



***RAPPORT ET
RECOMMANDATIONS
DE LA
COMMISSION DE 1992
SUR LE TRAITEMENT ET
LES AVANTAGES DES JUGES***

Le 31 mars 1993

**Présenté au
ministre de la Justice du Canada**

***RAPPORT ET
RECOMMANDATIONS
DE LA
COMMISSION DE 1992
SUR LE TRAITEMENT ET
LES AVANTAGES DES JUGES***

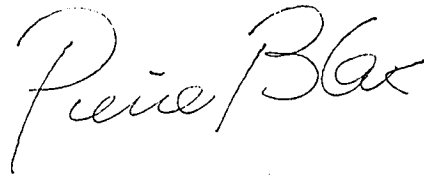
Le 31 mars 1993

**Présenté au
ministre de la Justice du Canada**

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1993
N° de cat. J42-4/1993
ISBN 0-662-59720-6

Aux termes de l'article 26 de la *Loi sur les juges*, je dépose le Rapport et recommandations de la Commission de 1992 sur le traitement et les avantages des juges, qui a été nommée le 30 septembre 1992 pour déterminer si les traitements et autres sommes payables en application de la Loi, ainsi que les autres prestations conférées aux juges, sont satisfaisantes. En conformité avec l'article 32(5) du Règlement de la Chambre des communes, ce document sera réputé renvoyé au Comité permanent de la Justice et du Solliciteur général.

Le ministre de la Justice et
procureur général du Canada,

A handwritten signature in cursive script, reading "Pierre Blais". The signature is written in dark ink and is positioned above the printed name.

Pierre Blais

RAPPORT ET RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION DE 1992 SUR LE TRAITEMENT ET LES AVANTAGES DES JUGES

TABLE DES MATIÈRES

	Page
I. Contexte	1
II. Introduction	6
III. Processus d'examen	7
IV. Audiences de la Commission	9
V. Traitements des juges	10
VI. Maintien du traitement des juges à la retraite de la Cour suprême du Canada	13
VII. Blocage des traitements annoncé le 2 décembre 1992	14
VIII. Limites des contributions à un régime enregistré d'épargne-retraite	15
IX. Les anciens juges en chef qui agissent comme juges surnuméraires ou juges puînés	17
X. Pensions de la magistrature	18
A. Cotisations	18
B. Rapports et comptabilité	20
C. Indexation	20
D. La Règle du 80	20
E. Invalidité	21

F.	Retraite des juges de la Cour suprême du Canada	22
G.	Partage des droits à pension à la rupture du mariage	23
XI.	Juges surnuméraires	25
A.	La Règle du 80 et le régime des juges surnuméraires	26
B.	Maximum de dix ans de service comme surnuméraire	26
XII.	Harmonisation de l'impôt sur le revenu	28
XIII.	Indemnités versées aux juges	30
XIV.	Avantages non législatifs	31
XV.	Congé de maternité et congé parental	33
XVI.	Méthodologie d'évaluation des coûts	34
XVII.	Conclusion	38
XVIII.	Résumé des recommandations	39
	Annexes	
A.	Avis parus dans les journaux	41
B.	Liste des organismes et particuliers qui ont présenté des mémoires	43
C.	Âge moyen des juges, hommes et femmes, à leur accession à la magistrature	44
D.	Méthodologie d'évaluation de la rémunération globale	45

COMMISSION DE 1992 SUR LE TRAITEMENT ET LES AVANTAGES DES JUGES

I. CONTEXTE

Membres : Purdy Crawford (président)
Jalynn H. Bennett
John G. Goodwin
Yves Guérard
Kitty Heller

Secrétaire exécutif : Harold Sandell

Mandat

Le 30 septembre 1992, la ministre de la Justice et procureure générale du Canada, l'honorable Kim Campbell, a nommé les membres de la Commission de 1992 sur le traitement et les avantages des juges, conformément au paragraphe 26(1) de la *Loi sur les juges* et leur a confié le mandat suivant :

« Conformément à l'article 26 de la *Loi sur les juges*, la Commission examine les traitements et autres prestations prévues à la Loi, ainsi que les avantages consentis aux juges en général, pour s'assurer qu'ils sont adéquats.

« Sans restreindre la portée de ce qui précède, la Commission examine les questions suivantes et en fait mention de son rapport :

1. le caractère suffisant des traitements, allocations et autres prestations prévues à la Loi, compte tenu du principe de l'indépendance des tribunaux, des facteurs de comparaison, de la conjoncture économique canadienne et de la capacité d'attirer des candidats compétents à la magistrature;
2. comment les rentes versées aux juges peuvent être harmonisées avec la *Loi de l'impôt sur le revenu* en ce qui a trait à l'établissement d'un régime de retraite agréé et d'une convention de retraite;

3. comment les rentes versées aux juges peuvent être harmonisées avec les normes fédérales sur les prestations de retraite;
4. comment les dispositions actuelles sur les juges surnuméraires pourraient être modifiées de façon à ce que ceux-ci puissent apporter une contribution plus efficace;
5. le caractère adéquat des dispositions actuelles sur la *Loi sur les juges* en ce qui concerne la démission d'un juge au motif d'infirmité permanente;
6. les coûts prévus des recommandations de la Commission.

« La Commission transmet son rapport à la ministre de la Justice d'ici le 31 mars 1993. »

Réunions et conférences téléphoniques

La Commission a tenu les réunions ou conférences téléphoniques suivantes :

- 25 octobre 1992 - Toronto
- 11 novembre 1992 - Montréal
- 11 décembre 1992 - Conférence téléphonique
- 17 décembre 1992 - Ottawa
- 18 décembre 1992 - Ottawa
- 16 janvier 1993 - Ottawa
- 6 février 1993 - Montréal
- 21 février 1993 - Toronto
- 12 mars 1993 - Toronto
- 18 mars 1993 - Conférence téléphonique

Avis, mémoires et audiences

La Commission a fait paraître dans 26 journaux au Canada un avis invitant les intéressés à communiquer avec elle, verbalement ou par écrit, dans l'une ou l'autre des deux langues officielles, concernant les questions visées par son mandat. Des avis ont également été envoyés à certains groupes et particuliers, notamment tous les ministres de la Justice et procureurs généraux des provinces et territoires.

L'avis est reproduit, en français et en anglais, à l'annexe « A ». Il a été publié dans les journaux suivants :

St. John's Evening Telegram
Charlottetown Guardian
La Voix Acadienne
Halifax Chronicle-Herald
Le Courrier
Saint John Telegraph Journal
L'Acadie Nouvelle
Le Soleil
La Presse
Montreal Gazette
Le Droit
Ottawa Citizen
The Globe and Mail
The Toronto Star
The Lawyers Weekly
Winnipeg Free Press
La Liberté
Regina Leader Post
Saskatoon Star-Phoenix
Journal L'Eau vive
Calgary Herald
Edmonton Journal
Le Franco-Albertain
Vancouver Province
Le Soleil de Colombie
The Yellowknifer
Whitehorse Star

Les organismes, groupes et particuliers énumérés à l'annexe « B » ont présenté un mémoire écrit.

Des audiences publiques ont eu lieu le 17 décembre 1992 à la salle du centenaire du Centre de conférences du gouvernement, au 2, rue Rideau, à Ottawa. Les groupes et organismes suivants, accompagnés de leurs avocats, ont comparu devant la Commission :

1. Comité conjoint sur les avantages des juges, constitué par la Conférence des juges en chef et la Conférence canadienne des juges.

Avocats présents : L. Yves Fortier, c.c., c.r., Montréal
Wilfrid Lefebvre, c.r., Montréal

2. Association des juges de la Cour supérieure de l'Ontario

Avocat présent : Brian P. Bellmore, Toronto

3. Comité permanent de l'Association du Barreau canadien chargé des traitements des juges et des pensions des conjoints de juges.

Avocats présents : L'honorable Paule Gauthier, c.p., o.c., c.r., Québec (présidente de l'Association)
Donald R. Cranston, Edmonton (président du Comité)

Commissions et comités précédents

La Commission de 1992 sur le traitement et les avantages des juges est la sixième commission (ou comité) à avoir reçu ces dernières années le mandat de faire enquête sur les traitements, indemnités et prestations versés aux juges, et de présenter des recommandations à ce sujet au ministre de la Justice. C'est aussi la quatrième « commission triennale » nommée en vertu du paragraphe 26(1) de la *Loi sur les juges*.

En septembre 1974, un comité spécial présidé par l'honorable Emmett Hall, juge à la retraite de la Cour suprême du Canada, a présenté son rapport au ministre. Le Comité sur les indemnités versées aux juges et les questions connexes, présidé par Irwin Dorfman, c.r., a présenté son rapport au ministre en novembre 1978. En décembre 1982, c'était au tour du comité sur les pensions des juges, présidé par Jean de Grandpré, c.r., de soumettre son rapport. La Commission de 1983 sur le traitement et les avantages des juges, qui a été la première « commission triennale » constituée en vertu du paragraphe 26(1) de la *Loi sur les juges*, a été placée sous la présidence de l'honorable Otto Lang, c.p., c.r.; elle a remis son rapport au ministre en octobre 1983. La Commission de 1986 sur le traitement et les avantages des juges, deuxième « commission triennale », était présidée par H. Donald Guthrie, et elle a soumis son rapport au ministre en février 1987. La Commission de 1989 sur le traitement et les avantages des juges, troisième « commission triennale », a été présidée par E. Jacques Courtois, c.r., et a présenté son rapport au ministre en mars 1990.

Remerciements

La Commission tient à remercier le Commissaire à la magistrature fédérale, Pierre Garceau, c.r., et ses collaborateurs, notamment Ginette Beauparlant et Wayne Osborne, pour l'aide qu'ils lui ont apportée tout au long de ses travaux.

Nous remercions également Bernard Dussault, F.I.C.A., F.S.A., actuaire en chef suppléant, Claude Gagné, F.I.C.A., F.S.A., directeur, Division des services de l'État, et

L.M. Cornelis, F.I.C.A., F.S.A., chef, Division des services de l'État, tous du Bureau du surintendant des institutions financières (Ottawa), ainsi que Marc-André Paradis, F.I.C.A., F.S.A., et Luc St.-Pierre, M.Sc.R.I., de Sobeco, Ernst & Young (Montréal), pour leur précieux concours, les calculs actuariels et l'établissement des coûts.

La Commission a eu beaucoup de chance de pouvoir compter sur les services de Harold Sandell, du ministère de la Justice à Ottawa, qui a agi à titre de secrétaire exécutif. Son enthousiasme et son dévouement, ainsi que ses vastes connaissances sur les systèmes juridique et judiciaire, nous ont permis d'achever notre rapport dans les délais prévus par la loi. Nous lui sommes très reconnaissants de son aide précieuse.

II. INTRODUCTION

Les travaux de la Commission triennale s'inscrivent dans un processus qui permet d'établir et de verser la rémunération des juges nommés par les autorités fédérales. Le rôle de la Commission triennale, dans ce processus, est d'étudier les traitements, pensions, allocations et autres avantages des juges et de soumettre des recommandations au ministre de la Justice du Canada au sujet de la nécessité ou de l'opportunité de modifier leur rémunération. Pour mettre en oeuvre les recommandations de la Commission ou apporter tout autre changement dans la rémunération des juges, le Parlement doit adopter des modifications législatives, le plus souvent à la *Loi sur les juges*. Cette étape franchie, le Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale peut appliquer les nouvelles dispositions sur la rémunération et les prestations des juges, des juges à la retraite et de leurs survivants.

Ce processus laborieux vise à empêcher que le pouvoir exécutif ne s'immisce de façon arbitraire dans l'établissement et l'administration de la rémunération de la magistrature, préservant ainsi le principe de l'indépendance judiciaire et en renforçant les manifestations concrètes.

Il n'est pas inutile que la Commission affirme dès le départ qu'elle accorde une grande importance à sa tâche. Nous éprouvons un vif respect pour le pouvoir judiciaire et son rôle fondamental dans le fonctionnement de notre société. Nos juges ont bien servi les intérêts des Canadiens. C'est avec plaisir que, par notre contribution, nous prêtons notre appui à une institution précieuse.

III. PROCESSUS D'EXAMEN

L'article 26 de la *Loi sur les juges* impose des délais stricts dans le processus de la Commission triennale. Le ministre de la Justice nomme, tous les trois ans, de trois à cinq commissaires « chargés d'examiner si les traitements et autres prestations prévues à [la *Loi sur les juges*], ainsi que, de façon générale, les avantages pécuniaires consentis aux juges, sont satisfaisants ». Dans les six mois qui suivent leur nomination, les commissaires transmettent au ministre un rapport « assorti des recommandations qu'ils estiment utiles ». Le ministre « fait déposer ce rapport devant le Parlement au plus tard le dixième jour de séance qui suit sa réception ».

Le Parlement avait un objectif net en imposant de façon législative ces délais contraignants à chaque étape de l'examen triennal. Il a reconnu que l'intégrité de l'examen complet et indépendant des questions de rémunération de la magistrature serait gravement compromise si les commissaires et le ministre n'étaient pas mis dans l'obligation de le traiter avec la plus grande détermination.

Il semble donc logique que le gouvernement en place et le Parlement considèrent le rapport de la Commission triennale avec la même déférence. L'indépendance de la magistrature, fondamentale dans notre société démocratique, n'en exige pas moins. Les retards prolongés — comme il y en a eu par le passé — dans la présentation des mesures législatives donnant suite aux recommandations de la Commission et dans l'application de ces mesures peuvent être très décourageants pour la magistrature et, avec le temps, entraver son indépendance, surtout si elle doit plaider sa propre cause.

Le respect manifesté pour le principe de l'indépendance du pouvoir judiciaire dans la conception du processus de la Commission triennale a été entaché par le manque d'empressement des gouvernements successifs, une fois les rapports des commissions présentés aux ministres de la Justice et déposés au Parlement. S'il n'est pas donné suite aux rapports avec assez de promptitude, l'ensemble du processus d'examen ne peut que perdre de la crédibilité. La Commission signale, par exemple, que le projet de loi (C-50) concrétisant la réaction du gouvernement à la Commission de 1989 sur le traitement et les avantages des juges (Commission Courtois) n'a été déposé au Parlement qu'en décembre 1991 et que, presque à la fin du mandat de l'actuelle commission, cette mesure relativement peu complexe n'a toujours pas été adoptée.

Par conséquent, nous recommandons que le gouvernement en place donne sa réponse aux recommandations d'une commission triennale et dépose le projet de loi correspondant le plus tôt possible, mais, au plus tard, dans les vingt jours de séance suivant l'expiration de la période de neuf mois qui suit immédiatement la présentation du rapport d'une commission triennale au ministre de la Justice.

La Commission estime qu'il n'est ni souhaitable ni constitutionnel (vu les exigences de l'article 100 de la *Loi constitutionnelle de 1867*) que le gouvernement soit lié par les recommandations d'une commission triennale. Néanmoins, le processus d'examen indépendant, créé par le Parlement il y a plus de dix ans, perd une grande partie de son efficacité et risque même d'être privé de tout son sens s'il est toléré que la réponse du gouvernement ou du Parlement aux recommandations d'une commission devienne un enjeu dans un programme politique ou l'objet d'un débat partisan.

Nous croyons que les membres de la Commission triennale devraient être disposés à plaider leurs recommandations. C'est pourquoi **nous recommandons que les membres de la Commission triennale soient convoqués comme témoins par les comités permanents et législatifs du Parlement pour expliciter et défendre leurs recommandations**, tant au cours des délibérations où leur rapport est étudié, que de celles où sont étudiées les mesures législatives donnant suite aux recommandations.

IV. AUDIENCES DE LA COMMISSION

Pendant la durée de leur mandat, les membres de la Commission triennale devraient avoir accès à la meilleure information disponible sur les questions qui se rattachent à ce mandat. La Commission a profité de la documentation très utile et des renseignements généraux que lui ont fournis un certain nombre de ministères fédéraux. Cette information a également été communiquée à toutes les entités représentant des juges qui ont témoigné aux audiences.

Nous croyons qu'il serait également utile, pour les futures commissions triennales et les associations de juges, de recevoir une information de cette nature. Par conséquent, nous recommandons que ce processus d'information, qui comprend la possibilité que des représentants fédéraux, notamment du ministère de la Justice, comparaissent aux audiences de la Commission pour exposer la position ministérielle sur les questions pertinentes, soit encouragé et officialisé. En outre, nous recommandons que les futures commissions triennales maintiennent la pratique des audiences ouvertes au public.

V. TRAITEMENTS DES JUGES

Depuis près de trois siècles, soit depuis l'*Act of Settlement* de 1701, il est reconnu que la sécurité financière est un élément fondamental de l'indépendance du pouvoir judiciaire. La *Loi constitutionnelle de 1867* reconnaît, à l'article 100, que la sécurité financière des juges est essentielle, en faisant obligation au Parlement de fixer les traitements, indemnités et pensions des juges et de les verser. Parmi les autres dispositions législatives attestant de l'importance de la sécurité financière sur le plan de l'indépendance judiciaire, notons le processus d'examen par les commissions triennales, le rajustement annuel des traitements (article 25 de la *Loi sur les juges*) et le fait que le Commissaire à la magistrature fédérale, qui relève directement du ministre de la Justice, soit responsable de l'application de la partie I de la *Loi sur les juges* et non le sous-ministre de la Justice qui, en sa qualité de sous-procureur général du Canada, est fréquemment partie à des litiges que les juges doivent trancher.

À deux reprises, la Cour suprême du Canada a souligné la nécessité et l'importance de la sécurité financière comme assise de l'indépendance judiciaire (*La Reine c. Beauguard*, [1986] 2 R.C.S. 56, p. 74-75; *Valente c. La Reine*, [1985] 2 R.C.S. 673, p. 704). La Cour suprême rattache à la notion de sécurité financière aussi bien la source de la rémunération des juges, c'est-à-dire le texte de loi prévoyant le versement de leur rémunération, que le niveau de traitement. La Cour n'a toutefois pas précisé à quel niveau de traitement la sécurité financière est assurée, mais il est évident qu'elle considère nécessaire un traitement qui ne soit pas simplement adéquat, mais également proportionnel au statut, à la dignité et à la responsabilité de la fonction de juge (*Beauguard*, p. 75). Outre ces critères, il faut tenir compte de la nécessité, tout à fait propre aux exigences de la magistrature, d'attirer des candidats parmi les personnes les plus compétentes et les plus expérimentées dans la profession juridique, où la rémunération est généralement bonne. La sécurité financière des juges et de leur famille doit être assurée et sembler l'être aux yeux de la société, d'autant plus que la loi (article 55 et paragraphe 57(1) de la *Loi sur les juges*) oblige les juges à se consacrer exclusivement à leurs fonctions judiciaires, à l'exclusion de toute autre activité.

Les commissions triennales de 1983 (Lang), de 1986 (Guthrie) et de 1989 (Courtois) ont toutes recommandé le rétablissement de l'échelle de traitements déterminée dans les modifications de 1975 à la *Loi sur les juges*, en augmentant les traitements en fonction de l'indice de la rémunération pour un ensemble d'industries [maintenant indice de la rémunération pour l'ensemble des activités économiques], conformément à l'article 25 de la Loi, pour chaque année depuis 1975, sans dépasser 6 p. 100 en 1983 et 5 p. 100 en 1984 respectivement, vu la limite de rajustement des salaires de tous les fonctionnaires prescrite pour ces deux années dans la *Loi sur les restrictions salariales du secteur public* (S.C., 1980-81-82-83, ch. 122). Ce niveau de traitement est appelé le niveau de base de 1975.

Nous sommes d'avis que la notion de « niveau de base de 1975 » n'est pas particulièrement utile comme facteur déterminant des traitements des juges à l'heure actuelle. Elle a été conçue dans les circonstances qui existaient il y a 18 ans, au moment où ont été adoptées les dispositions sur les cotisations obligatoires au régime de retraite et avant l'indexation annuelle automatique des traitements des juges. L'année 1975 est loin derrière nous et bien des choses ont changé depuis, la moindre n'étant pas l'économie canadienne. La notion de « niveau de base de 1975 » ne correspond plus à la réalité empirique et menace fort d'être considérée comme un point de repère arbitraire.

Nous estimons qu'une équivalence approximative avec le point médian de l'échelle de traitement du niveau le plus élevé d'un fonctionnaire fédéral, celui de sous-ministre 3 (couramment désigné comme DM-3) serait un point de repère beaucoup mieux adapté pour évaluer les traitements des juges. Comme les deux dernières commissions triennales l'ont dit elles aussi, l'échelle DM-3 et le point médian reflètent ce que le marché s'attend à payer à des gens d'une personnalité et d'une compétence remarquables, qualités qu'ont en commun les sous-ministres et les juges.

Il n'y a en ce moment que 20 DM-3 dans toute la fonction publique fédérale. Ils occupent des postes qui comportent généralement de très lourdes responsabilités sur les plans du fonctionnement, de la politique, de la gestion et des budgets. Ils forment un groupe dont les services sont immensément précieux pour l'ensemble du pays. Dans la mesure où il est possible de quantifier avec exactitude, en fonction de critères objectifs, la valeur de leurs services, il semble que les mêmes critères pourraient s'appliquer aussi équitablement aux juges des cours supérieures. Cette affirmation est faite sans nulle intention de comparer ou de considérer comme équivalents les postes de juge et de fonctionnaire sur quelque plan que ce soit, sinon dans le but avoué d'établir un point de repère convenable pour le traitement des juges, de manière à refléter le rôle de ceux-ci et l'estime que méritent leurs fonctions et, plus important encore, à assurer la sécurité financière et ainsi l'indépendance des juges. Cette parité approximative entre les juges et les fonctionnaires du plus haut niveau est confirmée par les comparaisons entre les traitements des deux groupes dans un certain nombre d'autres démocraties industrielles dont le régime repose sur la *common law*.

Pendant les 18 années qui se sont écoulées depuis 1975, sauf pour deux, le traitement des juges des cours supérieures est toujours resté en deça du milieu de l'échelle des DM-3, si l'on ne tient pas compte des autres éléments de la rémunération globale. En ce moment, le traitement de ces juges (155 800 \$) est de 500 \$ supérieur au milieu de l'échelle des DM-3 (155 300 \$), ce qui correspond à une équivalence approximative. Maintenant que nous avons établi ce qui semble être, en ce moment, un point de repère acceptable pour les traitements des juges, les prochaines commissions triennales pourraient réexaminer l'équivalence entre les juges et les DM-3, en fonction du niveau futur de traitement des deux groupes, sans préjudice pour le droit des juges à des rajustements annuels de traitement, pendant les années intermédiaires, jusqu'à concurrence de 7 p. 100, calculés conformément à l'article 25 de la *Loi sur les juges*.

La Commission ne voit pas pourquoi, lorsque prendra fin, le 31 mars 1995, le blocage des traitements que le ministre des Finances a annoncé le 2 décembre 1992 (à supposer que l'article 10 du projet de loi C-113, qui prévoit ce blocage, soit adopté sans amendement), le traitement des juges devrait faire un bond pour rattraper le niveau où il devrait se situer s'il n'y avait pas eu blocage, à moins que le même « rattrapage » ne soit accordé aux DM-3.

Par conséquent, nous recommandons que l'équivalence approximative avec le milieu de l'échelle de traitement des DM-3 soit considérée comme le point de repère acceptable pour évaluer le traitement des juges puînés.

Nous avons étudié les traitements des juges en même temps que les nombreux autres éléments qui constituent leur rémunération et, même si nous recommandons que l'équivalence approximative avec les DM-3 serve de point de repère seulement pour les traitements, nous notons que, pris dans leur ensemble, les pensions, allocations et autres avantages de la magistrature ne sont certainement pas moins généreux que ceux des DM-3.

Nous avons également étudié les traitements des juges en chef et des juges de la Cour suprême du Canada, ainsi que leurs relations avec ceux des juges puînés. Nous ne sommes pas favorables à un écart fixe, en dollars, entre les salaires des juges puînés et ceux de ces autres groupes de juges mieux payés; nous estimons plutôt que tous les juges devraient recevoir la même augmentation procentuelle lorsque les traitements sont relevés.

VI. MAINTIEN DU TRAITEMENT DES JUGES À LA RETRAITE DE LA COUR SUPRÊME DU CANADA

Le projet de loi C-50, déposé le 12 décembre 1991, constitue la réponse du gouvernement à la Commission triennale de 1989 (Courtois). Le projet de loi, qui, au moment de la remise du présent rapport au ministre de la Justice, n'a franchi que l'étape de la première lecture aux Communes, comporte une disposition qui donnerait aux juges de la Cour suprême du Canada le droit de toucher des indemnités pour frais accessoires et frais de représentation au cours des six mois suivant immédiatement leur retraite, pendant qu'ils terminent la rédaction de leurs jugements. La Commission appuie sans réserve cette disposition et l'ensemble du projet de loi C-50.

Par contre, nous ne recommandons pas l'acceptation de la proposition voulant que les juges de la Cour suprême à la retraite touchent leur traitement pendant les six mois suivant immédiatement leur retraite et au cours de laquelle ils rédigent leurs jugements. Les juges de la Cour suprême qui se retrouvent dans cette situation devraient avoir droit aux services et au personnel nécessaires à leur travail de rédaction, ainsi qu'aux indemnités pour frais accessoires et frais de représentation prévues par le projet de loi C-50.

L'importance du rôle des juges de la Cour suprême est reconnue par le traitement supérieur qui leur est versé et, en conséquence, par la pension plus élevée à laquelle ils ont droit. En outre, notre recommandation formulée à la partie « F » du chapitre X, au sujet de la possibilité de retraite à 65 ans après 10 années de service qui est laissée aux juges de la Cour suprême, tient compte des lourdes responsabilités et de la charge de travail considérable de ces juges. Il nous semble que ces responsabilités englobent normalement la mise au point des décisions sur les causes que le juge a entendues en appel et/ou la participation à ces décisions.

VII. BLOCAGE DES TRAITEMENTS ANNONCÉ LE 2 DÉCEMBRE 1992

Le 2 décembre 1992, le ministre des Finances, l'honorable Don Mazankowski, a fait un exposé économique et financier à la Chambre des communes, dans lequel il a annoncé, entre autres mesures, l'intention du gouvernement de bloquer pendant deux ans le traitement des juges. Ce blocage vise également les traitements du gouverneur général, des lieutenants-gouverneurs, du premier ministre, des ministres, des députés, des sénateurs, des fonctionnaires et des employés des sociétés d'État à vocation non commerciale. Si les dispositions de la mesure législative sur le blocage qui visent les juges (article 10 du projet de loi C-113, déposé le 17 février 1993) sont adoptées sans amendements, elles primeront, en 1993 et 1994, sur celles de l'article 25 de la *Loi sur les juges*, concernant le rajustement annuel des traitements.

La Commission n'a aucune observation à formuler sur le bien-fondé du blocage de deux ans, car cela ne relève pas de son mandat. Nous estimons toutefois que la manière dont le gouvernement a annoncé l'imposition du blocage du traitement des juges aurait pu mieux tenir compte des dispositions prévues à la *Loi sur les juges* pour assurer l'indépendance du pouvoir judiciaire.

La Commission avait été nommée et elle était au milieu de son mandat de six mois au moment de l'annonce. Qui plus est, le prochain rajustement de traitement prévu par la loi, après l'annonce, ne devait pas être versé avant le 1^{er} avril 1993. Dans ces conditions, le gouvernement avait la possibilité de soutenir le processus qui permet de préserver l'indépendance du pouvoir judiciaire en présentant sa proposition de blocage du traitement des juges à la Commission pour que celle-ci l'examine et la commente, au lieu de placer les juges, ainsi que la Commission, devant un fait accompli.

VIII. LIMITES DES CONTRIBUTIONS À UN RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE

Depuis 1978, les cotisations au régime de pension versées, conformément à la *Loi sur les juges*, ne sont pas considérées comme déductibles du montant que les juges peuvent verser dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR). Jusqu'à l'année d'imposition 1991 inclusivement, les juges ont pu déduire de leur revenu aux fins de l'impôt, non seulement leurs cotisations au régime de retraite prévu par la loi, mais aussi leurs contributions à un REÉR jusqu'à concurrence du maximum permis pour le travailleur autonome (11 500 \$ en 1991).

Avec l'entrée en vigueur, en 1990, des modifications à la *Loi de l'impôt sur le revenu* prévues par le projet de loi C-52 (L.C., 1990, c. 35) et, en 1991, du nouvel article 8309 du *Règlement de l'impôt sur le revenu*, les juges ont perdu, à compter de l'année d'imposition 1992, l'avantage de déductions supérieures dont ils profitaient depuis 1978. Les juges auront désormais les mêmes possibilités de contribution à un REÉR avec déduction d'impôt, soit 1 000 \$, que tous les contribuables qui adhèrent à un régime de pension agréé donnant les prestations maximums admissibles. Nous remarquons qu'un certain nombre d'autres contribuables, dans des situations analogues, ont vu également leurs droits de cotisation à un REÉR avec déduction d'impôt ramenés à 1 000 \$.

La Commission estime que, du point de vue de la politique fiscale générale, tous les contribuables doivent être sur le même pied. En conséquence, la situation unique et distincte des juges ne doit pas s'étendre à leur condition de contribuable; il ne faut pas revenir sur la suppression de leurs déductions supérieures, à compter de l'année d'imposition 1992. Nous ne saurions mieux dire que le juge en chef Dickson (*Beauregard*, page 76) :

« Les juges canadiens sont des citoyens canadiens et doivent assumer leur juste part du fardeau financier de l'administration du pays. »

Le juge en chef Dickson a reconnu que le Parlement pouvait modifier les régimes et modalités de rémunération ou en établir de nouveaux, mais, à la page 77, il fait la réserve suivante au sujet des pouvoirs du Parlement :

« Je tiens à nuancer ce que je viens tout juste de dire. Le pouvoir du Parlement de fixer les traitements et les pensions des juges des cours supérieures n'est pas illimité. S'il y avait un indice qu'une loi fédérale traitant de ces questions avait été adoptée dans un but malhonnête ou spécieux, ou si les juges étaient traités d'une manière discriminatoire par rapport aux autres citoyens, de graves questions

se poseraient alors concernant l'indépendance judiciaire et la loi en question pourrait très bien être jugée *ultra vires* de l'art. 100 de la *Loi constitutionnelle de 1867*. »

Il n'y a absolument aucune raison de prétendre que c'est un traitement discriminatoire que de donner aux juges les mêmes droits de contribution à un REÉR et de les assujettir aux mêmes règles en matière de déductions d'impôt que les autres contribuables. La Commission ne trouve aucun motif justifiant une exception pour les juges en maintenant l'anomalie d'une déduction plus élevée. Elle ne croit pas non plus qu'il faille rajuster les traitements des juges pour compenser les modifications apportées aux règles sur les déductions.

Nous recommandons qu'aucune exception ne soit faite pour les juges relativement aux changements apportés aux règles sur la déduction des contributions à un REÉR en raison des modifications de la *Loi de l'impôt sur le revenu* prévues au projet de loi C-52 (L.C. 1990, ch. 35) et des règlements d'application qui en découlent.

IX. LES ANCIENS JUGES EN CHEF QUI AGISSENT COMME JUGES SURNUMÉRAIRES OU JUGES PUÎNÉS

Les paragraphes 29(4) et 30(4) de la *Loi sur les juges* prévoient que les juges en chef et les juges en chef adjoints qui choisissent de devenir juges surnuméraires touchent le traitement de juge puîné. Les paragraphes 31(4) et 32(4) prévoient que les juges en chef qui ont exercé cette fonction et choisissent de redevenir juges puînés touchent le traitement de juge puîné.

Au cours des audiences publiques, la Commission a été invitée à examiner la possibilité de modifier la *Loi sur les juges* pour qu'un ancien juge en chef qui a décidé de devenir juge surnuméraire ou est redevenu juge puîné puisse continuer de toucher le traitement d'un juge en chef.

À notre avis, les responsabilités supplémentaires qui se rattachent aux fonctions de juge en chef justifient le traitement plus élevé auquel le titulaire du poste a droit. Si un juge en chef renonce à ses fonctions en décidant de servir comme juge surnuméraire ou en redevenant juge puîné, nous ne voyons pas pourquoi son traitement demeurerait supérieur à celui d'autres juges. Nous sommes donc d'accord sur la conclusion qu'avait tirée à ce sujet la Commission de 1989 (Courtois). Nous sommes également d'accord avec cette même commission pour dire que les anciens juges en chef qui prennent leur retraite ont droit de toucher, aux termes des paragraphes 43 (1) et (2) de la *Loi sur les juges*, des pensions qui sont établies en fonction du traitement attaché au poste de juge en chef au moment de leur retraite; ils méritent une pension plus élevée, étant donné qu'ils ont occupé un poste de juge en chef pendant au moins cinq ans.

X. PENSIONS DE LA MAGISTRATURE

Sous le régime de l'article 42 de la *Loi sur les juges*, reçoivent une pension égale aux deux tiers de leur dernier traitement, les juges qui :

- a) démissionnent après avoir exercé leurs fonctions pendant quinze ans et atteignent l'âge de 65 ans;
- b) démissionnent après avoir exercé leurs fonctions pendant quinze ans, sans avoir atteint l'âge de 65 ans, et dont la démission sert l'administration de la justice ou l'intérêt national;
- c) démissionnent ou sont révoqués pour incapacité par suite d'une infirmité permanente;
- d) ont été mis à la retraite d'office et ont exercé leurs fonctions pendant au moins dix ans.

La pension du juge qui est mis à la retraite d'office après avoir exercé ses fonctions pendant moins de dix ans est calculée au prorata de ce nombre d'années, au dixième près.

Tout comme la Commission triennale de 1986 (Guthrie), nous employons indifféremment les termes « annuity » et pension, étant donné qu'ils désignent des avantages qui sont essentiellement identiques. Nous remarquons que la *Loi sur les juges* emploie le terme « annuity » tandis que l'article 100 de la *Loi constitutionnelle de 1867* parle de « pensions ». Les textes français de la *Loi sur les juges* et de la Constitution emploient un seul terme, « pension », à l'exclusion de tout autre, même si le terme français « annuité » existe et désigne presque la même réalité que le terme anglais « annuity ». Le juge en chef Dickson a également fait à ce sujet des observations très à-propos dans la note au bas de la page 62 de l'arrêt *Beauregard* :

« Dans le présent jugement, j'ai utilisé le terme « pension » parce que je crois qu'il correspond mieux à la conception ordinaire qu'on a des prestations qui sont examinées. »

A. Cotisations

Avant 1975, les juges ne versaient aucune cotisation au titre de leur pension prévue par la loi. Les modifications apportées en 1975 à la *Loi sur les juges* (article 50 actuel) exigent des juges nommés avant le 17 février 1975 (date de la première lecture de cette loi modificatrice) qu'ils versent une cotisation égale à 1,5 p. 100 de leur traitement annuel afin d'aider à défrayer

le coût de la majoration des pensions versées au conjoint survivant et autres personnes à charge. Ces juges ne sont pas tenus de verser une cotisation relative à leur propre pension ou à l'indexation de leur pension sur le coût de la vie. Les juges nommés à compter du 17 février 1975 versent une cotisation de 6 p. 100 de leur traitement annuel au titre de leur propre pension et de celle de leur conjoint survivant et autres personnes à charge. En outre, ils versent 1 p. 100 de leur traitement afin d'aider à subvenir à l'indexation des pensions sur le coût de la vie. L'indexation des pensions est prévue par la *Loi sur les prestations de retraite supplémentaires* (L.R.C., 1985, ch. S-24).

Dans l'arrêt *Beauregard*, la Cour suprême du Canada a éclairci deux questions : celle du pouvoir du Parlement, sur le plan constitutionnel, de légiférer pour obliger les juges à verser des cotisations raisonnables afférentes à leurs pensions, et celle de la légalité des cotisations différentielles fondées sur la date de nomination.

La Commission reconnaît que les pensions constituent un élément important du régime global de rémunération des juges, et cette rémunération est, comme la Cour suprême l'a affirmé dans les arrêts *Valente* et *Beauregard*, une assise essentielle de l'indépendance des juges. Nous sommes convaincus que des cotisations raisonnables au titre des pensions n'ont aucune incidence sur l'indépendance des juges, comme le confirme l'arrêt *Beauregard*.

Quant au problème des « deux catégories de juges » qui ont des cotisations différentes à verser, résultat du maintien des droits des juges nommés avant le 17 février 1975, il s'atténue au fil des ans. À ce propos, nous signalons que, au moment de la rédaction du présent rapport, seulement 155 juges, soit moins de 17 p. 100 de la magistrature, versent 1,5 p. 100 de leur traitement en cotisations au titre des pensions. De ce nombre, 95 sont des juges surnuméraires (plus de 61 p. 100), ce qui en laisse 60, soit moins de 7 p. 100 de tous les juges, qui sont à temps plein et versent des cotisations de 1,5 p. 100. Par conséquent, dans l'ensemble de la magistrature, la proportion des juges qui versent des cotisations de 7 p. 100 est écrasante et elle continue de croître. Ces juges ont accepté leur poste en sachant que ces cotisations seraient obligatoires.

Nous sommes en faveur du maintien des cotisations des juges, et cela vaut pour les juges surnuméraires et les juges qui ont le droit de prendre leur retraite, mais qui ne s'en sont pas prévalus. À ce propos, nous faisons remarquer que, même avec les cotisations actuelles, les juges paient environ le cinquième des coûts globaux de leur régime de pension. Quelque 80 p. 100 des coûts sont à la charge des contribuables (voir l'annexe « D »).

B. Rapports et comptabilité

À l'heure actuelle, les cotisations des juges à leur régime de pension sont versées au Fonds des revenus consolidés. Afin d'assurer une meilleure responsabilité en matière financière, **nous recommandons que les cotisations, prestations, intérêts et obligations du régime des juges soient présentés à part dans les Comptes de pensions**, comme cela se fait déjà pour le régime de pension de la fonction publique, par exemple.

C. Indexation

Les pensions des juges, y compris celles des conjoints survivants et des enfants admissibles, sont indexées conformément à la *Loi sur les prestations de retraite supplémentaires*, loi qui s'applique également aux régimes de pension de presque tous les éléments de la fonction publique, ainsi qu'au régime des députés, et dont l'application relève du président du Conseil du Trésor.

La situation unique du pouvoir judiciaire, le principe de l'indépendance des juges et le fait que leur rémunération, dont l'indexation des pensions, est un facteur essentiel pour la sécurité financière des juges, portent à conclure que l'indexation de ces pensions devrait être prévue à la *Loi sur les juges*. L'indexation des pensions est, pour les juges uniquement, un facteur à considérer comme relevant de la garantie constitutionnelle de la sécurité du traitement et de la pension. Nous croyons donc que l'indexation des pensions des juges doit faire l'objet de dispositions distinctes de celles qui garantissent l'indexation des pensions de la fonction publique. Nous signalons que l'indexation du traitement des juges est déjà prévue à la *Loi sur les juges*, ce qui cadre bien avec notre opinion selon laquelle tous les éléments de la rémunération des juges doivent être régis par le ministre de la Justice et administrés par le Commissaire à la magistrature fédérale conformément aux dispositions de la *Loi sur les juges*.

Par conséquent, **nous recommandons que l'indexation des pensions des juges, y compris celles des conjoints survivants et des enfants admissibles, soit prévue à la *Loi sur les juges* et non dans la *Loi sur les prestations de retraite supplémentaires*.**

D. La Règle du 80

Par le passé, les juges des cours supérieures (et des cours de comté et de district, lorsqu'elles existaient) étaient habituellement choisis parmi les membres relativement âgés du barreau, soit dans le groupe d'âge des 50 ans et plus. Il y a environ une génération, on a commencé à nommer occasionnellement des hommes et des femmes plus jeunes, soient des avocats de la fin de la trentaine ou du début de la quarantaine, par exemple.

Cette tendance, imperceptible au départ mais désormais évidente, a été bien accueillie. Elle a permis de constituer un groupe de juges plus jeunes qui peuvent se consacrer pendant une

plus longue période à la magistrature et de répondre à la demande croissante que doivent absorber nos tribunaux, qui sont très occupés. La nomination de juges plus jeunes, hommes et femmes, a certes été une mesure fructueuse, mais, au fil des ans, elle eu pour effet de modifier le profil global de l'âge des juges. Le fait est particulièrement notable dans le cas des nominations de femmes. (L'annexe « C » indique l'âge moyen des hommes et des femmes nommés juges entre 1981 et 1992 inclusivement.)

Compte tenu de cette évolution du profil de l'âge des juges, nous estimons qu'un assouplissement des règlements sur la retraite serait dans l'intérêt de l'administration de la justice. La Commission estime donc que 60 ans doit être l'âge minimum à partir duquel les juges peuvent prendre leur retraite avec une pleine pension des deux tiers de leur traitement. Elle est également d'avis que 15 années de service doit demeurer le minimum exigé pour l'admissibilité à une pleine retraite, à moins que ne s'appliquent les dispositions du paragraphe 42(2) de la *Loi sur les juges*, au sujet de la retraite obligatoire.

Par conséquent, nous recommandons que la retraite avec pleine pension soit autorisée lorsque le juge a atteint au moins 60 ans et qu'il a à son actif au moins 15 années de service pourvu que le total de l'âge et du nombre d'années de service soit d'au moins 80.

La Commission estime que l'option de retraite selon la Règle du 80 convient particulièrement bien, à la lumière de la transformation du profil de l'âge des juges. Cette formule, autorisant la retraite avec pleine pension à un âge moins avancé, d'une manière souple et équitable qui tient compte du caractère particulier des conditions de travail et des exigences de la magistrature, n'est pas incompatible avec les normes de la réforme des pensions. Nous remarquons cependant que certaines de ces normes ne s'appliquent pas au régime des juges, étant donné ses caractéristiques particulières.

E. Invalidité

L'alinéa 42(1)c) de la *Loi sur les juges* prévoit le versement de la pleine pension des deux tiers du traitement, à un juge qui démissionne ou est démis de ses fonctions à cause d'une invalidité permanente qui l'empêche d'accomplir son travail.

La Commission s'est demandé s'il était acceptable qu'un juge puisse, en vertu de cette disposition, remettre sa démission après avoir exercé ses fonctions pendant une très brève période et toucher une pleine pension. C'est ainsi qu'elle a été amenée à étudier un certain nombre de possibilités, dont une pension d'invalidité au pro rata des années de service, dans les cas où une pleine pension pourrait sembler excessivement généreuse.

En effet, la disposition d'invalidité tient lieu de régime d'assurance-invalidité à long terme pour les juges¹. Depuis 1982, une moyenne de 3,5 juges par année ont pris leur retraite avec une pleine pension en application de l'alinéa 42(1)c). Nous ne considérons pas cette proportion comme inusitée, vu le profil de l'âge du groupe des juges. En d'autres termes, les statistiques ne révèlent aucun problème important dans l'application de la disposition. Nous signalons au passage que tous les problèmes qu'on pourrait déceler à l'occasion peuvent se résoudre au moyen de mesures administratives.

Nous estimons que l'alinéa 42(1)c) sur l'invalidité, qui garantit la sécurité financière du juge et de sa famille en cas d'invalidité permanente, est un aspect important de l'indépendance financière du juge. Nous ne recommandons aucune modification aux dispositions en matière d'invalidité de l'alinéa 42(1)c) de la Loi.

F. Retraite des juges de la Cour suprême du Canada

Il est universellement reconnu que, en accédant à la Cour suprême du Canada, un juge accepte une charge de travail écrasante et de lourdes responsabilités. En outre, les juges de la Cour suprême n'ont pas la possibilité de devenir surnuméraires. Comme les commissions triennales antérieures, nous comprenons que ce genre de poste ne saurait convenir aux juges du plus haut tribunal de notre pays et serait incompatible avec leur rôle unique d'arbitres ultimes de nos valeurs en matière de droit. Comme les décisions de la Cour suprême sont sans recours, il est indispensable qu'elles soient rendues par des juges en titre plutôt que par des surnuméraires. En outre, la présence de juges surnuméraires pourrait nuire à la collégialité de cette cour de neuf juges, atténuer son caractère de permanence et perturber l'équilibre régional qui ajoute à la crédibilité et à la légitimité de la Cour.

Vu la charge de travail exceptionnellement lourde qui échoit aux juges de la Cour suprême du Canada et le fait qu'ils ne peuvent devenir surnuméraires, la Commission estime qu'une possibilité de retraite supplémentaire devrait être offerte exclusivement à ce groupe de juges. Par conséquent, en plus des droits existants à la retraite et de la nouvelle option de retraite selon la Règle du 80, recommandée à la partie « D » ci-dessus, **nous recommandons que les juges puissent prendre leur retraite avec pleine pension après avoir exercé leurs fonctions pendant au moins dix ans à la Cour suprême du Canada et avoir atteint l'âge de 65 ans.**

¹ Les cas de maladies à court terme obligeant le juge à abandonner ses fonctions pendant plus de 30 jours peuvent se régler au moyen d'un congé autorisé par le gouverneur en conseil en vertu du paragraphe 54(1) de la *Loi sur les juges*. En moyenne, huit congés pour raison de maladie par année ont été accordés au cours des six dernières années en vertu du paragraphe 54(1). De toute manière, lorsqu'un juge s'absente pendant plus de 30 jours, il doit signaler cette absence au ministre de la Justice et en donner les motifs en vertu du paragraphe 54(3).

G. Partage des droits à pension à la rupture du mariage

Lorsque la *Loi sur le partage des prestations de retraite* (L.C., 1992, ch. 46) entrera en vigueur, elle reconnaîtra, selon des modalités applicables à certains régimes de pension de retraite prévus par la loi, que le conjoint d'une personne participant à un régime peut réclamer une partie des droits à pension au moment de la rupture du mariage ou de la relation en union libre. En effet, la Loi permettra au conjoint divorcé ou séparé d'une personne participant à un régime de pension de demander le partage des droits accumulés au cours de la période de cohabitation pourvu qu'il y ait une ordonnance du tribunal ou un accord entre conjoints prévoyant ce partage. La *Loi sur le partage des prestations de retraite* s'appliquera notamment aux régimes de pension de la fonction publique fédérale, des Forces canadiennes, de la GRC, des députés, des lieutenants-gouverneurs et du gouverneur général. Par contre, elle ne s'appliquera pas aux pensions des juges prévues à la *Loi sur les juges*. Par conséquent, il n'y a actuellement aucun texte législatif prévoyant le partage des droits à pension des juges au moment de la rupture du mariage.

Le partage des droits à pension est un autre aspect de la réforme des pensions pour lequel l'harmonisation des pensions des juges est un objectif valable. Il s'agit d'une norme, dans la réforme des pensions, acceptée dans la législation fédérale et provinciale. Nous croyons que la justice et l'équité exigent que ce principe s'applique aux juges. Par conséquent, **nous recommandons que la *Loi sur les juges* soit modifiée par l'insertion des dispositions pertinentes de la *Loi sur le partage des prestations de retraite*, avec les modifications que peuvent dicter les circonstances.** Le gouverneur en conseil, sur recommandation du ministre de la Justice, qui aura consulté le Commissaire à la magistrature fédérale devrait prendre un règlement en vertu de ces dispositions pour permettre l'évaluation des pensions des juges aux fins du partage.

Il est important d'insérer dans la *Loi sur les juges* elle-même les dispositions pertinentes de la *Loi sur le partage des prestations de retraite*, plutôt que d'ajouter la *Loi sur les juges* à la liste des lois auxquelles la *Loi sur le partage des prestations de retraite* s'applique. Ceci, au motif que la question, se rattachant à la rémunération, a une incidence sur l'indépendance du pouvoir judiciaire et que, comme nous l'avons dit plus haut, tous les éléments de la rémunération des juges doivent être régis par le ministre de la Justice et administrés par le Commissaire à la magistrature fédérale.

Cette modification permettrait le versement d'une partie des droits à pension du juge à son conjoint qui n'est pas juge ou pour le compte de ce conjoint. Cette cession se ferait directement sur le Fonds des revenus consolidés et aurait pour effet de réduire le montant de la pension que le juge touchera éventuellement. On nous informe qu'il est possible de faire l'évaluation actuarielle des droits à pension d'un juge et de les calculer à tout moment après la nomination, même si le régime des juges ne repose pas sur le principe de l'accumulation de ces

droits (nous remarquons qu'il en va de même dans le cas des lieutenants-gouverneurs, du gouverneur général et des diplomates qui ne sont pas issus de la carrière diplomatique). Nous n'estimons pas que le partage des droits à pension va à l'encontre du principe de l'indépendance des juges.

XI. JUGES SURNUMÉRAIRES

Plutôt que de quitter la magistrature après avoir obtenu les droits minimums à la retraite, les juges ont la possibilité, conformément aux articles 28 et 29 de la *Loi sur les juges*, d'exercer les fonctions de juge surnuméraire. Selon cette formule, un juge puîné qui a au moins 65 ans et qui a exercé pendant un minimum de quinze ans les fonctions de juge nommé par les autorités fédérales ou qui a atteint 70 ans et qui a siégé comme juge pendant au moins dix ans, peut décider de rester en poste jusqu'à 75 ans à titre de surnuméraire en faisant officiellement ce choix. Le juge surnuméraire se rend disponible pour remplir les fonctions judiciaires que son juge en chef peut lui confier.

Les juges surnuméraires gardent le droit à leur plein traitement de juge jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de la retraite obligatoire ou décident de quitter la magistrature; à ce moment, ils reçoivent la pension complète. Le juge en chef ou le juge en chef associé qui décide de devenir juge surnuméraire a droit au traitement de juge puîné, mais sa pension est calculée d'après le traitement du juge en chef au moment de son départ à la retraite.

À l'exception des membres de la Cour suprême du Canada, tous les juges nommés par les autorités fédérales ont le droit de devenir surnuméraires. Environ 18 p. 100 d'entre eux sont surnuméraires en ce moment, et la proportion devrait augmenter dans les années à venir.

Lorsqu'un juge devient surnuméraire, le poste qu'il occupait se libère et un remplaçant peut être nommé (bien que ce ne soit pas nécessairement le cas). En conséquence, le régime des juges surnuméraires allonge les carrières et favorise la continuité dans la magistrature, tout en libérant des postes qui, autrement, ne pourraient être comblés avant la retraite du titulaire. Le régime de surnuméraire permet à un juge qui ne peut assumer une pleine charge de travail, mais qui est tout de même en mesure de travailler à temps partiel, de continuer à le faire pour le plus grand bien de la cour à laquelle il est rattaché.

Dans leurs mémoires, les juges nous ont informés que, dans l'ensemble du Canada, la charge de travail des juges surnuméraires devait normalement s'établir en moyenne à 50 p. 100 de la charge d'un juge en titre à temps plein. Si tel est le cas, et compte tenu du fait que la grande majorité des juges surnuméraires ont le droit de prendre leur retraite avec la pension complète, quand ils ont atteint 65 ans et qu'ils ont accumulé 15 ans de service, nous acceptons les représentations des juges voulant que, du point de vue économique, le recours aux surnuméraires représente une utilisation efficiente des ressources humaines et propice à l'administration efficace des tribunaux, permettant de réduire l'arriéré et d'abrégier les délais.

La Commission estime que le régime des surnuméraires cadre bien avec l'évolution de l'opinion au sujet de la retraite progressive. En nous appuyant sur les renseignements que les

juges nous ont donnés, nous nous prononçons en faveur du régime des juges surnuméraires. Les analyses de coûts effectuées pour le présent rapport reposent sur cette hypothèse d'une charge de travail de 50 p. 100.

Nous exhortons les juges en chef à continuer d'exercer une étroite surveillance sur le programme de surnuméraires dans leurs cours respectives. Nous invitons le Conseil canadien de la magistrature à envisager de réunir des données sur la gestion de ce programme afin de pouvoir confirmer aux commissions triennales futures la validité des hypothèses fondamentales, comme la charge de travail de 50 p. 100, étant donné que, dans les années à venir, le nombre des juges surnuméraires sera à la hausse.

A. La Règle du 80 et le régime des juges surnuméraires

En nous appuyant sur les représentations des juges, nous estimons que le programme des surnuméraires est une contribution précieuse à l'administration efficace et efficiente des tribunaux. Cela dit, nous estimons, vu l'évolution déjà évoquée du profil de l'âge des juges, qu'il est acceptable que les juges puissent choisir de devenir surnuméraires selon une formule fondée sur la Règle du 80, pourvu qu'ils aient exercé leurs fonctions pendant un minimum de quinze ans et aient au moins 60 ans. Néanmoins, nous maintiendrions la possibilité qui existe actuellement de devenir juge selon la formule de 70 ans d'âge et 10 années de service.

Par conséquent, **nous recommandons que les juges soient autorisés à choisir de devenir surnuméraires lorsqu'ils ont atteint l'âge de 60 ans au moins et qu'ils ont exercé leurs fonctions de juge pendant un minimum de 15 ans, pourvu que le total de l'âge et du nombre d'années de service soit d'au moins 80.** Cette recommandation fondée sur la Règle du 80 est identique à celle que nous avons faite à la partie D du chapitre X au sujet de la retraite.

B. Maximum de dix ans de service comme surnuméraire

Parallèlement à notre recommandation sur l'assouplissement des dispositions sur l'admissibilité au statut de surnuméraire, **nous recommandons qu'un juge ne puisse être surnuméraire pendant plus de 10 ans.** En conséquence, un juge admissible qui déciderait de devenir surnuméraire avant d'atteindre 65 ans sacrifierait son droit de prendre sa retraite seulement à 75 ans. Si cette recommandation était jugée inconstitutionnelle ou considérée comme telle une fois mise en oeuvre, en raison du paragraphe 99(2) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, nous recommanderions que l'âge minimum pour devenir surnuméraire subsiste ou qu'il soit porté (selon le cas) à 65 ans. Néanmoins, comme nous reconnaissons la valeur du régime des surnuméraires et n'avons de préoccupations que pour la capacité de travail des surnuméraires qui approchent de l'âge obligatoire de la retraite, 75 ans, nous évoquons la possibilité que les

futures commissions triennales réexaminent la limite de 10 ans imposée aux surnuméraires à partir de l'information qu'elles pourront avoir sur la charge de travail moyenne de 50 p. 100 des juges surnuméraires.

XII. HARMONISATION DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

Au cours des dernières années, les règles de l'impôt sur le revenu au sujet de l'épargne-retraite ont été profondément remaniées. L'objectif avoué de ces réformes était de faire en sorte que tous les contribuables aient la même possibilité d'économiser pour leur retraite avec une aide fiscale et que les coûts des régimes de pension et les prestations correspondent aux normes généralement acceptées.

La nouvelle réglementation sur les pensions est extrêmement complexe. En des termes simples, elle limite les prestations qui peuvent être versées en vertu d'un régime de pension agréé (RPA) à prestations déterminées et, par là, impose des restrictions à l'aide fiscale fournie pour ces régimes. (Un régime de pension à prestations déterminées est un régime qui prévoit des prestations d'un montant précis, indifféremment du coût.) Un employeur qui souhaite assurer des prestations supérieures à celles permises dans le cadre d'un RPA doit prévoir une convention de retraite (CR) distincte à cette fin, convention qui est assujettie à un ensemble de règles particulières.

Le ministère des Finances a donné à la Commission l'assurance que la restructuration du régime de retraite des juges en une combinaison de RPA (régime de base agréé aux fins de l'impôt) et de CR (régime complémentaire) peut se faire sans modifier les prestations à verser aux juges et aux personnes à charge qui leur survivent. La Commission accepte cette assurance et admet que le régime RPA/CR n'aura, concrètement, aucune incidence sur le montant des pensions des juges ou l'administration des régimes.

Les pensions des juges reposent sur des dispositions constitutionnelles. Ces assises constitutionnelles, qui découlent des exigences de l'indépendance judiciaire, donnent au régime de pension des juges un caractère exceptionnel. Tout le régime, sauf l'indexation, est assuré et géré conformément à la *Loi sur les juges*. Étant donné que le ministère des Finances affirme que le régime RPA/CR n'aura pas de conséquence concrète sur le régime des juges, nous ne voyons aucune raison contraignante pour restructurer ou transformer la *Loi sur les juges* de manière à englober tout le régime RPA/CR.

Nous remarquons que la *Loi sur les juges* comporte une disposition, au paragraphe 50(3), disant que les cotisations au régime de pension prévu par la loi sont considérées comme versées à un régime ou à un fonds de pension agréé. L'objectif très net de ces dispositions est de permettre aux juges de déduire ces cotisations aux fins de l'impôt sur le revenu; essentiellement, elle constitue une fiction juridique. La Commission estime que la restructuration du régime en RPA/CR devrait aussi s'appliquer aux juges, au moyen d'une disposition analogue. Par conséquent, nous recommandons que la *Loi sur les juges* soit modifiée pour faire en sorte que le régime de pension des juges soit considéré comme un régime de pension agréé

jusqu'à concurrence du maximum permis par la *Loi de l'impôt sur le revenu* et son règlement d'application et que le reste soit considéré comme relevant d'une convention de retraite.

À notre avis, une disposition déterminative de cette nature cadrerait parfaitement avec notre conviction que, en matière de fiscalité, tous les contribuables doivent être mis sur le même pied, comme nous l'avons dit aux chapitre VII à propos des contributions que les juges peuvent faire à un REÉR. La disposition déterminative irait également dans le sens de notre opinion, exposée aux parties « C » et « G » du chapitre IX, et fondée sur le fait que le régime de pension des juges est un élément essentiel à la sécurité financière et à l'indépendance de la magistrature : le régime doit continuer d'être régi et administré par le ministre de la Justice conformément aux dispositions de la *Loi sur les juges*.

XIII. INDEMNITÉS VERSÉES AUX JUGES

La Commission a étudié un certain nombre des indemnités prévues par la *Loi sur les juges*. Elle s'est demandé si le montant de celles qui suivent est suffisant : indemnités pour frais accessoires (paragraphe 27(1)); indemnités pour le Nord canadien (paragraphe 27(2)); allocations de représentation (article 40); indemnités de conférence (paragraphe 41(3)).

Nous remarquons que, dans le cas de toutes ces indemnités, des améliorations ont été prévues dans la loi pour donner suite aux recommandations de la Commission triennale de 1986 (Guthrie) ou ont été proposées (mais non encore adoptées) dans le projet de loi C-50 pour mettre en oeuvre les recommandations de la Commission triennale de 1989 (Courtois). Selon nous, lorsque le projet de loi C-50 ou le projet qui lui fera suite dans une nouvelle session du Parlement aura été adopté, ces indemnités seront suffisantes. De toute façon, la question pourra être réétudiée par la prochaine commission triennale.

Nous tenons à mentionner la présentation qui a été faite à la Commission au nom des juges de la cour supérieure, qui exercent leur fonction dans les deux territoires. Nous comprenons que le coût de la vie est plus élevé dans le Nord et admettons que les indemnités actuelles de 6 000 \$ pour le Nord ne constituent pas une compensation complète. Cependant, nous ne croyons pas qu'un rajustement annuel de ces indemnités en fonction des augmentations des traitements des juges soit la bonne méthode pour faire face au problème du coût de la vie. Le rajustement annuel du traitement des juges selon une formule prévue par la loi a une raison d'être particulière liée à la préservation de l'indépendance des juges, et nous ne croyons pas qu'il faille s'en servir pour calculer les indemnités pour le Nord.

La Commission n'est pas convaincue qu'il y ait des raisons suffisantes pour augmenter les indemnités pour le Nord de quelque montant que ce soit. Les indemnités actuelles de 6 000 \$ sont déjà une exception, car la *Loi sur les juges* ne tient compte d'aucune autre disparité régionale dans le coût de la vie au Canada.

XIV. AVANTAGES NON LÉGISLATIFS

La Commission estime que les juges ont, dans l'ensemble, d'excellents régimes d'assurance de base et d'assurance-soins médicaux. Si un juge décède dans l'exercice de ses fonctions, son conjoint survivant a droit à une pension égale au tiers du traitement du juge (proportion qui passera à 40 p. 100 aux termes du projet de loi C-50) et à un versement forfaitaire prévu par la loi de un sixième du traitement. Le conjoint survivant d'un juge à la retraite qui décède a droit à une pension égale à la moitié de celle du juge (le projet de loi C-50 prévoit 60 p. 100). Les enfants mineurs ou inscrits comme étudiants à temps plein dans une école ou une université ont également droit à une pension. Conformément à la *Loi sur les juges*, un juge qui ne peut continuer à exercer ses fonctions en raison d'une invalidité permanente a le droit de prendre sa retraite avec une pleine pension des deux tiers de son traitement. Un juge victime d'une invalidité moins grave, mais qui dure plus de 30 jours, peut demander un congé et continuer de toucher son plein traitement pendant ce congé. Il va sans dire que chaque juge est aussi protégé par le régime d'assurance-maladie de la province ou du territoire où il habite. Le projet de loi C-50 rendrait les juges admissibles à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (L.R.C. 1985, ch. G-5) aux fins de la rémunération en cas de blessures ou de maladie.

Outre les allocations et prestations prévues par la loi, les juges ont droit à un certain nombre d'avantages qui se rattachent à l'assurance collective, qu'il s'agisse d'assurance-vie, d'assurance-soins médicaux ou dentaires ou encore d'assurance-accidents. Ainsi, les juges peuvent participer au Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) et au Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP), profitant des taux extrêmement compétitifs offerts à la fonction publique fédérale. Les juges participent également au Régime de soins dentaires de la fonction publique sans frais, ni pour eux, ni pour les personnes à leur charge. Nous ne voyons aucune raison pour améliorer, pour les juges seuls, la protection très large et complète de ces régimes.

La protection assurée par le RACGFP, qui est optionnelle, comprend l'assurance-vie, l'assurance en cas de décès par accident, l'assurance en cas de mutilation et l'assurance des personnes à charge. Par exemple, la protection maximum que peut offrir ce régime en matière d'assurance-vie est le paiement, au décès, d'un montant forfaitaire du double du traitement du juge, ce qui s'ajoute aux prestations servies aux survivants en vertu du régime de pension des juges. Les primes varient d'après l'âge, le sexe et la protection choisie. En raison d'une exonération partielle des primes, en application au moment de la rédaction du présent rapport, un juge de 50 ans paie moins de 22 \$ par mois pour la protection maximum.

Le RSSFP assure une protection au juge et aux personnes à sa charge. Cette protection englobe le coût des médicaments (80 p. 100 des coûts), des indemnités de soins de la vue (dont 80 p. 100 du coût des lunettes et des verres de contact, jusqu'à concurrence d'un certain

maximum annuel), des indemnités pour les services de spécialistes du domaine de la santé (notamment le coût des services d'infirmières en pratique privée, de physiothérapeutes, de psychologues, d'orthophonistes, etc., jusqu'à concurrence d'un certain maximum annuel), des indemnités pour frais divers (par exemple 80 p. 100 des coûts des appareils auditifs prescrits par un médecin, du transport ambulancier aérien et terrestre, des chaussures orthopédiques, etc., jusqu'à concurrence d'un certain maximum annuel) et des indemnités pour les frais hospitaliers subis à l'étranger (jusqu'à concurrence d'un certain maximum par voyage) et au Canada (par ex., chambre privée ou semi-privée, jusqu'à concurrence d'un certain maximum quotidien).

Les juges, les juges à la retraite et les conjoints survivants qui touchent une pension aux termes de la *Loi sur les juges* peuvent adhérer au RSSFP, dont la protection familiale du niveau le plus élevé coûte moins de 10 \$ par mois.

Outre ces trois régimes (RACGFP, RSSFP et Régime de soins dentaires de la fonction publique), les juges peuvent aussi participer à un autre régime facultatif d'assurance-santé complémentaire en cas de catastrophe, régime qui a été conçu par la Conférence canadienne des juges et un transporteur privé. Ce régime facultatif n'est pas subventionné, mais la prime mensuelle de 105 \$ (pour la protection familiale) est déduite à la source par le Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale.

XV. CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Aux termes de l'article 54 de la *Loi sur les juges*, un juge qui s'absente de ses fonctions judiciaires pendant plus de 30 jours doit demander l'approbation du gouverneur en conseil. L'approbation de ce congé payé est accordée par décret. La Commission remarque que cette disposition est suffisamment souple et a d'ailleurs été utilisée par le passé pour autoriser des congés de maternité à des femmes juges pendant leur grossesse ou encore après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Même s'il est possible de recourir à l'article 54 pour accorder des congés de maternité et peut-être aussi des congés parentaux, nous estimons que la société retire un avantage du fait qu'un des parents reste avec l'enfant qui vient de naître ou d'être adopté, justifiant ainsi que l'autorisation des congés de maternité ou des congés parentaux des juges soit ramenée du niveau du gouverneur en conseil à celui du juge en chef. Par conséquent, **nous recommandons que la *Loi sur les juges* soit modifiée pour permettre au juge en chef d'autoriser un congé de maternité ou un congé parental pouvant aller jusqu'à six mois (i) pour une femme juge qui est enceinte, qui vient d'accoucher ou d'adopter un enfant et (ii) pour un homme juge après la naissance ou l'adoption de son enfant.** Ce congé de maternité ou congé parental devrait être sans effet sur le traitement. Une combinaison de six mois de congé de maternité ou congé parental semble convenir, et cela correspond à ce que prévoit la loi fédérale sur l'assurance-chômage. Nous inviterions les juges en chef à tenir compte de la longueur du congé de maternité ou du congé parental accordé à l'autre parent lorsqu'ils doivent décider de la durée du congé de maternité ou du congé parental à accorder au juge.

Lorsqu'un juge est absent de ses fonctions judiciaires pendant plus de 30 jours, les exigences du paragraphe 54(3), prévoyant que le ministre de la Justice soit informé de l'absence et des motifs de celle-ci, doivent être maintenues.

XVI. MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION DES COÛTS

Le mandat de cette Commission, à la différence de ceux des commissions triennales précédentes, exige que nous déterminions le coût de nos recommandations. Nous avons donc dû nous interroger sur la meilleure façon de nous acquitter de notre devoir à cet égard, à l'intérieur des contraintes de temps existantes.

Nous avons considéré qu'il était approprié de développer une méthodologie d'évaluation des coûts qui soit suffisamment générale, tout en étant assez précise, pour s'appliquer à nos recommandations de même qu'aux recommandations des commissions triennales futures. Nous croyons que la crédibilité et la comparabilité des évaluations de coûts seraient rehaussées si cette Commission et les commissions futures utilisent une méthodologie d'évaluation de coûts cohérente.

Nous sommes arrivés à la conclusion que la meilleure façon de mesurer le coût de nos recommandations était de déterminer la différence entre le coût du régime de rémunération globale offert aux juges, avant et après l'introduction de nos recommandations. Cette approche, en terme de coûts de la rémunération globale tient automatiquement compte des interactions entre les différents éléments du traitement des juges, leurs indemnités et avantages sociaux. De plus, en estimant une valeur globale pour les salaires et avantages judiciaires, un standard devient disponible pour fins de comparaison entre le régime de rémunération offert aux juges et ceux des fonctionnaires et du secteur privé.

La Commission a considéré l'opportunité de développer une série indépendante d'hypothèses pour les fins du processus d'évaluation des coûts. Nous avons noté que le coût de nos recommandations est la différence entre le coût du régime de rémunération globale offert aux juges, avant et après l'introduction de nos recommandations; par conséquent, les évaluations de coûts ne sont pas trop sensibles à des variations dans les hypothèses utilisées, si ces variations restent à l'intérieur d'écarts raisonnables.

Nous sommes arrivés à la conclusion qu'il serait prudent d'utiliser les mêmes hypothèses que celles du gouvernement fédéral pour présenter son passif dans les Comptes publics. Ces hypothèses ne sont pas très différentes de celles utilisées par l'actuaire en chef dans les révisions actuarielles prescrites en vertu de la *Loi sur les rapports relatifs aux pensions publiques* (RSC 1985, c. p-31.4). Les hypothèses utilisées pour les Comptes publics sont considérées comme les meilleures estimations du point de vue du gouvernement, qui est le payeur de la rémunération judiciaire. De plus, nous sommes d'avis que ces hypothèses devraient être considérées par les juges comme des éléments qui permettent d'obtenir une estimation raisonnable de la valeur de leur régime de rémunération.

Comme les hypothèses utilisées pour les Comptes publics seront mis à jour périodiquement pour refléter les conditions en vigueur, les commissions triennales futures pourront utiliser la même approche et ainsi éviter des critiques pour avoir modifié les hypothèses d'une manière qui pourrait être perçue comme étant arbitraire.

L'Annexe D présente de manière plus détaillée le concept de rémunération globale et la méthodologie d'évaluation des coûts, incluant les hypothèses utilisées. La Commission est convaincue que cette méthodologie d'évaluation des coûts de la rémunération globale est la plus appropriée pour mesurer et comparer les coûts de la rémunération globale des juges. Afin de faciliter les références, la terminologie utilisée dans l'annexe réfère aux termes « employeur » et « employé »; mais ces termes devraient être compris dans le sens général du fait que les juges sont « à l'emploi » du peuple canadien. Nous reconnaissons que les juges occupent une « fonction » basée sur la Constitution et enchâssée dans la *Loi sur les juges*. L'indépendance du « judiciaire » requiert cet état de chose.

Nous avons utilisé la méthode du niveau des avantages, telle que décrite dans l'Annexe D, car elle permet la comparaison de régimes de rémunération hypothétiques tout en éliminant les distorsions qui pourraient se manifester à cause des variations dans la distribution par âge, sexe, années de service sur le banc. Cette méthode s'adapte à la nature prospective de nos recommandations et nous permet de mesurer leurs implications en terme de coûts avec une précision qui n'est limitée que par la disponibilité des données sur l'expérience et la nécessité de se fier à des hypothèses.

Parmi les méthodes actuarielles considérées, nous avons utilisé la méthode de nivellement des cotisations depuis l'âge à l'entrée, décrite à l'Annexe D, pour calculer les estimations des coûts du régime de pensions car elle établit automatiquement la moyenne de rémunération globale sur la carrière des juges. On évite ainsi d'avoir à faire des hypothèses sur la répartition des prestations à travers des périodes successives de même que sur la mise en commun de coûts relatifs à la période surnuméraire avec ceux relatifs à la période de carrière pleinement active. Cette méthode actuarielle est particulièrement appropriée pour le régime de pensions des juges dans lequel les prestations sont octroyées globalement et non réparties sur une base d'année après année.

Une difficulté particulière a été de déterminer un taux de rémunération globale par période, puisque la période de travail d'un juge peut s'étendre bien au-delà du temps passé en cour. Ceci est une considération importante puisqu'un changement dans les conditions d'emploi qui réduit la période de travail, pour un montant donné de rémunération, génère une augmentation de coûts et vice-versa. Pour les fins de cette estimation de coûts, des hypothèses de charges de travail ont dû être préparées, mais sans vouloir suggérer les circonstances réelles. Après avoir considéré différentes solutions de rechange, nous avons choisi d'utiliser comme estimation une période de travail de 1,5 fois la période pendant laquelle un juge est disponible pour siéger à la cour. Sur la base de la disponibilité des juges de 32 semaines par année pour siéger, on considère que chaque juge travaille approximativement 48 semaines par année. Cette approximation peut s'étendre aux juges surnuméraires pour lesquels de grandes variations dans

les périodes de travail peuvent exister, mais où nous avons présumé qu'il y avait une charge de travail de 50 %. En présumant que la disponibilité du statut de surnuméraire génère un âge moyen de retraite supérieur pour les juges, les coûts sont affectés de deux manières opposées :

- les coûts du régime de pensions sont réduits par le report de l'âge de la retraite, et le coût par période est encore réduit par l'augmentation de la période moyenne travaillée (puisque les prestations de retraite des juges ne sont pas de type « accumulation des droits »);
- les coûts sous forme de salaires sont augmentés parce que le plein salaire est payé pour une période annuelle de travail qui est réduite.

De façon similaire, une réduction dans la période moyenne effectivement travaillée devait être faite pour prendre en considération les congés autorisés, les congés de maternité et parentaux, de même que les invalidités à court terme. En l'absence d'informations appropriées, une estimation arbitraire de une semaine par année a été utilisée (qui pourrait être révisée avec la disponibilité de données reliées à l'expérience). Bien qu'il y ait évidemment des coûts associés à nos recommandations dans le Chapitre XV, étant donné cette estimation arbitraire, elle n'est pas prise en considération dans les estimations. Par ailleurs, nous croyons que ces coûts sont très marginaux.

Nous suggérons fortement que des travaux soient entrepris avant la prochaine commission triennale pour faciliter l'utilisation complète de la méthodologie d'évaluation des coûts de la rémunération globale pour tous les éléments de rémunération judiciaire et pour colliger des données sur l'expérience afin de confirmer ou modifier les hypothèses qui ont été utilisées.

La Section 6 de l'Annexe D présente les coûts des éléments de rémunération globale pour les juges puînés. Les diverses indemnités prévues dans la *Loi sur les juges* ont été traitées comme des remboursements de dépenses assumées par les juges, et non comme de la rémunération pour prestation de travail; elles ne sont donc pas considérées comme élément de rémunération. La Section 5 de l'Annexe D présente les estimations effectuées pour prendre en considération les différentiels de traitement pour les juges de la Cour suprême du Canada et pour les juges en chef.

En présumant que le gel des salaires pour les deux années commençant le 1^{er} avril 1993 ait lieu conformément à la clause 10 du projet de loi C-113, il convient de noter que le coût de nos recommandations pour cette période se limite à l'impact de la Règle du 80. Cependant, pour la troisième année commençant le 1^{er} avril 1995, nos recommandations préconisent une augmentation de salaire judiciaire égale au pourcentage d'augmentation de l'indice de l'ensemble des activités économiques tel que prévu à l'article 25 de la *Loi sur les juges*, et cette augmentation se reflète dans les estimations.

La rémunération moyenne par semaine travaillée et l'augmentation par rapport à l'année de base sont évaluées à :

	<u>Moyenne par semaine travaillée</u>	<u>Augmentation par semaine travaillée</u>
Année de base	4 947 \$	—
Première année	5 069 \$	122 \$
Deuxième année	5 069 \$	122 \$
Troisième année	5 196 \$	249 \$

Afin de comparer le coût d'une quantité constante de services, le calcul des coûts globaux doit être ajusté pour tenir compte de la réduction dans le nombre moyen de semaines travaillées par année découlant de l'introduction de la Règle du 80. Comme le nombre moyen estimatif de semaines travaillées avant le changement est plus élevé de 0,986 %, le calcul reflète le fait que pour maintenir le même niveau de service, une augmentation de 0,986 % dans le nombre de juges serait requise.

L'augmentation dans les provisions actuarielles du régime de pensions, causée par l'introduction de la Règle du 80, est un coût non récurrent qui peut être considéré comme imputé à la première année. Puisque le changement profite aux juges présentement actifs, nous avons considéré raisonnable d'imputer ce coût à travers la durée moyenne estimative du reste de la carrière active de ces juges, estimée à 12.0 années. Ceci génère une augmentation de 1 626 000 \$ par année pour les 12 prochaines années, plutôt que 12 millions de dollars dans la première année.

En conséquence, les coûts totaux de nos recommandations sont estimés en terme d'augmentation par rapport à l'année de base :

	<u>Millions \$</u>
1/4/93 - 31/3/94	6,1
1/4/94 - 31/3/95	6,1
1/4/95 - 31/3/96	<u>10,8</u>
Total	23,0

Ces estimations présument que nos recommandations s'appliquent à partir du 1^{er} avril 1993.

Des détails supplémentaires sont disponibles à l'Annexe « D ».

XVII. CONCLUSION

Les juges ne sont pas en mesure de négocier avec le gouvernement leur traitement, leur pension de retraite et autres avantages. Selon le droit constitutionnel, tant sur le plan de la théorie et que de la jurisprudence, l'indépendance des juges repose largement sur la nature de leur rémunération. Le Parlement, conscient du rôle particulier et de la situation de la magistrature, a légiféré pour établir le processus de la Commission triennale. Le rôle de celle-ci est d'étudier la rémunération des juges de façon impartiale et objective, en tenant compte de la conjoncture économique, et de faire au ministre de la Justice des recommandations propres à renforcer le principe fondamental de l'indépendance des juges.

Le ministre, le gouvernement et le Parlement se doivent de répondre sans tarder aux recommandations formulées dans le présent rapport, compte tenu de l'importance des objectifs qui sous-tendent le processus.

XVIII. RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

1. Que le gouvernement en place donne sa réponse aux recommandations d'une commission triennale et dépose le projet de loi correspondant le plus tôt possible, mais, au plus tard, dans les vingt jours de séance suivant l'expiration de la période de neuf mois qui suit immédiatement la présentation du rapport d'une commission triennale au ministre de la Justice (chapitre III).
2. Que les membres de la Commission triennale soient convoqués comme témoins par les comités permanents et législatifs du Parlement pour expliciter et défendre leurs recommandations (chapitre III).
3. Que le processus selon lequel les ministères fédéraux fournissent de la documentation aux commissions triennales, ce qui comprend la possibilité que des représentants fédéraux, notamment du ministère de la Justice, comparaissent aux audiences de la commission pour exposer la position ministérielle sur les questions pertinentes, soit encouragé et officialisé (chapitre IV).
4. Que les futures commissions triennales maintiennent la pratique des audiences ouvertes au public (chapitre IV).
5. Que l'équivalence approximative avec le milieu de l'échelle de traitement des DM-3 soit considérée comme le point de repère acceptable pour évaluer le traitement des juges puînés (chapitre V).
6. Qu'aucune exception ne soit faite pour les juges relativement aux changements apportés aux règles sur la déduction des contributions à un REÉR en raison des modifications de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (L.C., 1990, ch. 35) et des règlements d'application qui en découlent (chapitre VIII).
7. Que les cotisations, prestations, intérêts et obligations du régime des juges soient présentés à part dans les Comptes de pensions (chapitre X, partie B).
8. Que l'indexation des pensions des juges, y compris celles des conjoints survivants et des enfants admissibles, soit prévue à la *Loi sur les juges* et non dans la *Loi sur les prestations de retraite supplémentaires* (chapitre X, partie C).
9. Que la retraite avec pleine pension soit autorisée lorsque le juge a atteint au moins 60 ans et qu'il a à son actif au moins 15 années de service pourvu que le total de l'âge et du nombre d'années de service soit d'au moins 80 (chapitre X, partie D).

10. Que les juges puissent prendre leur retraite avec pleine pension après avoir exercé leurs fonctions pendant au moins dix ans à la Cour suprême du Canada et avoir atteint l'âge de 65 ans (chapitre X, partie F).
11. Que la *Loi sur les juges* soit modifiée par l'insertion des dispositions pertinentes de la *Loi sur le partage des prestations de retraite* avec les modifications qui peuvent dicter les circonstances (chapitre X, partie G).
12. Que les juges soient autorisés à choisir de devenir surnuméraires lorsqu'ils ont atteint l'âge de 60 ans au moins et qu'ils ont exercé leurs fonctions de juge pendant un minimum de 15 ans, pourvu que le total de l'âge et du nombre d'années de service soit d'au moins 80 (chapitre XI, partie A).
13. Qu'un juge ne puisse être surnuméraire pendant plus de 10 ans (chapitre XI, partie B).
14. Que la *Loi sur les juges* soit modifiée pour faire en sorte que le régime de pensions des juges soit considéré comme un régime de pension agréé jusqu'à concurrence du maximum permis par la *Loi de l'impôt sur le revenu* et son règlement d'application et que le reste soit considéré comme relevant d'une convention de retraite (chapitre XII).
15. Que la *Loi sur les juges* soit modifiée pour permettre au juge en chef d'autoriser un congé de maternité ou un congé parental pouvant aller jusqu'à six mois (i) pour une femme juge qui est enceinte, qui vient d'accoucher ou d'adopter un enfant et (ii) pour un homme juge après la naissance ou l'adoption de son enfant (chapitre XV).

Respectueusement présenté le 31 mars 1993.

Purdy Crawford (président)
Jalynn H. Bennett
John G. Goodwin
Yves Guérard
Kitty Heller



COMMISSION DE 1992 SUR LE TRAITEMENT
ET LES AVANTAGES DES JUGES

AVIS

La Commission de 1992 sur le traitement et les avantages des juges a été instituée le 30 septembre 1992 par la ministre de la Justice et procureure générale du Canada, en application de l'article 26 de la Loi sur les juges. Elle a pour mandat de déterminer si le traitement et les avantages des juges nommés par le gouvernement fédéral ainsi que les pensions auxquelles ceux-ci, leur conjoint et leurs enfants ont droit, sont satisfaisants.

La Commission invite toute personne intéressée à lui soumettre par écrit ses vues sur les sujets qu'elle a reçu pour mission d'examiner. Ces interventions doivent prendre la forme d'un document écrit, établi dans l'une ou l'autre des deux langues officielles, et être déposées auprès de la Commission en dix exemplaires au plus tard le 30 novembre 1992. Quiconque dépose un tel document écrit peut en outre demander à la Commission d'être entendu par celle-ci. En pareil cas, il convient d'aviser la Commission au plus tard le 20 novembre 1992 du souhait de présenter des observations orales. Il convient de noter que le dépôt de documents écrits n'oblige nullement à présenter les observations orales.

Il est possible d'obtenir le texte définissant le mandat de la Commission sur simple demande.

Commission de 1992 sur le
traitement et les avantages
des juges
110, rue O'Connor
Bureau 1114
Ottawa (Ontario)
K1A 1E3

Le président de la
Commission

Purdy Crawford, c.r.



**1992 COMMISSION ON JUDGES'
SALARIES AND BENEFITS**

NOTICE

This Commission was appointed on September 30, 1992 by the Minister of Justice and Attorney General of Canada, pursuant to section 26 of the Judges Act, to inquire into the adequacy of the salaries and other amounts payable under the Act to federally appointed judges and into the adequacy of federally appointed judges' benefits generally, including the granting of annuities provided to judges and to their surviving spouses and children.

The Commission invites written submissions in either official language concerning the matters within the Commission's terms of reference. Written submissions must reach the Commission by November 30, 1992, in ten copies. A party intending to file a written submission with the Commission may also request an opportunity to make a presentation at an oral hearing. The Commission must be notified by November 20, 1992 of the party's desire to appear at an oral hearing. A party filing a written submission need not request to appear at an oral hearing.

Copies of the Commission's terms of reference are available upon request.

1992 Commission on Judges'
Salaries and Benefits
Room 1114
110 O'Connor Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E3

Purdy Crawford, Q.C.
Chairman

**LISTE DES ORGANISMES ET PARTICULIERS
QUI ONT PRÉSENTÉ DES MÉMOIRES**

1. Comité conjoint sur les avantages des juges, constitué par la Conférence des juges en chef et la Conférence canadienne des juges
2. Association des juges de la Cour supérieure de l'Ontario
3. Juges nommés par les autorités fédérales dans le Nord
4. L'honorable juge John de P. Wright (Cour de justice de l'Ontario - division générale)
5. Comité permanent de l'Association du Barreau canadien chargé des traitements des juges et des pensions des conjoints des juges
6. Law Society of Alberta (J. Patrick Peacock, c.r., conseil)
7. Law Society of British Columbia (Peter Leask, c.r., trésorier)
8. Barreau du Québec (Paul P. Carrière, bâtonnier)
9. Fédération des professions juridiques du Canada (Claude Séguin, directeur général)
10. Kirsten F. Connor, Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
11. Frans F. Slatter, Edmonton (Alberta)

**ÂGE MOYEN DES JUGES, HOMMES ET FEMMES,
À LEUR ACCESSION À LA MAGISTRATURE**

<u>Année</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Les deux sexes</u>
1981	50,99	43,95	50,17
1982	50,38	54,12	50,54
1983	50,09	44,31	49,39
1984	51,35	42,78	50,59
1985	53,58	42,68	52,26
1986	50,10	43,29	49,22
1987	52,16	44,46	50,12
1988	52,92	43,48	51,74
1989	50,74	40,30	48,31
1990	51,80	42,66	49,08
1991	52,46	43,00	50,40
1992	50,22	43,95	48,66

Source : Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale

**MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION
DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE**

RÉMUNÉRATION GLOBALE

	Page
INTRODUCTION	47
1. OBJECTIFS.....	48
2. LE CONCEPT DE RÉMUNÉRATION GLOBALE.....	49
3. LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION	51
4. LA MÉTHODOLOGIE :	
4.1 Les méthodes d'évaluation de la rémunération globale	53
4.2 Formule de rémunération globale	55
4.3 La situation de référence.....	57
4.4 L'évaluation actuarielle	58
5. ESTIMATION DES COÛTS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE.....	61
6. LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION DES JUGES PUINÉS.....	66
ANNEXE – HYPOTHESES ACTUARIELLES.....	71
GLOSSAIRE	74

INTRODUCTION

Ce document présente les concepts qui sous-tendent la méthodologie d'évaluation et de comparaison des coûts de rémunération globale.

Dans un premier temps, il définit la rémunération globale. Cette définition servira ensuite de cadre pour déterminer les divers éléments qui composent la rémunération globale.

Il présente ensuite une méthode spécifique pour évaluer et comparer les coûts de la rémunération globale d'une manière objective, valable et fiable.

Le concept de rémunération globale a été développé et précisé graduellement à travers les années et il existe des variations, tant au niveau de la définition de ce qui doit être considéré comme de la rémunération que sur la manière dont le coût de la valeur de rémunération devrait être estimé. Essentiellement, les différences concernent les avantages sociaux puisque le salaire de base n'est pas ambigu.

Des études ont été publiées régulièrement au Canada et aux États-Unis sur les coûts des avantages sociaux ⁽¹⁾. Ce concept sous-tend des études publiées par le Bureau de recherche sur les traitements au Canada ⁽²⁾ et par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du Ministère du Travail du Québec ⁽³⁾.

Une description plus détaillée d'un modèle de rémunération globale, de même qu'une discussion sur des éléments d'analyses sont présentées dans un document intitulé "Proceedings of the Conference on Public Sector Compensation - 1985" du *Ontario Economic Council* ⁽⁴⁾. On y précise dans l'introduction : *Le modèle a été conçu pour aider le gouvernement fédéral (en tant qu'employeur) à comprendre les rapports de rémunération entre ses employés et les personnes faisant un travail semblable dans d'autres secteurs de l'économie.*

Le huitième rapport de l'IRIR⁽⁵⁾ présente une description de deux méthodologies d'estimation des coûts : la méthode de calcul du coût des avantages, aussi appelée la méthode des déboursés et la méthode de calcul du niveau des avantages, aussi appelée la méthode des coûts simulés. Des variations de ces méthodes sont utilisées par les parties dans le cadre de négociations collectives afin d'étayer des présentations faites à des arbitres ou pour déterminer la part des coûts de la main d'œuvre dans les coûts de production.

(1) Employee Benefit Costs in Canada, Peat Marwick Stevenson & Kellogg Employee Benefits, U.S. Chamber Research Center

(2) Avantages sociaux et conditions de travail, Commission des relations de travail dans la fonction publique; Réf. 118-90

(3) Fréquence et caractéristiques des avantages sociaux et des conditions de travail, Études et recherches du ministère du Travail, ISBN 2-251-14598-8

(4) Rémunération globale et comparaison, C.R. Horne, P. Mercier et G.J. Bourdeau, Secrétariat du Conseil du Trésor

(5) Huitième rapport sur les constatations de l'IRIR (Institut de Recherche et d'Information sur la Rémunération), Mai 1992, ISBN 2-551-12864-1

1. LES OBJECTIFS DE L'ÉVALUATION ET DE LA COMPARAISON DES COÛTS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

L'évaluation des coûts de la rémunération globale peut s'effectuer dans le cadre d'une variété d'objectifs :

- Quantifier les coûts de la rémunération globale de manière objective, valable et fiable.
- Déterminer les différences de rémunération globale qui sont reliées aux conditions d'emploi seulement, évitant ainsi l'écart artificiel provenant de facteurs tels que les caractéristiques de la main-d'oeuvre ou la stratégie de financement.
- Déterminer l'incidence financière des changements de rémunération.
- Comparer différents programmes de rémunération globale.

L'utilisation du terme "coût" signifie que l'évaluation se fait du point de vue du payeur, c'est-à-dire l'employeur. On peut également la considérer, du point de vue de l'employé, comme une quantification de la valeur du programme de rémunération globale. Les objectifs peuvent être similaires et aider l'employé à faire un choix entre différentes offres ou entre travailler et ne pas travailler. Il faut toutefois souligner que, dans la mesure où l'évaluation repose sur des hypothèses, y compris des probabilités, ce qui est évalué est la valeur moyenne pour un individu faisant partie d'un groupe ou, en d'autres mots, la juste valeur marchande. Les valeurs réelles ou perçues dépendront des caractéristiques de l'individu, de ses préférences et autres éléments subjectifs.

Les mots "coûts" et "valeur" excluent implicitement les éléments de la rémunération qui n'ont pas, à des fins pratiques, de valeur monétaire quantifiable. Ainsi, on exclut les valeurs immatérielles telles que le prestige relié à un poste, la satisfaction intellectuelle résultant d'une réalisation ou d'un développement personnel, la qualité de l'environnement et l'aspect humain, etc. Nous avons également exclu, à tort ou à raison, les éléments tels que la formation qui sont plus tangibles, mais qui pourraient aussi être considérés comme un investissement par l'employeur.

Nous avons également exclu les coûts reliés aux frais généraux visant à fournir les éléments de la rémunération puisque cela brouillerait la relation entre le coût et la valeur.

2. LE CONCEPT DE RÉMUNÉRATION GLOBALE

La rémunération globale comprend toutes les conditions, contractuelles ou prévues par la loi, qui entraînent habituellement un engagement financier de la part de l'employeur à l'égard des employés ou à leur profit, que l'employeur acquitte en échange du travail exécuté pour une période déterminée.

- L'utilisation du terme neutre "conditions" plutôt que "avantages" indique que l'employé ne doit pas nécessairement profiter d'une disposition pour que celle-ci soit considérée comme une rémunération. La cotisation de l'employeur au régime provincial d'assurance-maladie (RAMQ), à titre d'exemple, serait considérée comme une rémunération, même si l'employé n'en retire aucun avantage particulier. La notion suppose que tous les coûts financiers de l'employeur doivent être inclus.
- "Contractuelles ou prévues par la loi" : une condition de rémunération est "contractuelle" lorsque qu'elle découle d'une entente entre l'employé et l'employeur; elle est "prévue par la loi" lorsqu'elle provient d'une législation ou d'un programme gouvernemental (RRQ, assurance-chômage, CSST). Une condition ne doit pas nécessairement faire partie d'une entente collective ou écrite pour être considérée contractuelle. Les pratiques de gestion de l'employeur peuvent faire partie de ce coût (par exemple, les programmes d'aide aux employés).
- "Qui entraînent un engagement financier" : cet énoncé limite la définition de la rémunération aux éléments qui peuvent être quantifiés en termes monétaires. Cette définition se veut plus traditionnelle et opérationnelle qu'une définition qui comprendrait les avantages non monétaires. Il n'y a pas de limite précise à la rémunération et, par conséquent, à sa mesure si on dépasse le cadre financier. Cela ne signifie pas que les éléments non monétaires n'ont pas de valeur, mais qu'ils sont considérés non pas comme des éléments de la rémunération, mais comme des variables qui doivent être prises en considération dans l'analyse et qui peuvent expliquer les variations observées en raison des différences qualitatives.
- L'utilisation du terme "engagement" plutôt que "paiement" indique que l'employeur ne doit pas nécessairement déboursier, mais qu'il s'engage à le faire le cas échéant. À titre d'exemple, une indemnité à payer pour la cessation d'emploi dans des conditions précises constitue un engagement qui ne nécessitera peut-être jamais de débours, mais qui serait néanmoins considéré comme une rémunération.

-
- "Par l'employeur" signifie que les avantages que l'employé retire de son emploi et pour lesquels il paie lui-même (cotisations à des avantages, au club social) ne sont pas considérés comme une rémunération.
 - "Habituellement" signifie qu'un avantage offert par un employeur (la sécurité, par exemple) qui entraîne habituellement des frais est considéré comme une rémunération même si, pour un employeur en particulier, aucun débours ou engagement n'est requis, et si l'employé a toujours droit à l'avantage en vertu des politiques de gestion de la compagnie. Inversement, un avantage qui ne coûte habituellement rien et qui, pour des raisons spéciales entraînerait des coûts pour l'employeur, ne serait pas considéré comme une forme de rémunération (par exemple un transport spécial pour amener les employés au travail dans une région isolée).
 - "À l'égard des employés ou à leur profit" fait référence à la rémunération directe, soit tous les montants payés à l'employé, de même que la rémunération indirecte payée à une tierce partie au nom de l'employé. Les montants payés à une tierce partie peuvent prendre la forme d'achat de services (les primes d'assurance, par exemple) ou de dépenses d'opération (les repas subventionnés, par exemple).
 - "Que l'employeur acquitte" signifie que l'employeur qui s'acquitte d'une condition dans les faits est considéré comme payant rémunération même s'il n'a pas d'obligation de continuer à le faire.
 - "En échange du travail exécuté" signifie que tous les paiements ne sont pas compris. Le remboursement des frais engagés (utilisation de l'équipement, automobile, frais de déplacement) s'effectue en échange des dépenses engagées par l'employé et non pour le travail accompli.
 - "Pour une période déterminée" signifie que la rémunération s'applique toujours à une période de temps. La valeur absolue de la rémunération n'a aucune signification si nous ne savons pas si elle correspond à un montant annuel, mensuel, hebdomadaire, quotidien ou horaire. L'unité de mesure doit également comporter une date et définir ainsi la période de référence.

3. LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Les éléments qui doivent être pris en considération lors de l'évaluation de la rémunération globale varient selon la situation étudiée et les conditions d'emploi existantes (de même que selon les données disponibles). Ces éléments peuvent comprendre :

1. La rémunération directe

- 1.1 Salaire de base
- 1.2 Primes (bonis, commissions, montants forfaitaires) reliées aux fonctions ou au rendement
- 1.3 Traitement compensatoire
- 1.4 Temps supplémentaire
- 1.5 Remboursement des journées de congés de maladie
- 1.6 Indemnités

2. La rémunération indirecte

2.1 Protection du revenu

- 2.1.1 Primes d'assurance-invalidité (court et long termes)
- 2.1.2 Sécurité d'emploi (y compris l'indemnité de départ et les prestations supplémentaires d'assurance-chômage)
- 2.1.3 Cotisations au régime de retraite

2.2 Assurance-maladie/accidents/responsabilité

- 2.2.1 Assurance-vie
- 2.2.2 Assurance-vie supplémentaire
- 2.2.3 Régime de soins dentaires
- 2.2.4 Protection additionnelle (assurance-responsabilité, assurance-automobile, etc.)

2.3 Paiements requis par la loi

- 2.3.1 Assurance-chômage
- 2.3.2 Assurance-maladie de base
- 2.3.3 Santé et sécurité
- 2.3.4 Régime des rentes du Québec/Régime de pensions du Canada
- 2.3.5 Normes du travail

2.4 Services et gratifications

- 2.4.1 Frais de scolarité
- 2.4.2 Automobile de la compagnie
- 2.4.3 Transport et stationnement
- 2.4.4 Repas subventionnés par l'employeur
- 2.4.5 Programme d'aide aux employés
- 2.4.6 Counselling en vue de la retraite
- 2.4.7 Frais d'association professionnelle
- 2.4.8 Garderie
- 2.4.9 Autres

3. Journées de travail

- 3.1 Nombre régulier de jours ouvrables
- 3.2 Heures supplémentaires (le cas échéant)

4. Traitement pour le temps non travaillé

- 4.1 Jours fériés
- 4.2 Vacances
- 4.3 Congé parental (maternité et paternité)
- 4.4 Congé de deuil, fonction de juré, etc.
- 4.5 Congé d'études payé
- 4.6 Congés de maladie

Lorsque nous utilisons la rémunération globale pour comparer le coût de **différents régimes de rémunération**, nous devons également déterminer dans quelle mesure les emplois qui font l'objet d'une comparaison de rémunération sont comparables en termes de contenu. À cause du type de comparaison effectuée dans le projet, cela ne s'applique pas au cas qui nous concerne.

4. MÉTHODOLOGIE

4.1 Les méthodes d'évaluation de la rémunération globale

L'évaluation des coûts de la rémunération globale peut se faire à l'aide de différentes méthodes.

Une première méthode consiste à attribuer une valeur subjective à chaque élément du régime de rémunération. On compare ensuite ces valeurs aux valeurs attribuées à des éléments similaires de rémunération offerte à d'autres employés. Il en résulte une évaluation plutôt qualitative de la valeur des comparaisons de rémunération globale.

En vertu de cette approche, appelée la **méthode de comparaison brute**, le coût de la mise en place ou de la modification d'un élément de rémunération ne peut être calculé. Ainsi, cette méthode se limite à ordonner les avantages et à distinguer entre les meilleurs, les moins bons ou les moins acceptables. Elle indique seulement si un avantage est supérieur, inférieur ou égal à d'autres avantages.

Au mieux, cette méthode a le mérite d'être simple, mais ne fournit qu'une comparaison superficielle.

Une deuxième méthode, la **méthode du coût des avantages**, compare les débours réels effectués par différents employeurs à l'égard d'emplois de classifications comparables. Elle a l'avantage de pouvoir être appliquée à partir de l'information disponible dans les états financiers. On la dit également davantage basée sur les faits qu'un calcul basé sur des hypothèses. Cette méthode compare uniquement les dépenses sans tenir compte du montant ou de la qualité de la rémunération offerte aux employés. Le même dollar, dépensé par deux employeurs différents, ne correspond pas nécessairement à la même qualité et quantité de rémunération pour les employés en raison des différentes méthodes de financement ou de la répartition de la main-d'oeuvre.

On peut donc remettre en question l'efficacité de cette méthode pour comparer les régimes de rémunération globale. De plus, comme cette méthode n'utilise que les renseignements concernant les dépenses, elle ne peut évaluer qu'après coup l'incidence financière reliée à un changement ou une modification des éléments de rémunération d'un régime de rémunération existant pour un groupe d'employés donné.

On peut utiliser une troisième approche, la **méthode du niveau des avantages**, pour évaluer les coûts de rémunération globale. Cette méthode consiste à calculer les coûts engagés par l'employeur pour offrir à ses employés un régime de rémunération, existant ou simulé.

La méthode du niveau des avantages permet de calculer la valeur de la rémunération par rapport à la rémunération offerte à différents groupes d'employés travaillant pour le même employeur, ou par rapport à des groupes d'employés travaillant pour d'autres employeurs. Cette méthode permet également de calculer les coûts que l'employeur devrait engager s'il offrait à ses employés un plan de rémunération différent.

Cette méthode permet d'éviter l'écart artificiel résultant de facteurs tels que le financement, l'expérience d'utilisation ou les caractéristiques de la main-d'œuvre. De plus, cette méthode ne nécessite que des renseignements descriptifs des dispositions et des caractéristiques des éléments de la rémunération qui s'appliquent aux employés qui font l'objet de l'évaluation. Elle ne nécessite aucune information sur les dépenses réelles engagées.

En vertu de cette méthode, on évalue d'abord la valeur individuelle de chaque élément de la rémunération, puis on intègre toutes les valeurs des éléments dans une mesure composée de la rémunération globale. L'évaluation de certains éléments est relativement simple (par exemple, le nombre de congés payés), alors que d'autres (comme les éléments de type pension et assurance) sont plus complexes et demandent l'utilisation de méthodes actuarielles.

En vertu de ce modèle, on utilise le terme "valeur" (de la rémunération) afin d'éviter toute confusion avec les dépenses réelles. Puisque les analyses se font à partir de modèles des avantages et de leur utilisation, il importe de préciser que les chiffres utilisés ne correspondent pas exactement aux dépenses.

Nous recommandons l'utilisation de la méthode du niveau des avantages aux fins de comparaison de la rémunération globale.

4.2 Formule de rémunération globale

Une fois que tous les éléments de rémunération ont été identifiés et que leur valeur a été établie en vertu de la méthode du niveau des avantages, la question des jours travaillés et des congés payés surgit.

Ainsi, la somme des dépenses estimées ou réelles relativement aux différents éléments de rémunération ne constitue qu'une mesure incomplète de la rémunération globale puisque qu'elle ne tient pas compte des jours travaillés et des congés payés.

La méthode utilisée ici tient compte de ce fait en présentant la rémunération globale sous la forme de la valeur monétaire de tous les éléments de rémunération donnant lieu à une dépense en relation avec le nombre réel de jours travaillés.

Cette mesure permet de faire le rapprochement entre la valeur moyenne nette de la rémunération d'un groupe d'employés en vertu de la méthode du niveau des avantages, et le coût de la rémunération pour l'employeur. La valeur de la rémunération globale est exprimée dans la formule suivante :

$$\begin{array}{rcccl} \text{Rémunération} & & \text{Rémunération directe} & + & \text{Rémunération indirecte} \\ \text{globale par} & & \text{(annuelle)} & & \text{(annuelle)} \\ \text{semaines travaillées} & = & & & \\ & & \text{Semaines normales} & - & \text{Semaines payées mais} \\ & & \text{payées (annuelles)} & & \text{non travaillées (annuelles)} \end{array}$$

Pour certains emplois, nous devons peut-être travailler avec des jours ou des heures. Dans ce cas, on calcule le dénominateur en termes de jours ou d'heures travaillées nettes, et la norme de comparaison fournit une évaluation en dollars par jour ou en dollars par heure plutôt qu'en dollars par semaine. Dans tous les cas, l'équation fournit une base commune pour comparer la valeur des programmes de rémunération qui peuvent être très différents à la fois en termes d'avantages ou d'exigences de travail.

En soustrayant la période de congés payés plutôt que d'ajouter une valeur monétaire équivalente, on évite la surévaluation systématique de la valeur monétaire totale.

Dans le cas des juges nommés par le fédéral, la relation employeur-employé n'est pas conventionnelle. La détermination de la semaine normale de travail, par exemple, doit refléter les caractéristiques particulières des tâches judiciaires. Afin de tenir compte des semaines consacrées à la rédaction des jugements, le nombre de semaines réellement travaillées est calculé comme suit : 150 % du nombre de semaines passées en cour. Sur la base de 32 semaines passées en cour, le nombre de semaines régulières de travail est de 48, laissant 4 semaines comme estimation pour les vacances payées mais non travaillées.

Dans le cas des juges surnuméraires, le dénominateur doit être ajusté afin de refléter le changement dans le nombre de semaines travaillées. Comme première approximation, nous avons augmenté le nombre de semaines non travaillées d'un nombre équivalent à 50 % du nombre de semaines travaillées pour refléter une réduction de 50 % dans la charge de travail régulière. Ainsi, le nombre de semaines régulières de travail est réduit à 24 semaines.

Afin de prendre en considération la réduction dans le nombre de semaines, nous avons calculé le nombre moyen de semaines régulières de travail pendant la carrière d'un juge en utilisant la durée moyenne estimative de la carrière active d'un juge et la durée moyenne estimative de la carrière active d'un juge surnuméraire.

Dans les deux cas, nous avons également besoin d'une estimation du nombre moyen de jours non travaillés dans le cas de congés autorisés, de congés de maternité, de congé parentaux ou d'invalidités de court terme. En l'absence de données plus précises, une estimation arbitraire de 1 semaine a été utilisée avant et après les Recommandations. Ainsi, nos calculs ne quantifient pas le coût de ce changement que nous considérons marginal.

4.3 La situation de référence

Lorsqu'on évalue le coût des régimes de rémunération globale, on utilise toujours une situation de référence qui devrait comprendre les éléments suivants :

- Période de référence : les régimes de rémunération sont en vigueur à une date donnée et pendant une période donnée. Dans le cas de la présente évaluation, nous nous référons au programme de rémunération en vigueur au 1^{er} avril 1992 et la période de référence s'étend d'avril 1992 à mars 1993.
- Population de référence : pour évaluer les coûts reliés à un ensemble de conditions d'emploi et des journées travaillées qui y sont reliées, nous devons définir et utiliser une population et une expérience de référence qui serviront à isoler les changements de conditions d'emploi. Aux fins de cette étude, nous utilisons la population réelle des juges au début de la période de référence.

4.4 L'évaluation actuarielle

Une méthode actuarielle est utilisée pour déterminer le coût de certains éléments du régime de rémunération évalué.

Ces évaluations prévoient les dépenses futures reliées aux programmes en place, et ensuite estiment la valeur présente de ces coûts futurs. Cette méthodologie exige l'utilisation d'hypothèses démographiques et économiques.

HYPOTHESES

Généralement, quand un régime de retraite est offert, on considère pratique d'utiliser les mêmes hypothèses démographiques et actuarielles que celles utilisées dans le processus d'évaluation du régime de retraite parce que ce régime représente une large proportion des coûts. Dans la situation actuelle, les hypothèses utilisées pour les évaluations actuarielles préparées par le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, pour présentation dans les Comptes publics, ont été sélectionnées. Ces hypothèses sont résumées en annexe.

MÉTHODES

Différentes méthodes actuarielles peuvent être utilisées.

Méthode de nivellement des cotisations depuis l'âge à l'entrée

Cette méthode calcule la valeur présente des prestations projetées jusqu'à l'âge de cessation d'emploi, à l'âge d'embauche des employés ou de début de participation dans le régime.

Cette valeur présente des prestations est ensuite divisée par la valeur présente des salaires pour la période qui débute à l'âge d'entrée jusqu'à la date de cessation d'emploi. Le coût de la prestation est ensuite présenté en terme de pourcentage uniforme du salaire pour la carrière de l'employé.

Le coût, ainsi déterminé, ne varie pas avec l'âge ou le service, et est stable pour la durée de la carrière des employés.

Méthode de répartition des prestations

Cette méthode calcule la valeur présente à l'âge présent des prestations projetées en regard du service dans l'année suivante. Le coût de la prestation peut ensuite être exprimé en pourcentage du salaire projeté pour cette année suivante.

Le coût est moins stable car il varie en fonction de l'âge. Mais quand cette méthode est utilisée pour un groupe d'employés, l'âge moyen est plus stable et cette méthode peut être utilisée pour évaluer certains avantages (pour des raisons de simplicité) quand on peut considérer que son utilisation ne causera pas de distorsion dans l'évaluation. Par exemple, en considérant des pratiques commerciales en vigueur dans le domaine de l'assurance, cette méthode pourrait être acceptable pour évaluer les coûts d'assurance-maladie, même si on sait que les coûts sous-jacents varient en fonction de l'âge.

Pour illustrer la différence entre les deux méthodes, prenons le calendrier de vacances suivant :

- 2 semaines après 1 an de service
- 3 semaines après 3 ans de service
- 4 semaines après 10 ans de service

Avec la **méthode de nivellement des cotisations** depuis l'âge à l'entrée, en prenant en considération toute la durée de la carrière, nous pouvons déterminer, en fonction d'un ensemble d'hypothèses données, que ce calendrier est équivalent en terme de coûts à une valeur uniforme de 3,25 semaines par année.

Avec la **méthode de répartition des prestations**, les résultats seraient de 2 semaines entre 1 et 3 années, de 3 semaines entre 3 et 10 années et de 4 semaines par la suite.

La méthode de répartition des prestations présenterait des résultats moyens en considérant le nombre d'employés dans chaque catégorie de service. Dans le cas d'un employeur qui n'aurait aucun employé avec plus de 10 années de service, l'avantage de 4 semaines après 10 années ne serait pas reflété dans les calculs.

La méthode de nivellement des prestations depuis l'âge à l'entrée capte plus fidèlement tous les éléments d'un programme de rémunération, nonobstant l'âge courant et la distribution des années de service du groupe visé par l'étude. Cette méthode est donc plus appropriée pour mesurer la valeur moyenne de la rémunération globale, établie sur la base de la durée totale de la carrière.

Cependant, dans les circonstances présentes, étant donné que les avantages autres que le régime de retraite ne sont pas modifiés et que la période de vacances est considérée comme équivalente à tous les âges, nous avons considéré que le coût annuel était un substitut adéquat pour les coûts déterminés sur la base de la méthode du nivellement des prestations depuis l'âge à l'entrée.

5. ESTIMATION DES COÛTS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

Le nombre de juges utilisé dans les calculs suivants correspond au nombre de juges au 31 mars 1992 et le salaire utilisé pour les deux années débutant le 1^{er} avril 1993 est le salaire en vigueur au 1^{er} avril 1992, tandis que le salaire utilisé pour la troisième année incorpore l'indexation automatique prévue à l'article 25 de la *Loi sur les juges* établie à 2,5 % sur la base des hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation du régime de pensions. Il est également présumé que le coût des autres éléments, en moyenne, reste constant en pourcentage du salaire.

Afin d'estimer les coûts totaux de rémunération, nous avons dans un premier temps, calculé les coûts de rémunération globale sur la base des estimations de la Section 6 qui s'appliquent à un juge puîné. Ce premier total est ensuite ajusté afin de refléter le différentiel salarial pour les juges de la Cour suprême du Canada et les juges en chef. Les coûts des régimes de retraite reliés au différentiel en sus du salaire des puînés ont été estimés sur la base du même pourcentage que celui estimé pour tous les juges. Pour les éléments de rémunération autres que le régime de retraite, des ajustements au différentiel en sus du salaire des puînés ne sont pas nécessaires puisque les coûts totaux ont déjà été alloués en pourcentage du salaire des puînés.

Ces calculs sont présentés ci-après :

	Avant les recommandations	Première et deuxième années	Troisième année
A. Rémunération globale au taux des puînés			
Rémunération globale	201 559 \$	204 519 \$	209 632 \$
Nombre total de juges	898	898	898
Rémunération globale au taux des puînés	180 999 982 \$	183 658 062 \$	188 249 514 \$
B. Différentiels			
<i>Juges en chef</i>			
Différentiel - Salaire de base	14 200 \$	14 200 \$	14 555 \$
Nombre de juges en chef	36	36	36
Sous-total pour les juges en chef	511 200 \$	511 200 \$	523 980 \$
<i>Juges de la Cour suprême</i>			
Différentiel - Salaire de base			
Juges	29 400 \$	29 400 \$	30 135 \$
Juges en chef	44 100 \$	44 100 \$	45 202 \$
Nombre de juges	8	8	8
Nombre de juges en chef	1	1	1
Sous-total pour la Cour suprême	279 300 \$	279 300 \$	286 282 \$
DIFFÉRENTIELS TOTAUX - SALAIRES	790 500 \$	790 500 \$	810 262 \$
C. Différentiels pour le régime de retraite			
(Réf.: ligne 2.1.3 Section 6)	207 900 \$	222 921 \$	228 494 \$
D. Coûts totaux de rémunération			
	181 998 382 \$	184 671 483 \$	189 288 270 \$

Le coût moyen de rémunération hebdomadaire par semaine travaillée est déterminé en divisant les coûts de rémunération globale par le nombre de semaines travaillées, ajusté pour la durée présumée des congés autorisés et la charge de travail régulière réduite pendant la période travaillée comme surnuméraire. Avec l'introduction de la Règle du 80, le nombre moyen de semaines dans l'année de travail régulière est réduit par l'augmentation de la période travaillée comme surnuméraire au cours de la carrière d'un juge. La moyenne pondérée est estimée en appliquant le nombre d'années estimé pour chaque statut à 24 semaines et 48 semaines, respectivement. Cette réduction se présente ainsi :

	Conditions actuelles	Après la Règle du 80
Durée moyenne estimative de la carrière (années)		
Comme juge surnuméraire	5,43	5,47
Autre que comme surnuméraire	16,17	14,96
Nombre total d'années	21,60	20,43
Moyenne pondérée de la charge de travail régulière estimative	41,97	41,57
Réduction des 48 semaines régulières	6,03	6,43
Nombre estimatif de semaines de travail	40,97	40,57

Le coût moyen de la rémunération globale par semaine travaillée est donc :

Avant les recommandations	4 947 \$
Première et deuxième années	5 069 \$
Troisième année	5 196 \$

Le nombre moyen de semaines travaillées par un juge est plus grand de 0,986 % avant la modification, soit 40,97 par rapport à 40,57. Ainsi, pour générer le même nombre de semaines travaillées, le nombre de juges devrait être augmenté de 0,986 %. Les augmentations totales de coûts engendrées par les recommandations peuvent être estimées en multipliant l'augmentation du coût par semaine travaillée par le nombre total de semaines travaillées au 1/4/92 avant le changement, c'est-à-dire 36 791 semaines ($898 \times 40,97$) comparé à 36 432 semaines ($898 \times 40,57$) après le changement.

L'impact de l'introduction de la Règle du 80 sur le coût du régime de retraite a été estimé sur la base du coût normal depuis l'âge à l'entrée. Les âges à l'entrée présumés ont été basés sur l'expérience 1989-91. Les taux de retraite ont été ajustés pour tenir compte du changement d'âge auquel les juges deviennent admissibles à la retraite et, du même coup, deviennent admissibles au statut de surnuméraire. L'ajustement est considéré suffisant, globalement, pour tenir compte du changement au niveau de l'âge de retraite pour les juges de la Cour suprême.

L'augmentation dans le coût normal mesure l'effet sur le coût comme si la nouvelle règle s'était appliquée sur la carrière complète des juges, mesurant ainsi l'impact à long terme. De plus, l'introduction de la Règle du 80 occasionne un coût non récurrent égal à l'augmentation des provisions actuarielles en regard du service passé car la règle devient applicable à tous les juges sur la base de leurs années de service totales. L'augmentation du passif actuariel sur la base de répartition des prestations est estimé à 11,4 millions de dollars sur la base de la population des juges à la fin de l'année 1991. Cette estimation est considérée comme une approximation acceptable de l'augmentation calculée sur la base de l'âge à l'entrée qui n'était pas disponible dans les délais requis. L'estimation au 31 décembre 1991 s'appliquait à 902 juges. Elle a été projetée au 1^{er} avril 1992 en proportion de l'augmentation des salaires totaux pour la population de 898 juges à cette date.

Cette augmentation du passif peut être amortie par tranches annuelles égales au cours de la durée moyenne estimative du reste de la carrière active des juges, estimée à 12,0 années, ce qui implique un coût en pourcentage décroissant pendant la période de 12 années. L'augmentation anticipée du passif est de 12,0 millions de dollars et la tranche annuelle est de 1 626 000 \$.

Les augmentations de coûts sont présentées ici en comparaison des coûts totaux de rémunération au 1/4/92, avant l'introduction des modifications :

	Augmentation des provisions actuarielles imputées à la 1^{er} année	Augmentation des provisions actuarielles amorties sur 12 années
1/4/93 — 31/3/94	16 488 502 \$	6 114 502 \$
1/4/94 — 31/3/95	4 488 502	6 114 502
1/4/95 — 31/3/96	9 160 959	10 786 959
Total	30 137 963 \$	23 015 963 \$

6. LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION DES JUGES PUINÉS

Les estimations de coût pour le régime de pensions (2.1.3) ont été fournies par le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada. Les autres estimations de coût sont basées sur des informations fournies par le Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale.

1. RÉMUNÉRATION DIRECTE

1.1 Traitement de base (*Loi sur les juges*, art. 9 à 23)

1.2 Indemnités (*Loi sur les juges*)

Les indemnités ont été considérées comme un remboursement de dépenses

1992	Recommandations
155 800 \$	155 800 \$
Non incluses	Non incluses

2. RÉMUNÉRATION INDIRECTE

2.1 Protection du revenu

2.1.1 Invalidité à court terme et à long terme :

- Protection du revenu avec plein salaire

2.1.2 Sécurité de l'emploi

2.1.3 Régime de pensions :

- Pension judiciaire (*Loi sur les juges*, art. 42)
(part de l'employeur)

2.1.4 Prestations d'assurance disponibles à la retraite :

- Santé :
 - Régime de soins de santé provincial *
 - Régime de soins de santé de la fonction publique (part de l'employeur)
 - Régime de soins de santé (Conférence canadienne des juges) (*facultatif*) (payé par l'employé)
- Vie:
 - Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (*facultatif*) (payé par l'employé)
 - Conférence canadienne des juges (*facultatif*) (payé par l'employé)

1992	Recommandations
Inclus dans le coût du régime des pensions (2.1.3) ou des congés (4.2)	Inclus dans le coût du régime des pensions (2.1.3) ou des congés (4.2)
Non estimée	Non estimée
26,3 %	28, 2%
Non inclus	Non inclus
0,13 %	0,13 %
0	0
0	0
0	0

* S'applique à la Colombie-Britannique seulement

2.2 Maladie, accident, protection

2.2.1 Vie - Mutilation - Personnes à charge :

Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique
(*facultatif*) (payé par l'employé)

- Assurance-vie
- Assurance en cas de décès et de mutilation accidentelle
- Assurance pour personnes à charge

2.2.2 Santé :

- Régime de soins de santé de la fonction publique (part de l'employeur) :
 - Médicaments
 - Soins de la vue
 - Professionnels de la santé
 - Frais hors province
 - Prestations pour frais hospitaliers (hors Canada)
 - Hospitalisation
- Croix bleue (*facultatif*) (payé par l'employé)
- Régime de soins de santé (Conférence canadienne des juges)(*facultatif*) payé par l'employé
- Soins dentaires (Régime de soins dentaires de la fonction publique) (payé par l'employeur)

1992	Recommandations
0	0
0	0
0	0
0,26 %	0,26 %
0	0
0	0
0,29 %	0,29 %

3. PAIEMENTS REQUIS PAR LA LOI

3.1 Assurance-chômage

3.2 Assurance-maladie

3.3 Santé et sécurité au travail

3.4 Régimes de retraite du Québec/Canada

- **Total de la rémunération directe, indirecte et des paiements requis par la Loi.**

1992	Recommandations
Non admissible	Non admissible
1,94 %	1,94 %
Non admissible	Non admissible
0,45 %	0,45 %
201 559 \$	204 519 \$

4. TEMPS TRAVAILLÉ

4.0 Nombre moyen de semaines

MOINS

4.1 Congés fériés et vacances

4.2 Congés (*Loi sur les juges*, art. 54)

4.3 Congé de maternité (Manuel du Conseil du Trésor)

4.4 Autres (Congés de deuil, congés de maladie)

4.5 Réduction dans le nombre de semaines pour la durée moyenne du travail comme juge surnuméraire

- Nombre moyen de semaines travaillées

5. RÉMUNÉRATION GLOBALE PAR SEMAINE

1992	Recommandations
52,00	52,00
4,00	4,00
1,00	1,00
Inclus en 4.2	Inclus en 4.2
Inclus en 4.2	Inclus en 4.2
6,03	6,43
40,97	40,57
4 920 \$	5 041 \$*

* 5 167 \$ pour la 3e année, après indexation anticipée de 2,5 %

HYPOTHESES ACTUARIELLES

Cette section présente les hypothèses actuarielles utilisées par l'actuaire en chef du Bureau du surintendant des institutions financières pour évaluer le passif du Régime de pensions des juges de nomination fédérale dans les Comptes publics 1992.

A. Hypothèses économiques pour les Comptes publics 1992

Les hypothèses d'évaluation sont établies au taux de rendement, moins 1 %, mais avec un plancher égal au taux d'argent frais. Le rendement du Fonds est dérivé d'un processus itératif basé sur des investissements dans des obligations avec un terme de 20 ans.

Année	Taux d'intérêt			Indexation de la rente au 1 ^{er} janvier %	Augmentations de salaire %
	Argent frais %	Rendement prévu de la Caisse %	Hypothèse d'évaluation %		
1992	8,5	10,8	9,8	5,8	5,4
1993	8,3	10,7	9,7	2,1	0,0
1994	8,0	10,5	9,5	2,2	0,0
1995	7,6	10,4	9,4	2,1	2,5
1996	7,3	10,2	9,2	2,0	2,4
1997	6,9	10,0	9,0	1,9	2,3
1998	6,0	9,7	8,7	1,8	2,5
1999	5,0	9,4	8,4	2,0	2,5
2000	5,0	9,1	8,1	2,0	2,5
2001	5,0	8,7	7,7	2,0	2,5
2002	5,0	8,3	7,3	2,0	2,5
2003	5,0	7,9	6,9	2,0	2,5
2004	5,0	7,7	6,7	2,0	2,5
2005	5,0	7,8	6,4	2,0	2,5
2006	5,0	7,1	6,1	2,0	2,5
2007	5,0	6,9	5,9	2,0	2,5
2008	5,0	6,7	5,7	2,0	2,5
2009	5,0	6,5	5,5	2,0	2,5
2010	5,0	6,2	5,2	2,0	2,5
2015	5,0	5,2	5,0	2,0	2,5
Ultime	5,0	5,0	5,0	2,0	2,5

B. Principales hypothèses démographiques

Les hypothèses démographiques sont celles qu'on anticipe utiliser pour l'évaluation actuarielle à venir, au 31 décembre 1991. Globalement, elles ne sont pas différentes des hypothèses actuarielles utilisées dans l'évaluation statutaire de 1988 qui sont décrites de manière plus détaillée dans le rapport actuariel signé par l'actuaire en chef, le 20 juin 1990.

TAUX DE RETRAITE

Les taux de retraite sont basés sur l'expérience graduée du régime. Ces taux unisexes s'appliquent uniquement aux juges actifs qui se qualifient pour une retraite donnant droit à pension ou qui doivent se retirer à 75 ans.

Pour ceux qui sont admissibles à la Règle du 80, les taux statutaires de retraite ont été étendus jusqu'à l'âge de 60 ans et les taux de retraites pour les âges de 70 à 74 ans ont été ajustés de façon à refléter la limite de 10 années pour le statut de surnuméraire, comme suit :

Age	Taux	Age	Taux
60	0,0141	70	0,9229
61	0,0155	71	0,5199
62	0,0170	72	1,0000
63	0,0187		
64	0,0206		

NOUVEAUX ENTRANTS POUR LE COUT NORMAL DE L'AGE À L'ENTRÉE

	Hommes	Femmes
Moins de 46	16 %	82 %
46 - 50	28 %	10 %
51 - 55	26 %	8 %
56 - 60	23 %	0 %
Plus de 60	7 %	0 %
Âge moyen	51,9	42,2

AUTRES HYPOTHESES

Les Taux de mortalité pour l'année 1992 sont basés sur le "1983 Group Annuity Mortality Table" ajusté pour reconnaître l'expérience récente du régime. Les taux pour 1993 et les années suivantes sont déterminées en diminuant les taux de 1992 des facteurs d'améliorations de mortalité, de l'ordre de 1 % par année. Pour les retraités invalides, les niveaux de mortalité sont plus que le double. Les taux sont séparés pour les hommes et les femmes.

Les taux d'invalidité sont basés sur l'expérience graduée du régime. Ces taux unisexes s'appliquent uniquement aux juges actifs pas encore admissibles à une retraite donnant droit à pension.

Les hypothèses distinctes sur la base du sexe, pour les proportions mariées, l'âge des conjoints survivants et des enfants survivants sont basées largement sur l'expérience du régime et sont appliquées aux membres actifs et retraités du régime.

Durée moyenne estimative du reste de la carrière active d'un groupe de salariés

Nombre total des années de service futures que l'on prévoit obtenir de ce groupe de salariés divisé par le nombre d'individus. Dans le calcul du nombre d'années de service futures, on tient compte des diminutions du nombre de salariés, que l'on établit à partir des hypothèses actuarielles, mais le résultat de ce calcul n'est pas pondéré par les montants de prestations, ni par la rémunération.

Expérience

Habituellement exprimée sous forme de ratio ou de pourcentage, c'est la relation entre les réclamations ou les prestations d'un régime par rapport aux montants anticipés.

Méthode actuarielle

Technique pour déterminer le montant et l'impact des coûts actuariels de régimes de retraite ou d'avantages sociaux, de même que le passif actuariel.

Méthode de financement

Technique utilisée par les actuaires pour déterminer les montants de contribution requis pour couvrir les coûts de retraite.

Méthode de nivellement des cotisations depuis l'âge à l'entrée

Méthode selon laquelle la valeur présente des prestations anticipées pour chaque individu inclus dans l'évaluation est attribuée sur une base de nivellement par rapport aux revenus ou années de service de l'individu entre son âge à l'entrée et son âge présumé de départ.

La partie de cette valeur présente allouée à une année d'évaluation s'appelle *coût normal*. La partie de cette valeur présente, qui n'est pas prise en compte à la date d'évaluation par la valeur présente des coûts futurs normaux, est appelée *provision actuarielle*. Avec cette méthode, les gains actuariels (pertes) sont reflétés quand ils se produisent par une diminution (augmentation) des provisions actuarielles non capitalisées.

Méthode de répartition des prestations

Une méthode actuarielle selon laquelle le coût normal d'un régime pour une année est la valeur présente des rentes créditées à tous les participants pour leur service pendant cette année, et la provision actuarielle est la valeur présente, au moment de la mise sur pied du régime, des unités de rente créditées aux participants pour leur service avant cette date.

Méthode des comparaisons brutes

Méthode d'évaluation de rémunération globale qui consiste à assigner des valeurs subjectives à chaque élément d'un programme de rémunération et ensuite à les comparer à des valeurs assignées à des éléments de rémunération similaires offerts à d'autres employés.

Méthode des coûts simulés

Terminologie différente pour identifier la méthode du niveau des avantages.

Méthode du coûts des avantages

Méthode d'évaluation de rémunération globale qui consiste à comparer les déboursés réels faits par les employeurs pour les employés, sans référence à la quantité ou à la qualité de la rémunération offerte.

Méthode du niveau des avantages

Méthode d'évaluation de la rémunération globale qui consiste à estimer les coûts assumés par un employeur pour offrir à ses employés un programme de rémunération, en vigueur ou simulé.

Rémunération globale

Comprend toutes les conditions contractuelles ou prévues par la Loi, qui entraînent habituellement un engagement financier de la part de l'employeur à l'égard des employés ou à leur profit, que l'employeur acquitte en échange du travail exécuté pour une période déterminée.

Valeur présente actuarielle

La valeur d'un montant ou d'une série de montants à verser ou à recevoir à différentes dates, que l'on détermine à une date donnée à partir d'un ensemble d'hypothèses actuarielles.