance soit applicable à la majorité du personnel des secteurs public et parapublic pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2027, le gouvernement appliquerait la même entente aux procureurs. ».

I. Recommandation 140, paragraphe 651, concernant l'article 8-3.29 de l'Entente

Situation actuelle

L'article 8-3.29 de l'Entente 2019-2023 prévoit un congé payé de cinq (5) jours au procureur à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et doit se terminer au plus tard le 15^e jour suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Recommandation de l'arbitre

L'arbitre recommande de modifier l'article 8-3.29 d'une façon analogue à sa recommandation faite à l'égard de l'article 8-3.23, en faisant les adaptations nécessaires.

Cette recommandation de l'arbitre est problématique à différents égards :

- La modification du délai pour la prise du congé (à savoir, non plus dans les 15 jours, mais dans les dix (10) semaines suivant l'arrivée de l'enfant), n'a pas été justifiée par l'Association et n'est aucunement motivée par l'arbitre dans sa décision;
- Si elles étaient acceptées, les modifications recommandées feraient en sorte de distinguer le régime de droits parentaux pour les procureurs, alors qu'il s'agit d'un régime uniforme pour tous les employés des secteurs public et parapublic et alors que le statut particulier des procureurs n'est pas de nature à justifier telle distinction.

Considérant ce qui précède, pour préserver la cohérence gouvernementale, le gouvernement modifie cette recommandation en conservant l'article 8-3.29 au statu quo et en ajoutant, à la fin, l'alinéa ci-dessous :

« Advenant qu'une entente sur des ajustements concernant le délai pour la prise du congé en vue de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint soit applicable à la majorité du personnel des secteurs public et parapublic pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2027, le gouvernement appliquerait la même entente aux procureurs. ».

m. Recommandation 145, paragraphe 670 concernant l'article 8-3.42 de l'Entente

Situation actuelle

L'article 8-3.42 de l'Entente 2019-2023 prévoit que durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8-3.37 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8-3.36, le procureur accumule son expérience, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines du congé. Il continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour les 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes.

Le service continu est défini au paragraphe G) de l'article 1-1.01 ainsi : période d'emploi ininterrompue d'un procureur temporaire ou permanent depuis sa dernière nomination à titre temporaire; cette période de calcul en années et en jours.

Le service est défini au paragraphe F) de l'article 1-1.01 ainsi : période d'emploi d'un procureur occasionnel sur un engagement antérieur ou non à l'entrée en vigueur de la présente entente excluant les tous les jours ouvrables non rémunérés; cette période de calcul en années et en jours.

Recommandation de l'arbitre

Reconnaissant que la notion d'expérience est imprécise et ne correspond pas nécessairement au « service », l'arbitre recommande, tel que demandé par l'Association, de modifier le premier alinéa de l'article en ajoutant les mots « son service ou service continu » comme suit :

« Durant le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8-3.37 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8-3.36, le procureur accumule son expérience, son service ou son service continu, jusqu'à concurrence des 52 premières semaines du congé. Il continue de participer au régime d'assurance maladie en versant sa quote-part des primes pour des 52 premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. »

Le régime des droits parentaux est un régime uniforme dans les secteurs public et parapublic. Il prévoit que, durant les 52 premières semaines du congé sans traitement ou partiel sans traitement, l'employé accumule son expérience et son ancienneté.

Considérant ce qui précède, pour préserver la cohérence gouvernementale, le gouvernement modifie cette recommandation en conservant l'article 8-3.42 au statu quo et en ajoutant, à la fin, l'alinéa ci-dessous :

« Advenant qu'une entente sur la reconnaissance du « service » ou « service continu » durant le congé sans traitement consécutivement à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption soit applicable à la majorité du personnel des secteurs public et parapublic pour la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2027, le gouvernement appliquerait la même entente aux procureurs. ».

n. Recommandation 151, paragraphe 716 concernant les articles 10-1.10 à 10-1.13

Situation actuelle

L'Entente 2019-2023 ne prévoit aucune disposition encadrant le rappel au travail des procureurs dont l'emploi occasionnel prend fin.

Recommandation de l'arbitre

Répondant à une demande de l'Association de créer une liste de rappel et des règles de rappel pour les procureurs occasionnels, l'arbitre recommande l'ajout des articles suivants :

« 10-1.10) Le procureur occasionnel, dont le contrat est venu à échéance ou autrement terminé et qui cumule plus de trois (3) années de service, voit son nom inscrit sur une liste de rappel des procureurs occasionnels du DPCP. Le procureur occasionnel qui n'a pas obtenu de contrat pendant une durée de deux années consécutives voit son nom retiré de la liste de rappel.

10-1.11) Le procureur reçoit un avis écrit de cette inscription et l'Association est mise en copie audit avis.

10-1.12) À moins que le procureur ne le demande, cette dernière conserve tous ses avantages et bénéfices accumulés, lesquels seront payés s'il n'est pas rappelé au travail après 12 mois.

10-1.12) La liste de rappel indiquera la date de mise à pied du procureur ainsi que son port d'attache.

10-1.13) Le rang de chaque procureur sur la liste de rappel est déterminé par son service.

10-1.14) L'Employeur tient à jour la liste de rappel et en transmet copie à l'Association tous les six (6) mois.

10-1.15) Lorsque l'Employeur doit ajouter un nouveau nom dans la liste de rappel, il doit en aviser l'Association en plus du procureur. Cet avis indique le rang du procureur au sein de la liste.

10-1.16) Lorsqu'un contrat occasionnel se libère ou est créé, l'Employeur doit l'offrir par écrit au procureur se trouvant au premier rang de la liste. En cas de refus du procureur, l'Employeur doit l'offrir au suivant sur la liste, et ce, jusqu'à épuisement de la liste. Le procureur qui se voit offrir un contrat occasionnel a trois (3) jours pour donner sa réponse écrite à l'Employeur

10-1.17) Si le contrat offert se situe à l'extérieur de la région où se trouve le procureur, celui-ci a 15 jours pour se présenter au travail.

10-1.18) Si aucun procureur apparaissant à la liste de rappel n'accepte le contrat, alors l'Employeur sera libre de pourvoir le poste comme il l'entend.

10-1.19) Le procureur sur la liste de rappel qui accepte un contrat doit être apte à effectuer les tâches de ce poste dès son entrée en fonction.

10-1.20) Au cas où le procureur serait dans l'obligation de déménager, il devra assumer les frais de ce déménagement. »

L'article 10-1.16 proposé par l'arbitre est problématique en ce que, bien qu'il n'existe qu'un seul corps d'emplois de procureurs, les tâches qui leur sont confiées par le DPCP peuvent varier de façon importante, notamment compte tenu du mandat de l'unité administrative. Aussi, la création d'une liste de rappel où le rang est déterminé en fonction du service accumulé et la mise en place d'un processus de rappel basé uniquement sur le rang détenu, sans égard à l'expérience, aux compétences et aux exigences du poste à combler, constitueraient un obstacle majeur à la réalisation de la mission du DPCP.

On pourrait donner en exemple un poste occasionnel qui impliquerait de traiter des dossiers impliquant l'application d'ententes multisectorielles relatives à des abus ou de la maltraitance envers des enfants, alors que le procureur occasionnel au rang 1 de la liste n'aurait qu'une expérience en matière pénale au DPCP.

En conséquence, le gouvernement modifie l'article 10-1.16 proposé par l'arbitre de la façon suivante :

« 10-1.16 : « Lorsqu'un ~~contrat~~**emploi** occasionnel se libère ou est créé, l'Employeur doit l'offrir par écrit au **premier procureur disponible et inscrit se trouvant au premier rang de sur la liste, à la condition que celui-ci détienne l'expérience et l'expertise requise pour le poste à pourvoir.** En cas de refus du procureur, l'Employeur doit l'offrir ~~au suivant sur la liste~~ **au prochain procureur disponible à la condition que celui-ci détienne l'expérience et l'expertise requise pour le poste à pourvoir, et ce, jusqu'à épuisement de la liste.** Le procureur qui se voit offrir un contrat occasionnel a trois (3) jours pour donner sa réponse écrite à l'Employeur. ».

6. LES RECOMMANDATIONS REJETÉES

Pour les motifs ci-après énoncés, le gouvernement rejette les deux (2) recommandations suivantes formulées par l'arbitre.

a. Recommandation 15, paragraphe 105 concernant l'article 1-8.03 de l'Entente

Situation actuelle

Les procureurs bénéficient du remboursement de 60 % de leur tarif de stationnement sur présentation de pièces justificatives, via une lettre d'entente hors Entente.

Recommandation de l'arbitre

En réponse à l'Association qui demandait l'ajout d'un article conférant aux procureurs le droit à un stationnement sécurisé et gratuit, l'arbitre, concluant que l'Association n'avait pas démontré en quoi la pratique actuelle n'était pas sécuritaire, a plutôt proposé l'ajout de l'article 1-8.03 suivant :

« 1-8.03 L'Employeur remboursera, sur présentation de pièces justificatives, l'équivalent de soixante pour cent (60 %) du tarif de stationnement aux procureurs aux poursuites criminelles et pénales qui utilisent l'automobile pour leur déplacement de leur domicile à leur port d'attache. ».

Une telle disposition n'ayant aucun lien avec la section 1-8.00 Santé et la sécurité, il apparaît préférable de maintenir la pratique et de ne pas introduire l'article proposé par l'arbitre. Ainsi, le gouvernement rejette cette recommandation de l'arbitre.

b. Recommandation 117, paragraphe 576 concernant l'article 7-5.01, alinéa 2 de l'Entente

Situation actuelle

Les règles entourant les déménagements des fonctionnaires et le remboursement des frais occasionnés par de tels déménagements sont prévues à la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*. La Directive prévoit que l'Employeur peut rembourser certains frais lors du recrutement d'un employé, mais ce remboursement n'est pas un droit et les frais remboursés sont bien moindres que ceux remboursés aux employés réguliers déjà en poste.

La section 7-5.00 de l'Entente 2019-2023 prévoit qu'un procureur qui, à la demande de l'employeur fait l'objet d'un changement de port d'attache impliquant un changement de

domicile, a le droit de se faire rembourser ses frais de déménagement conformément aux conditions prévues par l'article 6 de la *Directive sur les déménagements des fonctionnaires*.

L'article 7-5.01 précise que le procureur qui répond à une offre affichée d'affectation est réputé agir à la demande de l'employeur.

Recommandation de l'arbitre

En réponse à une demande de l'Association, l'arbitre recommande d'élargir le droit au remboursement des frais de déménagement à tout procureur occasionnel nommé à titre temporaire. Pour ce faire, il recommande de remplacer le 2^e alinéa de l'article 7-5.01 par le suivant :

« Le procureur qui répond à une offre d'affectation ou de nomination à titre de procureur temporaire est réputé agir à la demande de l'Employeur. ».

Cette recommandation est problématique en ce sens que, non seulement, elle générerait des coûts importants, mais elle créerait une iniquité avec les autres employés occasionnels de la fonction publique qui ne bénéficient pas du plein remboursement de leurs frais de déménagement au moment de leur recrutement à titre d'employé temporaire. La recommandation de l'arbitre est aussi inéquitable, car elle suggère que seuls les occasionnels sous contrat qui sont nommés réguliers auraient accès au remboursement alors que les occasionnels dont l'emploi a pris fin et dont la nomination comme procureur régulier se ferait avec une certaine interruption d'emploi, n'y auraient pas droit.

Considérant le nombre et la mobilité existante chez les procureurs occasionnels (au-delà de 100 au DPCP), l'impact financier sur les frais de déménagements réclamés serait important.

En plus de ces considérations et même si la volonté affirmée de l'arbitre était d'étendre l'application aux procureurs occasionnels, le libellé qu'il propose serait à risque d'être interprété comme allant bien au-delà de cet objectif, car la « nomination à titre de procureur temporaire » inclut, par définition, toute personne qui serait nommée sur un poste régulier, qu'elle fasse partie de l'organisation ou non. Donc, toute personne nommée sur un poste régulier pourrait potentiellement prétendre avoir le droit de se faire rembourser ses frais de déménagement, ce qui occasionnerait un impact financier astronomique.

Afin de préserver une application équitable et cohérente de frais remboursables lors d'un déménagement, le gouvernement rejette cette recommandation et, en conséquence, maintient le 2^e alinéa de l'article 7-5.01 au statu quo.