

**Comité de la rémunération
du poste de bâtonnier
(Années 2017-2019)**

RAPPORT ET RECOMMANDATIONS

OCTOBRE 2016

Table des matières

| | |
|--|----------|
| SYNOPSIS..... | 3 |
| I- INTRODUCTION | 4 |
| II- HISTORIQUE DE LA RÉMUNÉRATION DU BÂTONNIER DU QUÉBEC..... | 4 |
| III- LES COMPARABLES | 6 |
| IV- LA RÉMUNÉRATION GLOBALE RECOMMANDÉE..... | 9 |

SYNOPSIS

1. Le Comité de la rémunération du poste de bâtonnier (2017-2019) était formé de madame Gisèle Gadbois, messieurs Richard Blain, Robert Lafond, Jérôme Piché, et le bâtonnier André Gauthier qui agissait à titre de président.
2. Le mandat du Comité était de fournir au conseil d'administration du Barreau du Québec, son avis sur ce que devrait être la juste rémunération du bâtonnier et la formule qui devrait être utilisée pour y arriver.
3. Devaient notamment faire l'objet d'un examen les critères et éléments suivants :
 - a. Les fonctions prévues à la *Loi sur le Barreau* et au *Code des professions* : le Bâtonnier est président du conseil d'administration et il exerce une surveillance générale des affaires de l'Ordre. Il est aussi le porte-parole de l'Ordre;
 - b. Avec la nouvelle gouvernance, le poste de bâtonnier est un poste à temps complet d'une durée minimale de deux (2) ans, avec le possible renouvellement, le mandat pourrait être de quatre (4) ans;
 - c. Avec la nouvelle gouvernance, le poste de bâtonnier sortant a été aboli : le bâtonnier sortant recevait la moitié du salaire du Bâtonnier;
 - d. Profil recherché pour ce poste et la valeur de ce profil;
 - e. Comparatifs – salaire du premier ministre, d'un ministre, d'un sous-ministre, d'un haut-fonctionnaire, des autres dirigeants d'ordres, des autres présidents de Law Society au Canada, d'autres organisations de taille comparable, d'autres comparatifs, salaire des avocats, etc.;
 - f. Rémunération composée d'un seul salaire ou rémunération mixte : salaire, prime d'éloignement, prime de départ, jetons de présence, avantages sociaux, etc.
4. Le rapport du Comité devait être remis le ou vers le 1^{er} octobre 2016 puisqu'il fallait qu'il soit étudié par le conseil d'administration et qu'une décision intervienne avant la période électorale, soit la mi-décembre 2016.
5. Enfin, on souhaitait que le rapport du Comité soit suffisamment détaillé afin de bien comparer et analyser la rémunération globale de la fonction de bâtonnier et des autres postes comparatifs utilisés.
6. Malheureusement, dans le temps qui lui était imparti, le Comité n'a pu recueillir les données nécessaires pour se rendre aussi loin qu'il l'aurait souhaité.

I- INTRODUCTION

7. Vu la période estivale et les occupations de chacun, le Comité n'a pu se réunir avant le 12 septembre 2016 et encore là, l'un des membres n'a pu participer à nos travaux.
8. Le Comité a pu faire appel à la firme Perrault Conseil pour obtenir des informations additionnelles concernant le rapport remis au Barreau en décembre 2015.
9. Il s'impose d'emblée que les modifications législatives à la *Loi sur le Barreau* n'ont pas modifié le rôle et la fonction de bâtonnier qui demeure un poste à temps complet.
10. Seule la durée du mandat a été affectée, passant de un à deux ans avec possibilité d'un second mandat de deux ans.
11. La rémunération du bâtonnier du Québec, historiquement, demeure à peu de choses près l'équivalent du traitement d'un juge de la Cour supérieure du Québec et ce, bien avant le *Code des professions*.

II- HISTORIQUE DE LA RÉMUNÉRATION DU BÂTONNIER DU QUÉBEC

12. Dès 1971, donc avant même le *Code des professions*, la rémunération du bâtonnier fut fixée par le Barreau à l'équivalent de la rémunération d'un juge de la Cour supérieure du Québec.
13. En 1974, le principe de la rémunération du vice-président était adopté.
14. Par la suite, le traitement du bâtonnier refait surface, surtout à l'occasion de hausses de rémunération des juges de la Cour supérieure du Québec mais demeure toujours l'équivalent de cette rémunération.
15. En 1997¹, dans le *Renvoi relatif à la rémunération des juges de la Cour provinciale de l'Île-du-Prince-Édouard*, la Cour Suprême établissait alors pour l'ensemble des juges canadiens un processus de nature constitutionnelle par lequel la rémunération des juges devait faire l'objet de discussions devant passer à travers un filtre constitutionnel pour s'assurer qu'il n'y ait pas de négociation directe entre les juges et les gouvernements.
16. Furent alors créés dans les provinces et au Canada, des comités de rémunération « impartiaux, indépendants et efficaces » qui verraient à entendre les intervenants, notamment les conférences des juges, le gouvernement ou d'autres corps intermédiaires tels le Barreau du Québec, sur ce que devait être la rémunération globale d'un juge et ce, pour un certain nombre d'années.

¹ 1997 3 R.C.S., p. 3.

17. La Cour Suprême établissait donc dans sa décision de 1997 ainsi que dans l'arrêt *Bodner*², que les recommandations de ces comités devaient être complètes et que les instances gouvernementales ne pouvaient s'écarter des recommandations de ces comités que pour des motifs rationnels en ce qui concerne le cœur de ces recommandations, motifs que l'instance gouvernementale devait exposer.
18. Ces comités travaillent à l'intérieur de certaines balises. Ainsi, au fédéral, le paragraphe 26 (1.1) de la *Loi sur les juges*³, prévoit que les commissions quadriennales doivent étudier les facteurs suivants :

« (...) »

- a) *l'état de l'économie au Canada, y compris le coût de la vie ainsi que la situation économique et financière globale du gouvernement;*
- b) *le rôle de la sécurité financière des juges dans la préservation de l'indépendance judiciaire;*
- c) *le besoin de recruter les meilleurs candidats pour la magistrature;*
- d) *tout autre facteur objectif qu'elle considère pertinent. »*

19. Au Québec, on les retrouve à l'article 246.42 de la *Loi sur les Tribunaux*⁴ :

246.42. Le comité prend en considération les facteurs suivants:

- 1° les particularités de la fonction de juge;*
- 2° la nécessité d'offrir aux juges une rémunération adéquate;*
- 3° la nécessité d'attirer d'excellents candidats à la fonction de juge;*
- 4° l'indice du coût de la vie;*
- 5° la conjoncture économique du Québec et la situation générale de l'économie québécoise;*
- 6° l'évolution du revenu réel par habitant au Québec;*
- 7° l'état des finances publiques ou des finances publiques municipales, selon la formation compétente;*
- 8° l'état et l'évolution comparés de la rémunération des juges concernés d'une part, et de celle des autres personnes rémunérées sur les fonds publics, d'autre part;*
- 9° la rémunération versée à d'autres juges exerçant une compétence comparable au Canada;*
- 10° tout autre facteur que le comité estime pertinent.*

² 2005 CSC 44.

³ L.R.C. (1985), ch. J-1.

⁴ L.Q. chap. T-16.

20. En somme, l'historique de la rémunération du bâtonnier demeure un élément important, mais, à notre avis, cette rémunération ne peut avoir pour seule référence la rémunération d'un juge de la Cour supérieure du Québec pour les motifs suivants :
- la rémunération d'un juge est fonction de sa rémunération globale, et donc de bénéfices marginaux qui sont particulièrement généreux, il faut le dire, si on le compare à d'autres régimes, ou à ce qui est disponible « sur le marché » pour un praticien. L'attrait financier que peut constituer la fonction de juge peut être associé à la rémunération mais, en principe, est plutôt associé à la rémunération globale.
 - En somme la rémunération d'un juge peut se trouver affectée par les bénéfices marginaux dans la mesure, où, par exemple, sa contribution est appelée à changer.
 - cette rémunération globale est revue périodiquement en vertu de paramètres qui n'ont pas nécessairement tous leur pertinence en ce qui concerne la rémunération du bâtonnier.
21. Ajoutons enfin qu'après avoir créé une indemnité de départ pour le bâtonnier sortant, soit l'équivalent de six (6) mois de la rémunération du bâtonnier, celle-ci a été abolie il y a quelques années.

III- LES COMPARABLES

22. Depuis 1971, le Barreau du Québec a donc choisi, à titre comparatif, la rémunération d'un juge de la Cour supérieure du Québec. C'est le reflet d'une réalité, c'est-à-dire que même encore aujourd'hui, pour plusieurs, le bâtonnat était et est l'occasion de transiter à court ou moyen terme vers une fonction de juge, principalement de juge à la Cour supérieure, ou même à la Cour d'appel. Ainsi, cette réalité, quoique moins dominante au cours des dernières décades, nous amène à constater qu'entre 1990 et 2010, soit sous vingt (20) bâtonnats, sept (7) d'entre elles et eux furent élevés à la fonction de juge dont cinq (5) et éventuellement, un sixième à la Cour supérieure, et que l'on sait ou devine assez facilement que plusieurs autres tout en postulant à cette fonction n'y ont pas accédé, notamment pour des raisons de santé ou des raisons d'opportunité.
23. Notre comité a bénéficié du rapport de la Rémunération du président des ordres professionnels, préparé par la firme Perrault Conseil inc. pour le Barreau, et de la participation de monsieur Chartrand de cette firme, à l'une des réunions du Comité.
24. Puisque nous croyons que la rémunération du bâtonnier ne peut tenir sur un seul comparable tel que mentionné ci-haut, notre comité ne peut offrir que des pistes pour orienter un futur comité de la rémunération où le Barreau du Québec, sur d'autres comparables qui, appliqués avec la pondération adéquate, permettraient de développer une formule avec des assises plus larges, plus rationnelles tout en demeurant fondées sur des paramètres pertinents, avec le niveau de pondération qui s'impose.
25. Sans doute qu'il faudra alors le support d'experts en rémunération, mais le Barreau bénéficie présentement du temps, près de deux ans, qui nous a fait cruellement défaut.

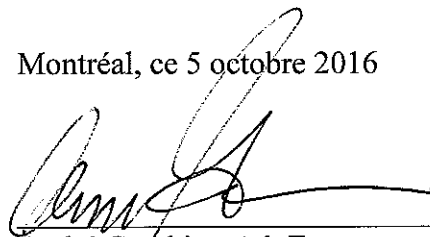
26. Le rapport de la Commission d'examen de la rémunération des juges déposé auprès du ministre de la Justice du Canada le 30 juin 2016 (<http://www.quadcom.gc.ca/Media/Pdf/2016/RapportFinal.pdf>) démontre l'importance pour la magistrature fédérale de recruter les meilleurs candidats, la comparaison avec le revenu des avocats du secteur privé s'avérant un facteur pertinent. Rappelons qu'entre 1990 et 2010, seize (16) des vingt (20) bâtonniers du Québec provenaient du secteur privé.
27. Quel que soit le mode de pratique ou le champ d'activité, les candidats que recherche le Barreau sont des professionnels qui se démarquent par leur leadership, leurs capacités à faire consensus, qui comprennent la très grande variété des cadres dans lequel les membres du Barreau exercent leurs activités, qui sont bons communicateurs, bons juristes, capables de travailler en équipe et en mesure d'identifier les besoins futurs du public afin que les membres du Barreau puissent se préparer à y répondre et ainsi conserver leur pertinence.
28. De l'avis de notre comité, la rémunération du bâtonnier doit tenir compte des revenus des membres du Barreau avec les distinctions et pondérations qui s'imposent notamment au niveau du percentile.
29. On constate que malgré un corpus législatif commun, chaque ordre professionnel a développé sa culture, et que la rémunération du président d'un ordre n'y est pas étrangère. Ainsi, pensons au président du CPA dont la rémunération est fixée selon celle attribuée au vérificateur général du Québec. Il n'en demeure pas moins que la recherche de comparables au sein des ordres professionnels, en élargissant la base utilisée par Perrault Conseil inc. est un élément important dans la détermination de cette rémunération avec les ajustements nécessaires.
30. Autre élément qui doit faire partie des paramètres, est la rémunération de la haute fonction publique, tant fédérale et provinciale, surtout au ministère de la Justice. Cet élément, tout comme les autres, ne peut être considéré seul pour des raisons évidentes, soit le caractère électif du poste de bâtonnier, l'absence de pérennité et de bénéfices marginaux notamment.
31. Vu l'interrelation entre le poste de bâtonnier et celui de la directrice générale, la conservation d'un équilibre entre l'une et l'autre des rémunérations est importante, tenant encore ici compte du caractère électif du poste et de l'absence de pérennité et de bénéfices marginaux.
32. Certes le poste de directrice générale a une forte composante de gestion, mais il s'agit là d'une rémunération, toute chose étant égale, plus « facilement » évaluable. Ainsi, dans le secteur privé, il nous est plus facile de vérifier que la rémunération d'un CEO d'une entreprise dont le chiffre d'affaires dépasse 40 000 000,00 \$ et ayant environ deux cents (200) employés. Il appert qu'une telle rémunération se compare très bien avec la rémunération actuelle de la directrice générale.

33. Il va de soi qu'à moins de changements importants au sein de l'ordre ou de l'économie en général, la conservation du pouvoir d'achat demeure un facteur pertinent dans l'évolution de la rémunération.
34. Enfin, le comité a écarté la rémunération de président de groupes de pression, tels la Fédération des chambres de commerce, l'Association des manufacturiers... etc., qui font des représentations publiques ou politiques et défendent des intérêts certes particuliers, mais qui à première vue, pouvaient servir de comparables. Toutefois, l'expérience des membres du comité démontre que cette rémunération est de beaucoup fonction de la personne qui l'occupe. Les facteurs de pondération seraient tels que la comparaison deviendrait aléatoire.
35. Notre comité retient donc que dans l'évaluation de la rémunération du poste de bâtonnier, les facteurs suivants devraient être pris en considération :
- a. la rémunération d'un juge de la Cour supérieure;
 - b. la rémunération de la fonction de directeur général du Barreau;
 - c. l'indice du coût de la vie;
 - d. la rémunération des membres du Barreau en pratique privée à un niveau percentile suffisamment élevé pour refléter les qualités requises pour occuper le poste de bâtonnier;
 - e. la rémunération de la haute fonction publique du ministère de la Justice tant au Canada qu'au Québec;
 - f. la rémunération de président de d'autres ordres professionnels au Québec sur une base plus élargie que celle utilisée dans le rapport de la firme Perrault Conseil inc. de décembre 2015;
 - g. tout autre facteur estimé pertinent.
36. Ces facteurs doivent être considérés en fonction du caractère électif du poste, de l'absence de pérennité et de bénéfices marginaux au sens général du terme, en étant conscient qu'ils n'ont pas tous une importance égale.
37. Doit aussi être pris en compte le fait que les comités de rémunération des juges profitent d'un débat contradictoire pour produire leurs recommandations et donc un éclairage qui est nécessairement plus complet.

IV- LA RÉMUNÉRATION GLOBALE RECOMMANDÉE

38. Vu les circonstances expliquées plus haut et le contexte historique entourant la rémunération du bâtonnier, notre comité ne croit pas opportun de s'écarter pour les années 2017 et 2018 de la rémunération du poste de bâtonnier pour l'année 2016, soit 314 100,00 \$ en indexant cette somme pour les deux années en cause.
39. Quoique la Commission d'examen de la rémunération des juges ait déposé son rapport le 30 juin 2016, il ne faut pas oublier que ce rapport est soumis à une réponse gouvernementale et celle-ci demeure aléatoire d'où notre recommandation d'ajuster la rémunération suivant l'indice des prix à la consommation.
40. Nous croyons qu'il serait à ce stade-ci très aléatoire de s'éloigner de la rémunération historique d'autant qu'elle s'arrime à celle de la directrice générale, elle-même compatible avec un poste de même envergure dans le secteur privé.
41. La fonction de bâtonnier en étant une à temps plein, le comité recommande également une allocation de logement au montant de 1 500,00 \$ par mois. Cette indemnité, qui se compare à la norme établie par le Secrétariat aux emplois supérieurs du Conseil exécutif, serait offerte pour quiconque occupe le poste de bâtonnier alors que son domicile est à l'extérieur des districts judiciaires de Montréal, Longueuil et Laval, et que telle allocation soit ajustée en fonction de l'éloignement si le domicile est situé à plus de trois cents (300) kilomètres du siège social du Barreau.
42. Enfin, le comité recommande que soit rétablie l'indemnité de départ au terme de l'exercice de la fonction de bâtonnier, que ce terme soit de deux (2) ou quatre (4) ans, et que cette indemnité de départ soit de 50 % de la rémunération que le bâtonnier touchait la dernière année de l'exercice de la fonction. Le fait de quitter son emploi pour une période de deux ans entraîne des inconvénients financiers ou autres, et une indemnité de fin de fonction de six mois nous semble nécessaire et compatible avec ce que l'on retrouve sur le marché.
43. Le tout respectueusement soumis.

Montréal, ce 5 octobre 2016



André Gauthier, Ad. E.

Avocat

Pour le Comité de la rémunération du poste
de bâtonnier (2017-2019)