

# Rapport sur les résultats ministériels 2020-2021

## **Service des poursuites pénales du Canada**

L'honorable David Lametti, c.p., c.r., député  
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

---

**Service des poursuites pénales du Canada**

160, rue Elgin, 12<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1A 0H8

[www.sppc-ppsc.gc.ca](http://www.sppc-ppsc.gc.ca)

Aussi affiché sur le Web en formats PDF et HTML

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada (2021)

No de cat. J76-6E-PDF

ISSN 2560-9351

---

---

## Table des matières

Message de la directrice des poursuites pénales et sous-procureure générale du Canada ..	1
Aperçu des résultats .....	3
Résultats : ce que nous avons accompli .....	8
Poursuites fédérales .....	8
Services internes.....	15
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines.....	19
Dépenses réelles .....	19
Ressources humaines réelles .....	21
Dépenses par crédit voté.....	22
Dépenses et activités du gouvernement du Canada .....	22
États financiers et faits saillants des états financiers.....	22
Renseignements sur l'organisme .....	26
Profil organisationnel.....	26
Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons.....	26
Contexte opérationnel .....	26
Cadre de présentation du rapport .....	27
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes .....	28
Tableaux de renseignements supplémentaires .....	28
Dépenses fiscales fédérales .....	28
Coordonnées de l'organisme .....	28
Annexe : définitions .....	29
Notes en fin de document .....	33

---



## **Message de la directrice des poursuites pénales et sous-procureure générale du Canada**

J'ai le plaisir de présenter le rapport des résultats ministériels 2020-2021 au nom du Service des poursuites pénales du Canada (SPPC).

En rétrospective, l'année 2020-2021 m'apparaît comme l'année des expériences. Si nous avons parfois fait quelques comparutions par téléphone avant la pandémie, j'oserais dire que nous avons fait peu ou pas de comparutions par vidéoconférence, et encore moins de procès complets. Si la nécessité est le parent de l'invention, alors nos compétences parentales ont effectivement été nourries par la nécessité de faire des comparutions à distance.

Dans un petit ministère, les services internes comptent très peu d'employés. Malgré leur taille relativement modeste, nos équipes de technologie et de gestion de l'information ont travaillé sans relâche pour fournir les plateformes nous permettant de poursuivre nos activités et pour soutenir des utilisateurs qui, pour la première fois, devaient se résoudre à comparaître virtuellement devant le tribunal. Avec nos partenaires du système de justice pénale, nous avons appris à la hâte comment communiquer les uns avec les autres, et comment plaider depuis nos salons et nos sous-sols, et dans notre cas, comment utiliser les nouveaux systèmes de divulgation infonuagiques.



Outre les comparutions à distance, nous avons également dû nous adapter à des considérations de sûreté et de sécurité inédites. Il ne s'agissait pas, comme par le passé, de se protéger d'individus qui pouvaient vouloir faire du tort ou intimider l'un de nos employés, mais de se protéger de la maladie dans les cas où des comparutions en personne étaient nécessaires. Cela a nécessité une collaboration sans précédent entre nos gestionnaires et superviseurs régionaux, les experts de santé et de sécurité au travail de l'administration centrale, et nos agents négociateurs qui étaient là pour soutenir le personnel. De même, nous avons dû tenir compte de la sécurité de l'information, alors que chacun passait d'un bureau sécurisé au télétravail. Là encore, nos experts ont fait preuve d'une grande souplesse et ont élaboré des solutions à des problèmes à peine concevables il y a quelques années.

Au-delà des questions évidentes liées à la pandémie qui affrontaient chaque ministère, nous avons pu progresser sur d'autres fronts, notamment l'équité, la diversité et l'inclusion, tant pour la gestion interne au sein du SPPC que pour accomplir notre mandat de procureurs et de participants au système de justice pénale. Nos efforts en 2020-2021 nous auront permis d'aménager les assises d'une plus grande diversité au sein du SPPC, d'une inclusion élargie et de politiques de poursuite modernes qui tiennent compte du rôle important de la Couronne pour

réduire la surreprésentation et lutter contre la discrimination systémique dans le système de justice pénale.

Je suis fière de la façon dont nos employés ont réagi aux nombreux changements apportés en 2020-2021, et de la façon dont ils se sont soutenus les uns les autres dans ces moments difficiles. J'ai bien hâte de poursuivre les efforts déployés pour moderniser les outils, les pratiques et les politiques du SPPC.

Kathleen Roussel  
Directrice des poursuites pénales et  
Sous-procureure générale du Canada

## Aperçu des résultats

<p><b>Fonds utilisés</b> 192 472 505 \$ Dépenses réelles</p>	<div style="text-align: center;">  <p><b>Résultats en bref</b> <b>Service des poursuites pénales</b></p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le SPPC a dirigé 58 216 dossiers de poursuite en 2020-2021, notamment en ce qui concerne les infractions prévues par la <i>Loi réglementant certaines drogues et autres substances</i>, le <i>Code criminel</i> et une vaste gamme d'infractions réglementaires.</li> <li>Le personnel et les mandataires du SPPC ont consacré au total 1 073 912 heures de travail aux dossiers de poursuite.</li> <li>En outre, le SPPC a continué de fournir des conseils juridiques aux organismes d'application de la loi et aux organismes d'enquête, de façon générale, à l'égard des poursuites ou à l'égard d'enquêtes pouvant mener à des poursuites.</li> </ul>
<p><b>Personnel</b> 1077 ETP réels</p>	

Comme pour la plupart des organismes, en raison de la COVID-19, le SPPC a dû modifier la façon dont il s'acquitte de son mandat au cours de 2020-2021, d'une manière sans précédent. Malgré les défis qu'il a dû affronter au cours de cette période, le SPPC<sup>1</sup> est demeuré vigilant afin de maintenir ses trois priorités organisationnelles et de réaliser des progrès à ces égards. Voici quelques faits saillants de certaines des réalisations accomplies.

### Promouvoir une culture de civilité, de mieux-être et d'inclusion

Cette priorité met l'accent sur le bien-être des employés et la culture de l'organisme en encourageant et en favorisant un milieu de travail positif, sain et inclusif. L'incertitude qu'a engendrée la pandémie de COVID-19 a exacerbé la nécessité pour le SPPC de poursuivre ses efforts pour promouvoir une culture de civilité, de mieux-être et d'inclusion.

#### *Réponse de l'organisme à la COVID-19*

Le télétravail a été instauré pour les employés, alors que les tribunaux cessaient leurs activités, que les audiences se tenaient de façon virtuelle et que les bureaux étaient pour ainsi dire fermés. De grands efforts ont été déployés pour veiller non seulement à ce que le personnel soit soutenu dans la réalisation de ses tâches, mais également à ce qu'il puisse avoir accès à des outils et services favorisant sa santé mentale et son mieux-être. En août 2020, un sondage interne sur la COVID-19 a été conçu, puis transmis à tous les employés, afin de comprendre dans quelle mesure ils étaient touchés par la pandémie. Le Plan en cas de pandémie de la COVID-19 et un plan de communication ont été élaborés, et le Plan de reprise des activités du SPPC a été révisé selon l'évolution de la pandémie. Les régions de l'ensemble du pays ont suivi les protocoles de leur gouvernement local, alors que le SPPC veillait à ce que tout son personnel soit en mesure de télétravailler. Dans les espaces de travail, des produits désinfectants ont été fournis et des flèches directionnelles ont été affichées. Seules les personnes dont la présence était essentielle ont pu

<sup>1</sup> L'appellation légale du SPPC est Bureau du directeur des poursuites pénales (BDPP), alors que son titre d'usage est Service des poursuites pénales du Canada.

accéder au milieu de travail. Des protocoles ont été mis en place pour les employés, afin d'assurer leur sécurité lorsqu'ils devaient se présenter au travail. En outre, le SPPC communiquait régulièrement avec les tribunaux et les syndicats pour assurer la sécurité du personnel lorsque celui-ci devait se rendre sur place.

### *Équité en matière d'emploi, diversité et inclusion*

En tant qu'intervenant clé au sein du système canadien de justice pénale, le SPPC cherche à intégrer l'équité à toutes les facettes de ses décisions : de son mandat de base à son effectif actuel et futur. C'est ce qui a conduit le SPPC à nommer une avocate chevronnée de son équipe de gestion juridique à titre de haute fonctionnaire désignée responsable de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion (EEDI). En se fondant sur des connaissances juridiques et une compréhension du système de justice pénale, et grâce à une petite équipe de professionnels dévoués, l'objectif est de maintenir les questions d'intersectionnalité au premier plan de l'analyse des poursuites du SPPC et de contribuer aux changements nécessaires à l'établissement d'un système de justice pénale équitable pour tous les Canadiens.

D'ailleurs, en septembre 2020, le SPPC a nommé deux co-championnes pour un milieu de travail exempt de préjugés afin d'établir une collaboration avec le Comité national sur la diversité et l'inclusion et de mobiliser les employés dans le but de faire progresser, au sein de l'organisme, la lutte contre la discrimination systémique et les préjugés. Plus de 20 tables rondes virtuelles ont été organisées avec des employés de l'ensemble du SPPC, les gestionnaires, les superviseurs et les syndicats. Les discussions avec les employés ont eu lieu sans la présence de la direction, et une plateforme confidentielle a été mise à la disposition des employés, afin qu'ils bénéficient d'un espace sûr pour faire connaître leurs opinions.

En outre, le SPPC a entretenu un contrat aux fins de la technologie informatique adaptée, qui offre une vaste gamme de mesures d'adaptation, de solutions de rechange, d'outils, de formations, de services, de ressources et de technologies informatiques adaptées à l'intention des employés en situation de handicap ou blessés.

Au cours de 2020-2021, le SPPC a lancé d'autres initiatives clés notamment :

- l'examen de la façon dont les occasions de perfectionnement professionnel sont attribuées;
- la prestation de formations, à l'intention des employés dirigeants, sur des questions importantes, y compris les préjugés inconscients et l'intersectionnalité;
- l'examen de la façon dont les dossiers sont réparties à l'échelle du pays, en vue d'établir des politiques d'attribution plus équitables;
- l'examen des politiques de poursuite établies dans le [Guide du SPPC](#)<sup>2</sup>, afin de déterminer et de corriger les orientations qui peuvent contribuer à la discrimination systémique au sein du système de justice;

---

<sup>2</sup> Le *Guide du SPPC* contient une série de directives qui orientent et guident les procureurs fédéraux, qu'ils soient employés du SPPC ou mandataires du secteur privé, dans le cadre de l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire en matière de poursuites.

- la création de conseils nationaux des employés pour les personnes en situation de handicap, les Noirs, les personnes racialisées, les Autochtones, les membres de la communauté 2ELGBTQQIA et les femmes, pour formuler des conseils sur les difficultés et les obstacles auxquels ces groupes sont confrontés, en ce qui concerne le recrutement et le maintien en poste, la formation, le perfectionnement professionnel et les mesures d'adaptation, selon une optique d'équité, de diversité et d'inclusion.

#### *Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF)*

Le SPPC a continué de donner suite aux résultats du SAFF, en mettant l'accent sur la prestation de séances de formation et de sensibilisation ayant pour but de traiter les préoccupations liées notamment au harcèlement et à la discrimination, ainsi qu'à la paye et à la rémunération. En outre, un cours à l'intention des superviseurs et des gestionnaires a été élaboré afin de sensibiliser ces derniers à leurs rôles et responsabilités au travail et aux façons de créer et de favoriser un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement.

#### **Renforcer la responsabilisation et la transparence**

Cette priorité reconnaît le besoin de transparence dans la prise de décisions dans le système de justice pénale, dans la gestion des employés et des ressources du SPPC, ainsi que d'une gestion rigoureuse des fonds publics.

#### *Code de conduite du SPPC*

Une nouvelle édition du [Code de conduite du SPPC<sup>ii</sup>](#) a été publiée. Un groupe de travail, composé d'employés de tous les groupes et niveaux et de toutes les régions, a révisé le Code de conduite en mettant l'accent sur le respect des personnes et les valeurs qui sont importantes pour le SPPC. Le Code oriente les interactions des employés à l'interne ainsi que leur comportement en tant que représentants du SPPC. Il précise les normes de conduite attendues dans l'exercice de leurs fonctions. Le Code met l'accent sur les comportements que doivent adopter tous les fonctionnaires et qui sont exprimés dans le [Code de valeurs et d'éthique du secteur public<sup>iii</sup>](#) et la [Politique sur la gestion des personnes<sup>iv</sup>](#).

#### *Inconduite des personnes associées au système judiciaire*

Le SPPC s'est efforcé de mettre en œuvre et d'assurer l'application uniforme, dans toutes les régions du SPPC, de la ligne directrice du [Guide<sup>v</sup>](#) relative à l'inconduite des personnes associées au système judiciaire. La ligne directrice traite d'allégations associées à la conduite de participants au système judiciaire constituant un crime ou des manquements graves d'ordre procédural ou éthique, qui soulèvent des préoccupations particulières à l'égard de l'administration de la justice.

En 2020-2021, un groupe de travail, composé de représentants régionaux, a mis à jour le protocole de pratique national en y intégrant des outils permettant de signaler, d'évaluer et de suivre les allégations d'inconduite formulées contre des personnes associées au système judiciaire ayant participé à une enquête sur des accusations ou pouvant être appelées à témoigner

dans le cadre d'une poursuite. L'objectif de l'initiative était de préciser, pour assurer l'uniformité nationale, les pratiques et les procédures exemplaires mises en place dans l'ensemble des régions aux fins de l'élaboration d'une nouvelle ligne directrice du [Guide du SPPC](#)<sup>vi</sup>.

#### *Dotation et conception organisationnelle*

Le renforcement de la responsabilisation et de la transparence à l'égard de la dotation en ressources humaines par les gestionnaires a constitué une autre des priorités de 2020-2021. Afin de favoriser la transparence, les efforts se sont intensifiés pour encourager la gestion à communiquer les décisions de dotation au SPPC. Plusieurs structures organisationnelles ont également été révisées, ce qui a comporté l'examen des fonctions et des descriptions de poste correspondantes afin de clarifier les responsabilités.

#### **Promouvoir l'efficacité et l'innovation**

Cette priorité vise à positionner l'organisation pour qu'elle devienne plus efficace et novatrice, tant dans sa façon de travailler que dans les outils et les technologies que nous adoptons ou développons.

#### *Technologie de l'information*

En raison de la pandémie, le SPPC a dû accélérer la distribution des comptes du réseau privé virtuel (RPV), des ordinateurs portables, des téléphones cellulaires ainsi que des plateformes en ligne de vidéoconférence pour permettre aux employés de télétravailler et au SPPC de comparaître virtuellement au tribunal.

Une solution temporaire de divulgation électronique a été proposée aux procureurs afin qu'ils puissent présenter des produits de divulgation caviardés aux avocats de la défense et aux tribunaux en format numérique. Le plan de GI/TI du SPPC, pour la période 2021-2024, qui énonce les priorités et les investissements nécessaires à la modernisation de la technologie et des outils en milieu de travail, a également été établi.

#### *Apprentissage et perfectionnement*

Le SPPC a rapidement opté pour un environnement d'apprentissage virtuel afin de répondre aux besoins en apprentissage de tous les employés pendant la pandémie. L'organisme a mis à jour les exigences d'apprentissage énoncées dans sa Feuille de route pour l'apprentissage des employés et a publié un parcours d'apprentissage sur le perfectionnement professionnel intitulé : Apprendre à distance pour s'engager et réussir. En outre, le lancement de différentes initiatives visant à favoriser le perfectionnement professionnel des employés a eu lieu. Par exemple, le Programme de jumelage linguistique et le Camp d'entraînement pour l'apprentissage des langues officielles ont été créés par le SPPC pour répondre aux besoins des employés. Ces initiatives permettent aux employés d'être jumelés à un partenaire linguistique ou d'apprendre à leur propre rythme de façon virtuelle, selon des objectifs hebdomadaires, pour les aider à pratiquer leur langue seconde, à apprendre dans une atmosphère détendue et à être maîtres de leur apprentissage.

Pour obtenir des renseignements complémentaires sur les plans, les priorités et les réalisations du SPPC, veuillez consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport. D'autres renseignements sont disponibles dans le [Rapport annuel 2020-2021 du SPPC](#)<sup>vii</sup>.

## Résultats : ce que nous avons accompli

### Poursuites fédérales

#### Description

Le SPPC poursuit les infractions criminelles et les infractions réglementaires prévues par des lois fédérales d'une manière indépendante, impartiale et équitable. Il fournit aussi des conseils juridiques en matière de poursuites aux organismes d'enquête.

#### Résultats

La plupart des dossiers de poursuite continuent d'être liés à des infractions aux lois sur les drogues dont la majorité relèvent de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* (LRCIDAS). En 2020-2021, le SPPC a été tenu d'apporter des changements importants à la façon dont il s'acquitte de sa responsabilité principale : les services de poursuite. Le SPPC a consacré plus d'un million d'heures de travail à 58 216 dossiers, malgré les répercussions de la pandémie sur la présentation d'affaires devant les tribunaux.

#### *Réduction de la détention*

Des efforts importants ont été déployés pendant la pandémie pour réduire le nombre de personnes placées en détention en attente d'un procès, en établissant l'ordre de priorités des affaires et en s'efforçant de les régler selon les principes en vigueur et en temps opportun. La réduction de la détention a également été ciblée par la diminution ou l'élimination de l'imposition de certaines conditions d'ordonnances de cautionnement pour les personnes ayant des troubles liés à l'utilisation des substances, afin d'éviter les détentions de courte durée dans le cas de manquement aux conditions de mise en liberté sous caution.

#### *Gestion de la crise des opioïdes*

Pour lutter contre la crise de surdoses d'opioïdes, le SPPC a publié, le 17 août 2020, un nouveau chapitre du [Guide<sup>viii</sup>](#) concernant les poursuites dans le cadre d'affaires de possession simple de toute drogue visée par la LRCIDAS. L'approche énoncée dans la ligne directrice enjoint les procureurs à se consacrer aux affaires les plus sérieuses, qui soulèvent des préoccupations pour la sécurité publique, et d'opter pour des solutions de rechange appropriées ou la déjudiciarisation dans les cas de possession simple.

#### *Loi sur la mise en quarantaine*

Le SPPC a collaboré activement avec l'Agence de la santé publique du Canada et des partenaires d'application de la loi pour s'assurer que les mesures fédérales, dont celles prévues par la *Loi sur la mise en quarantaine*, puissent être appliquées efficacement et donner lieu à des poursuites. En date du 31 mars 2021, 50 poursuites ont été intentées aux termes de la *Loi sur la mise en quarantaine*.

### *Règlements administratifs sous le régime de la Loi sur les Indiens*

Le SPPC, conscient du fait que la pandémie a eu d'importantes répercussions sur les communautés autochtones, a accepté d'intenter des poursuites relatives à l'application des règlements administratifs sous le régime de la *Loi sur les Indiens* qui visent à contrôler la propagation de la COVID-19, à la demande de ces communautés. Au 31 mars 2021, 11 protocoles avaient été signés; cependant, aucune poursuite en vertu de l'application des règlements administratifs n'a été intentée en 2020-2021.

### *Régime d'accords de réparation*

Le Régime d'accords de réparation vise à dénoncer la criminalité par les entreprises en encourageant la divulgation, en tenant les organisations responsables et en prévoyant des réparations, tout en réduisant l'incidence négative que les poursuites peuvent avoir sur les intervenants innocents. Au cours de 2020-2021, le SPPC n'a pas conclu d'accord de réparation; toutefois, il a intégré la ligne directrice au [Guide](#) du SPPC à l'égard de l'administration du régime. En outre, le SPPC s'efforce d'informer les intervenants quant aux caractéristiques du régime, afin de susciter leur intérêt et d'encourager la divulgation précoce de violations qui risqueraient autrement de passer inaperçues.

### *Poursuites dans le Nord canadien*

Dans les trois territoires, le SPPC est responsable des poursuites concernant toutes les infractions criminelles, et de nombreuses comparutions ont lieu devant les tribunaux itinérants dans des communautés qui ne sont souvent accessibles que par avion. Pendant la pandémie, pour composer avec la fermeture des tribunaux et les restrictions relatives aux déplacements, le recours aux audiences virtuelles s'est accru dans tous les territoires, et le bureau régional du SPPC au Nunavut a précipité le passage de la divulgation des documents en format papier au nouveau processus de divulgation électronique. Le SPPC continue de travailler avec les tribunaux et les autres intervenants pour résoudre ces questions.

### *Répartition des dossiers et du travail*

Le SPPC continue d'améliorer ses pratiques de gestion des poursuites, y compris la façon dont les dossiers sont attribués et le travail géré et suivi tout au long du cycle de vie d'une poursuite. Le Comité national sur la diversité et l'inclusion s'est consacré à un projet national portant sur la répartition des dossiers et du travail. Dans chaque région, des entretiens ont été menés auprès de procureurs et de leurs superviseurs afin de recueillir de l'information sur le processus de répartition du travail, y compris l'attribution des dossiers de poursuite et des occasions de formation. Les entretiens sont maintenant terminés, et les renseignements recueillis feront l'objet d'une analyse pour repérer les pratiques exemplaires ou les lacunes qui doivent être comblées.

### *Perfectionnement professionnel et formation*

Le SPPC offre à ses procureurs l'accès à des outils et à des occasions d'apprentissage, leur permettant ainsi de renforcer leurs compétences, de poursuivre leur perfectionnement professionnel et de relever les défis complexes découlant des exigences actuelles de

l'organisation et en matière de poursuites. Les cours traditionnellement offerts en classe ont été revus pour en faciliter la prestation à l'aide d'une plateforme virtuelle, et les trois cours de formation annuelle offerts à l'interne ont été donnés avec succès.

En 2020-2021, le Programme de formation du procureur compétent et éthique, qui présente neuf scénarios fondés sur des faits, a été lancé à la lumière d'expériences vécues par des procureurs chevronnés du SPPC. Il comporte de l'information essentielle pour aider les procureurs de chaque région, et à toutes les étapes de leur cheminement professionnel, à prendre des décisions éclairées, appropriées et éthiques, en toute circonstance. Le programme est donné en petits groupes, en personne ou en ligne, par des procureurs hautement expérimentés qui agissent à titre d'animateurs pour orienter les discussions.

Par ailleurs, le SPPC a offert des séances de formation en ligne tout au long de l'année à l'intention du Collège canadien de police, du Collège de l'Agence des services frontaliers du Canada, du Bureau de la Concurrence et des agents de police provinciaux et municipaux de l'ensemble des régions.

### **Analyse comparative entre les sexes plus**

Pour accomplir son mandat tout en assurant la pertinence du service qu'il offre à la population canadienne, le SPPC doit améliorer sa compréhension de la réalité des personnes qui sont victimes de discrimination systémique et surreprésentées dans le système de justice pénale. Le SPPC a pour objectif de sensibiliser ses employés, de réviser ses lignes directrices afin d'y intégrer les expériences vécues par les personnes qui passent par le processus de justice pénale et de se donner les moyens de cerner et combattre les préjugés inconscients qui sont présents.

En 2020-2021, le SPPC a commencé à travailler en vue de renforcer la capacité des procureurs à appliquer l'ACS Plus tout au long d'une poursuite et de renforcer la capacité au sein du SPPC à réaliser un examen et une révision complets du *Guide* d'un point de vue intersectionnel. Ce travail a donné lieu à l'élaboration d'une formation sur l'ACS Plus propre au SPPC à l'intention des procureurs : *Élargir nos horizons – Intégrer l'analyse intersectionnelle au travail de poursuite : une approche ACS Plus.*

### **Expérimentation**

#### *École des poursuivants*

En 2020-2021, l'École des poursuivants du SPPC a commencé à offrir son programme en mode virtuel. La prestation novatrice des séances de premier niveau et de rédaction de mémoires découlait directement de l'expérimentation de diverses technologies. Cette expérimentation avait deux principaux objectifs : 1) déterminer les technologies qui conviendraient compte tenu du forum, du personnel enseignant, des apprenants et du sujet; 2) déterminer les combinaisons de technologies et d'approches qui optimiseraient l'expérience virtuelle de manière à se rapprocher d'une expérience en personne. Sous la direction de l'École, l'équipe des Solutions d'affaires du groupe des Technologies de l'information a réalisé diverses simulations pour trouver un ensemble de solutions optimal. Par conséquent, ce partenariat a permis d'offrir une expérience d'apprentissage virtuel novatrice.

### *Programme national de recouvrement des amendes<sup>3</sup> (PNRA)*

En 2020-2021 le PNRA a souligné la nécessité d'investir dans des projets numériques de TI visant l'automatisation des données et le processus de rapprochement. Il a également commencé des consultations sur la manière d'intégrer l'intelligence artificielle aux processus de recouvrement.

### *Programme de jumelage linguistique*

Le SPPC a tenté de trouver une manière informelle d'aider efficacement ses employés à maîtriser leur deuxième langue officielle en lançant le Programme de jumelage linguistique. Dans le cadre de ce programme, des apprenants sont jumelés avec un partenaire linguistique (ou un petit groupe d'employés de leur bureau ou d'une autre unité ou région) pour pratiquer leur deuxième langue officielle dans un environnement détendu exempt de pression.

## **Risques**

Le SPPC surveille activement son environnement opérationnel pour cerner et gérer les risques inhérents ou possibles qui sont susceptibles de nuire à la réalisation de ses objectifs stratégiques et de ses priorités organisationnelles. Pour 2020-2021, l'organisme a cerné les principaux risques suivants : le risque lié à la gestion, le risque lié à la protection de l'information et le risque lié à la sécurité du personnel.

### *Risque relatif à la gérance*

Il existe un risque que l'état actuel du Programme national de recouvrement des amendes (PNRA) et du Programme des mandataires pourrait avoir un impact négatif sur la capacité du SPPC de gérer ses fonds. Pour mitiger ce risque et renforcer les responsabilités financières de ces programmes, le SPPC a apporté les changements suivants.

Le PNRA du SPPC a commencé à élaborer un cadre de programme qui présente des stratégies à court, moyen et long terme pour améliorer et moderniser le processus de recouvrement des amendes.

Le Programme des mandataires<sup>4</sup> a apporté des améliorations à ses processus opérationnels liés à la gestion du travail et des coûts des mandataires ainsi qu'à la manière dont les engagements financiers sont créés et approuvés, ce qui améliore les activités de surveillance, de suivi et de production de rapports. Le nouveau processus assure la mobilisation et la participation appropriées de tous les intervenants clés, à savoir le Programme des mandataires, le bureau régional et la Direction des finances et des acquisitions.

---

<sup>3</sup> Le programme national du recouvrement des amendes engage et mène des procédures légales de la part de la Couronne et assure le recouvrement des amendes fédérales impayées.

<sup>4</sup> Le SPPC fait appel aux services de ces mandataires dans les régions où il n'a pas de bureau régional ou auxiliaire et dans les cas où il est difficile ou non rentable de confier l'affaire à l'un de ses procureurs permanents. Les responsables du Programme des mandataires s'occupent de la gestion de ces mandataires.

*Risque relatif à la sécurité de l'information*

Il existe un risque que des renseignements de nature délicate se rapportant au travail du SPPC puissent être divulgués ou perdus par inadvertance. Pour gérer ce risque, le SPPC a été en mesure de réaliser plusieurs activités prévues dans son plan de sensibilisation à la sécurité, malgré le fait que l'équipe de sécurité participait très activement à la coordination des activités liées à la pandémie. Par exemple, une formation obligatoire pour tous les employés portant sur la sensibilisation à la sécurité a été mise en place. Un jeu virtuel d'évasion sur la sécurité a également été conçu. Ce nouvel outil de sensibilisation novateur contribuera à faire comprendre l'importance des principes de sécurité, des pratiques et de l'exigence de protéger l'information au sein du SPPC.

*Risque relatif à la sécurité du personnel*

Il existe un risque que les employés et les mandataires soient exposés à des menaces et à de l'intimidation en raison de la nature de leur travail au SPPC. En 2020-2021, l'équipe des Services de sécurité a continué de se concentrer sur l'évaluation des risques liés à la sécurité des employés. Les éléments fondamentaux de son Programme de protection des employés (PPE) ont guidé ses activités, qui étaient axées sur la prévention et l'analyse des risques au moyen de conseils et d'orientation à l'intention de la haute direction. L'équipe s'est concentrée sur des interventions proactives et une collaboration active avec les partenaires du milieu de la sécurité à l'échelle fédérale, provinciale et locale pour veiller à ce que la sécurité des employés demeure un pilier fondamental des activités liées à la sécurité au sein du SPPC.

## Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de résultats ministériels	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
Des conseils juridiques exhaustifs sont fournis en temps opportun aux organismes d'enquête <sup>1</sup> .	Pourcentage des répondants qui se disent satisfaits des délais de prestation des conseils juridiques.	Plus grand ou égal à 80 %	Mars 2021	72 %	Sans objet	Sans objet
	Pourcentage des répondants qui se disent satisfaits de l'exhaustivité des conseils juridiques.	Plus grand ou égal à 65 %	Mars 2021	80 %	Sans objet	Sans objet
Les poursuites fédérales sont menées en temps opportun <sup>2</sup> .	Nombre et pourcentage des dossiers ayant donné lieu à un procès, qui ont fait l'objet d'un arrêt des procédures par la Cour en raison d'un retard de la Couronne <sup>3</sup> .	Moins de 4 %	Mars 2021	0,07 %	0,03 %	0,005 % <sup>5</sup>
	Nombre et pourcentage des dossiers ayant donné lieu à un procès, qui ont fait l'objet d'un arrêt des procédures par la Couronne en raison d'un retard de la Couronne <sup>3</sup> .	Moins de 4 %	Mars 2021	0,05 %	0,05 %	0,03 % <sup>5</sup>
Grâce à des poursuites menées de manière professionnelle, le BDPP contribue à l'administration de la justice.	Nombre et pourcentage des poursuites qui donnent lieu à une décision fondée sur la preuve <sup>3</sup> .	Plus grand ou égal à 96 %	Mars 2021	99,69 %	99,78 %	99,81 % <sup>6</sup>
	Nombre et nature des arrêts des procédures pour recours abusifs en raison de la conduite d'un procureur fédéral.	0	Mars 2021	0	0	0
	Nombre et nature des procès gagnés pour poursuite abusive.	0	Mars 2021	0	0	0
	Nombre et nature des plaintes fondées déposées en vertu de la Politique du SPPC relative aux plaintes.	0	Mars 2021	0	2 <sup>7</sup>	1 <sup>8</sup>

<sup>1</sup> Les résultats sur le niveau de satisfaction sont tirés du Rapport sur le Sondage auprès des organismes d'enquête du SPPC mené tous les trois ans. Les résultats ne sont donc pas disponibles pour 2019-2020 et 2020-2021.

<sup>2</sup> Le pourcentage d'arrêts des procédures en raison de retards est calculé en fonction du nombre de dossiers et non en fonction des accusations individuelles. Si un dossier fait l'objet de plus d'un arrêt des procédures, on ne compte qu'un dossier. Les résultats comprennent les dossiers traités par les mandataires et les procureurs permanents.

<sup>3</sup> Les résultats présentés reposent sur l'information extraite de la base de données interne du SPPC. Les chiffres sont extraits d'un système en direct, ils peuvent donc être révisés de temps à autre en fonction des changements apportés aux données au cours d'une période donnée.

<sup>4</sup> Sur les 58 216 dossiers traités par le SPPC en 2020-2021, 3 d'entre eux ont donné lieu à un arrêt judiciaire des procédures en raison d'un retard attribuable à la Couronne.

<sup>5</sup> Sur les 58 216 dossiers traités par le SPPC en 2020-2021, dans 15 d'entre eux, la Couronne a ordonné un arrêt des procédures en raison d'un retard qui lui était attribuable.

<sup>6</sup> Sur les 22 010 dossiers clos en 2020-2021, 21 968 ont donné lieu à une décision sur le bien-fondé de la preuve.

<sup>7</sup> Mise à jour du résultat (de 1 à 2) afin de refléter le signalement tardif de l'aboutissement d'une plainte fondée.

<sup>8</sup> Le SPPC prend les plaintes au sérieux et fait en sorte qu'elles sont traitées rapidement et de façon claire, ce qui aide au maintien de la confiance du public dans l'administration de la justice. L'inconduite était à la source de la plainte fondée, et celle-ci a été traitée selon la [Politique du SPPC relative aux plaintes](#)<sup>ix</sup>. À noter, la Directrice des poursuites pénales a également exigé une révision complète de la politique du SPPC relative aux plaintes.

## Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021 <sup>1</sup>	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
177 319 826	177 319 826	181 736 491	160 356 626	(16 963 200)

L'écart de près de 17 millions de dollars est principalement attribuable à la pandémie, qui a eu une incidence sur l'ensemble du système de justice pénale ainsi que sur les activités du SPPC. Un passage aux comparutions à distance en raison de la fermeture des tribunaux a entraîné une diminution des dépenses liées aux déplacements opérationnels et aux mandataires. De plus, des retards dans la dotation ont contribué à réduire les dépenses salariales. L'écart est également attribuable à des fonds non utilisés prévus pour l'externalisation du recouvrement des amendes fédérales, compensé par une diminution des recettes perçues, comparativement au niveau autorisé maximal de recettes du SPPC.

## Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
858	835	(23)

Le nombre d'équivalents temps plein moins élevés que prévu au sein des services de poursuite s'explique par l'attrition et les postes vacants enregistrés en 2020-2021.

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SPPC sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>x</sup>.

## Services internes

### Description

On entend par services internes les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les Services internes désignent les activités et les ressources des 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes du ministère. Les 10 catégories de services sont :

- ▶ services de gestion des acquisitions;
- ▶ services de communication;
- ▶ services de gestion des finances;
- ▶ services de gestion des ressources humaines;
- ▶ services de gestion de l'information;
- ▶ services des technologies de l'information;
- ▶ services juridiques;
- ▶ services de gestion du matériel;
- ▶ services de gestion et de surveillance;
- ▶ services de gestion des biens.

### Résultats

La mission de la Direction générale des services ministériels (DGSM) est de viser l'excellence en tant que partenaires d'affaires de confiance dans la prestation de services durables, modernes et novateurs au SPPC. En 2020-2021, la DGSM a déployé beaucoup d'efforts pour atténuer les effets de la pandémie sur les activités, tout en continuant à offrir ses programmes et ses services.

#### *Services pour un milieu de travail sain*

Tout au long de 2020-2021, l'ensemble des employés ont continué d'avoir accès aux Services pour un milieu de travail sain (SMTS) offerts par Santé Canada. Les coordonnateurs des SMTS établissent un environnement sécuritaire et confidentiel au sein duquel les employés peuvent discuter en toute confiance de questions liées au mieux-être et au milieu de travail, y compris le harcèlement et la discrimination, et ce, sans crainte de représailles. Régulièrement, des produits d'information ont été communiqués aux employés pour leur rappeler où et comment ils peuvent aller chercher de l'aide. Des séances d'information ont également été offertes.

### *Communications*

Le Groupe des communications a joué un rôle déterminant pour faire en sorte que tous les employés étaient au courant des faits nouveaux tout au long de la pandémie. Malgré cette charge de travail accrue, la petite équipe des communications a collaboré avec l'administration centrale et tous les bureaux régionaux pour produire un [rapport annuel du SPPC pour 2020-2021](#)<sup>xi</sup> très complet, tout en continuant à répondre aux demandes de renseignements et à la correspondance du public.

### *Accès à l'information*

Même si le bureau de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels (AIPRP) était limité dans sa gestion des activités à distance et en mode numérique, les employés ont déployé tous les efforts pour s'assurer que les demandeurs recevaient des réponses exhaustives dans les délais impartis. Par exemple, ils ont utilisé le service Connexion postal pour répondre aux demandes par voie électronique et ils ont consulté au cas par cas les demandeurs pour convenir de solutions pour aller de l'avant lorsque les demandes nécessitaient le traitement de documents papier.

### *Système de gestion des dossiers juridiques – Amicus*

Le SPPC a continué d'innover en développant et en mettant en place Amicus<sup>5</sup> ainsi qu'en déployant GCdocs pour répondre aux besoins de l'organisation. Le SPPC a réussi à développer 75 % des principaux composants prévus d'Amicus, ce qui cadre avec son programme de développement visant à atteindre l'objectif de remplacer l'ancien système en place. La mise en œuvre de GCdocs et d'Amicus sera terminée en 2021-2022. Ils deviendront deux éléments fondamentaux des plateformes numériques du SPPC.

### *Conception organisationnelle*

Un examen des structures organisationnelles a été réalisé pour s'assurer que les ressources nécessaires à l'exécution du mandat du SPPC sont en place, de sorte que le travail est attribué au groupe et au niveau approprié. Des travaux ont également été effectués pour mieux prévoir les besoins au moyen de la planification des RH et de l'analyse des données sur l'effectif, dont les taux d'attrition et les données sur l'équité en emploi. Ces données aideront à mettre en œuvre des stratégies de recrutement et une planification de la relève pour des postes clés dans les domaines de la gestion et de l'administration et dans les domaines juridique et fonctionnel.

### *Le programme des mandataires*

Le Programme des mandataires gère actuellement 124 cabinets d'avocats qui emploient 584 personnes pour participer aux poursuites au nom de la Couronne fédérale dans les régions où il n'y a pas de bureau régional ou auxiliaire et dans les cas où il est difficile ou non rentable de confier l'affaire à l'un des procureurs permanents. En 2020-2021, le programme a commencé un examen complet de ses activités, qui vise principalement à assurer des dépenses prudentes et à

---

<sup>5</sup> Amicus est un système de gestion des dossiers juridiques personnalisé et adapté aux poursuites.

améliorer la gestion financière du programme. Un nouveau modèle d'affaires pour l'examen des dossiers actifs a été élaboré, et des améliorations aux outils de production de rapports pour le suivi des dépenses des mandataires ont également été mises en œuvre.

#### *Programme national de recouvrement des amendes (PNRA)*

Le PNRA a fait preuve d'efficacité et d'innovation en modifiant, créant et documentant de nouvelles procédures de recouvrement. Un grand nettoyage a été effectué dans les dossiers de mandat d'incarcération non exécuté et les dossiers iCase en vue de la migration à Amicus. Un plan d'investissement triennal en TI a été élaboré, et les fonctions du centre d'appel sans frais du PNRA ont été réorganisées pour les moderniser et les adapter aux modalités de télétravail. De plus, au moyen de programmes de recouvrement et de poursuites judiciaires, le PNRA a traité plus de 4 295 comptes et a établi un nouveau précédent en négociant et en recouvrant un montant record de 57,6 millions de dollars.

#### *Bilan sur les langues officielles*

En 2020-2021, le SPPC a réalisé un bilan sur les langues officielles pour déterminer la conformité avec les exigences législatives, dont celles prévues au *Code criminel*, pour examiner et évaluer l'efficacité des pratiques et les décisions organisationnelles existantes à l'égard des langues officielles et pour déterminer le besoin de postes bilingues aux échelons de la direction et aux autres échelons dans les bureaux régionaux. La création d'un plan d'action est en cours.

#### *Gestion financière*

En 2020-2021, la Direction des finances et des acquisitions a mis en place les autorisations et authentifications électroniques (AAE) et de nouveaux instruments de politique de gestion financière, tels que la Procédure pour fournir de l'équipement aux employés au lieu de télétravail, pour permettre à nos employés de continuer à soutenir les activités du SPPC tout en travaillant à distance. Par conséquent, la Direction des finances et des acquisitions a réussi à complètement éliminer l'utilisation de papier.

#### *Audit interne et évaluation*

La Division de l'audit interne a continué de réaliser son plan d'audit axé sur les risques, tout en s'ajustant aux limites imposées par la pandémie. L'examen de suivi annuel des plans d'action de la direction pour donner suite aux recommandations issues des audits antérieurs a montré une progression dans la mise en œuvre des plans. De plus, la fonction d'évaluation a réalisé son plan annuel et a offert un appui à la recherche, notamment dans le cadre de travaux en cours au nom du Comité national sur la diversité et l'inclusion.

## Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
23 378 719	23 378 719	32 347 606	32 115 879	8 737 160

L'augmentation des dépenses réelles de 8,7 millions de dollars est en grande partie attribuable à une augmentation des salaires et à l'achat d'équipement pour faciliter le télétravail et les comparutions virtuelles.

## Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
165	188	23

L'augmentation du nombre d'équivalents temps plein est attribuable au rapatriement des services auparavant fournis par le ministère de la Justice et à la mise en œuvre d'un nouveau système de gestion des dossiers juridiques.

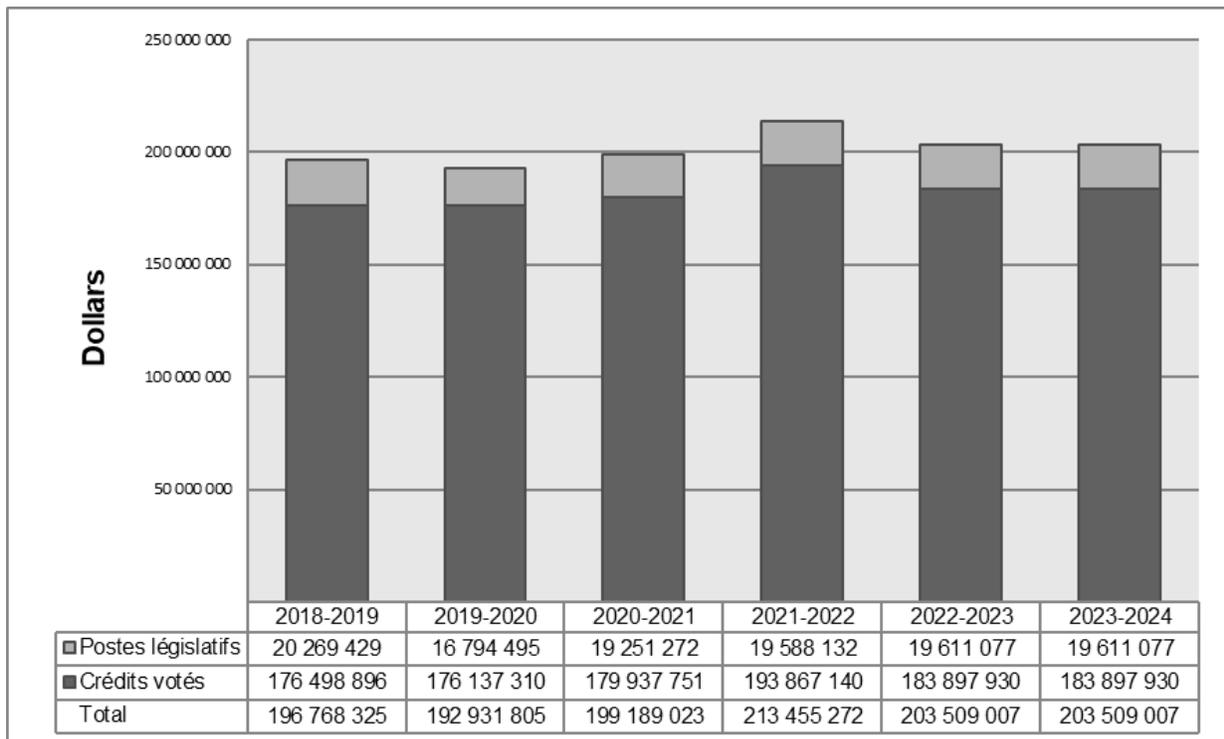
## Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

### Dépenses réelles

#### Graphique des tendances relatives aux dépenses du Ministère

Le graphique qui suit présente les dépenses prévues (votées et obligatoires) au fil du temps.

1. Les dépenses pour 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021 représentent les dépenses véritablement engagées pendant chacun des exercices, telles qu'elles sont déclarées dans les Comptes publics.
2. Les dépenses prévues pour 2021-2022, 2022-2023 et 2023-2024 tiennent compte des fonds déjà inscrits dans les niveaux de référence du Ministère ainsi que des montants qui seront autorisés dans le cadre du processus budgétaire et qui sont présentés dans la Mise à jour annuelle des niveaux de référence du Ministère. En 2021-2022, elles ont été ajustées pour tenir compte du report anticipé de fonds non utilisés en raison de la pandémie de COVID-19.



*Remarque : À partir de 2019-2020, les chiffres relatifs aux dépenses réelles et prévues ont tenu compte du transfert du Bureau du commissaire aux élections fédérales (BCEF) du 1<sup>er</sup> avril 2019. L'augmentation des dépenses prévues pour 2020-2021 et les exercices subséquents comprend le financement pour l'intégrité des programmes obtenu dans le budget 2019.*

Lien pour examen :

Pour de plus amples renseignements, consultez la section « Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes » du présent rapport.

### Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Responsabilités essentielles et Services internes	Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021
Services de poursuite	177 319 826	177 319 826	182 526 571	175 061 466	181 736 491	166 639 518	166 397 709	160 356 626
Observation et contrôle d'application de la <i>Loi électorale</i>						4 596 852*		
Total partiel	177 319 826	177 319 826	182 526 571	175 061 466	181 736 491	171 236 370	166 397 709	160 356 626
Services internes	23 378 719	23 378 719	30 928 701	28 447 541	32 347 606	25 531 955	26 534 096	32 115 879
Total	200 698 545	200 698 545	213 455 272	203 509 007	214 084 097	196 768 325	192 931 805	192 472 505

*Remarque : Au 1<sup>er</sup> avril 2019, le Bureau du commissaire aux élections fédérales (BCEF) a rejoint Élections Canada.*

L'écart de 21,6 millions de dollars entre les autorisations totales disponibles du SPPC, soit 214,1 millions de dollars, et les dépenses réelles de 192,5 millions de dollars résulte d'un excédent de fonctionnement de 18,5 millions de dollars et d'un excédent de 3,1 millions de dollars pour l'externalisation du recouvrement des amendes fédérales. De l'excédent, 9,7 millions de dollars découlant du budget de fonctionnement peuvent être dépensés au cours du prochain exercice.

## Sommaire des dépenses budgétaires brutes réelles pour 2020-2021 (en dollars)

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses brutes réelles 2020-2021	Recettes réelles affectées aux dépenses 2020-2021	Dépenses nettes réelles (autorisations utilisées) 2020-2021
Services de poursuite	174 240 233	13 883 607	160 356 626
Total partiel	174 240 233	13 883 607	160 356 626
Services internes	32 219 980	104 101	32 115 879
Total	206 460 213	13 987 708	192 472 505

Les recettes du SPPC proviennent de l'autorisation de recouvrer des montants auprès d'autres ministères et organismes aux fins de la prestation de services de consultation et de poursuite.

## Ressources humaines réelles

### Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les Services internes

Responsabilités essentielles et Services internes	Équivalents temps plein réels 2018-2019	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Équivalents temps plein prévus 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Équivalents temps plein prévus 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023
Services de poursuite	824	817	858	835	890	890
Observation et contrôle d'application de la <i>Loi électorale</i>	24*	0	0	0	0	0
Total partiel	848	817	858	835	890	890
Services internes	131	148	165	188	187	187
Total	979	965	1 023	1 023	1 077	1 077

Note: Au 1<sup>er</sup> avril 2019, le Bureau du commissaire aux élections fédérales (BCEF) a rejoint Élections Canada.

L'accroissement du nombre d'équivalents temps plein prévus au cours des années à venir est attribuable à la dotation en personnel nécessaire au maintien de l'intégrité du programme du SPPC.

## Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives du Service des poursuites pénales du Canada, consultez les [Comptes publics du Canada de 2020-2021](#)<sup>xii</sup>.

## Dépenses et activités du gouvernement du Canada

L'information sur l'harmonisation des dépenses du SPPC avec les activités et dépenses du gouvernement du Canada est accessible dans [l'InfoBase du GC](#)<sup>xiii</sup>.

## États financiers et faits saillants des états financiers

### États financiers

Les états financiers (non audités) du SPPC pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021 se trouvent sur [le site de l'organisme](#)<sup>xiv</sup>.

### Faits saillants des états financiers

#### État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2020-2021	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2019-2020	Écart (résultats réels de 2020-2021 moins les résultats prévus de 2020-2021)	Écart (résultats réels de 2020-2021 moins les résultats réels de 2019-2020)
Total des dépenses	244 353 057	231 026 037	235 854 522	(13 327 020)	(4 828 485)
Total des revenus	22 742 000	15 340 354	18 472 133	(7 401 646)	(3 131 779)
Coût de fonctionnement net avant le financement et les transferts gouvernementaux	221 611 057	215 685 683	217 382 389	(5 925 374)	(1 696 706)

*Remarque : Les revenus ne comprennent pas les recettes provenant du recouvrement d'amendes, de confiscations et de frais judiciaires ni les locations de logements résidentiels offerts aux employés; ce sont des revenus non disponibles (c.-à-d. qu'ils ne peuvent pas servir à financer les dépenses du SPPC).*

Les résultats prévus reposent sur les états financiers prospectifs présentés dans le Plan ministériel 2020-2021.

## Dépenses par catégorie

Les dépenses totales en 2020-2021 (231 millions de dollars) ont diminué de 4,8 millions de dollars (soit 2 %) par rapport aux dépenses de 2019-2020 (235,9 millions de dollars). Cela représente une diminution des dépenses de 14,5 millions de dollars attribuable principalement aux honoraires d'avocats, ainsi qu'aux frais de voyage et de réinstallation; compensée par une augmentation de 7 millions de dollars en salaires et de 2,7 millions de dollars en dépenses de fonctionnement et d'entretien.

Voici les principales catégories de dépenses du SPPC pour 2020-2021 :

- Dépenses salariales : 155,6 millions de dollars (ou 67,4 % des dépenses);
- Services professionnels – honoraires d'avocats : 37,6 millions de dollars (ou 16,3 % des dépenses);
- Hébergement : 14,9 millions de dollars (ou 6,4 % des dépenses);
- Autres dépenses de fonctionnement : 22,9 millions de dollars (ou 9,9 % des dépenses).

## Revenus par catégorie

Le total des revenus disponibles générés en 2020-2021 (15,3 millions de dollars) a diminué de 3,1 millions de dollars (ou 16,8 %) par rapport aux revenus générés en 2019-2020 (18,5 millions de dollars). Voici les catégories de revenus du SPPC pour 2020-2021 :

### *Revenus disponibles*

- Revenus provenant de la prestation de services de consultation et de poursuite auprès d'autres ministères et organismes gouvernementaux (AMOG) : 15,3 millions de dollars (ou 21,1 % des revenus);

### *Revenus non disponibles*

- Recouvrement d'amendes, de confiscations et de frais judiciaires : 56,5 millions de dollars (ou 77,9 % des revenus);
- Location de logements résidentiels offerts aux employés : 0,6 million de dollars (ou 0,8 % des revenus).

**État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2021 (en dollars)**

Renseignements financiers	2020-2021	2019-2020	Écart (2020-2021 moins 2019-2020)
Total des passifs nets	44 484 938	48 811 129	(4 326 191)
Total des actifs financiers nets	33 433 572	32 454 982	978 590
Dette nette de l'organisme	11 051 366	16 356 147	(5 304 781)
Total des actifs non financiers	14 560 060	5 758 684	8 801 376
Situation financière nette de l'organisme	3 508 694	(10 597 463)	14 106 157

**Actifs par catégorie**

Les actifs du SPPC comprennent le montant à recevoir du Fonds consolidé de revenu (FCR), les comptes débiteurs et les avances, ainsi que les immobilisations corporelles.

*Actifs financiers nets*

Le montant à recevoir du FCR se compose de l'ensemble des fonds publics déposés au crédit du receveur général du Canada, lequel est chargé de protéger l'intégrité du FCR et d'émettre tous les paiements effectués à partir du FCR pour les ministères et organismes. Le montant à recevoir du FCR est le montant net entre les comptes créditeurs restant en fin d'exercice et les comptes débiteurs provenant d'AMOG – soit 20,7 millions de dollars (ou 43 % des actifs).

Le montant de 12,8 millions de dollars des comptes débiteurs (ou 26,7 % des actifs) représente en grande partie les dépenses à recouvrer auprès d'AMOG, pour la prestation des services de consultation et de poursuite et les trop-payés salariaux à recouvrer.

*Actifs non financiers*

Le total des immobilisations corporelles s'élève à 14,6 millions de dollars (ou 30,3 % des actifs), dont la plupart s'inscrivent dans les catégories d'améliorations locatives et de machinerie et d'équipement.

**Passifs par catégorie**

Les passifs comprennent les comptes créditeurs et les charges à payer, les indemnités de vacances et les congés compensatoires, ainsi que les avantages sociaux futurs des employés :

- Comptes créditeurs et charges à payer représentent les comptes créditeurs à la fin de l'exercice, soit 30,9 millions de dollars (ou 69,4 % des passifs).

- Indemnités de vacances et congés compensatoires représentent les indemnités de vacances et les congés compensatoires accumulés par les employés. Ils s'élèvent à 8,8 millions de dollars (ou 19,9 % des passifs).

Avantages sociaux futurs des employés représentent les obligations accumulées du SPPC en fin d'exercice, soit 4,8 millions de dollars (ou 10,7 % des passifs).

## Renseignements sur l'organisme

### Profil organisationnel

**Ministre de tutelle :** L'honorable David Lametti

**Administratrice générale :** Kathleen Roussel, directrice des poursuites pénales et sous-procureure générale du Canada

**Portefeuille ministériel :** Justice

**Instrument habilitant :** [\*Loi sur le directeur des poursuites pénales\*](#)<sup>xv</sup>

**Année d'incorporation ou de création :** 2006

### Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons

La section « Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons » est accessible sur le [site Web du SPPC](#)<sup>xvi</sup>.

Pour obtenir plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du ministère, veuillez consulter la [Lettre de mandat du ministre](#)<sup>xvii</sup>.

### Contexte opérationnel

Pour obtenir des renseignements sur le contexte opérationnel, consultez le [site web du SPPC](#)<sup>xviii</sup>.

## Cadre de présentation du rapport

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels du SPPC pour 2020-2021 sont illustrés ci-après.

Cadre ministériel des résultats	<b>Responsabilité essentielle : Services de poursuite</b>		Services internes
	Résultats ministériels : Des conseils juridiques exhaustifs sont fournis en temps opportun aux organismes d'enquête.	Indicateur : Pourcentage des répondants qui se disent satisfaits des délais de prestation des conseils juridiques.	
		Indicateur : Pourcentage des répondants qui se disent satisfaits de l'exhaustivité des conseils juridiques.	
	Résultats ministériels : Les poursuites fédérales sont menées en temps opportun.	Indicateur : Nombre et pourcentage des dossiers ayant donné lieu à un procès, qui ont fait l'objet d'un arrêt des procédures par la Cour en raison d'un retard de la Couronne.	
		Indicateur : Nombre et pourcentage des dossiers ayant donné lieu à un procès, qui ont fait l'objet d'un arrêt des procédures par la Couronne en raison d'un retard de la Couronne.	
Résultats ministériels : Grâce à des activités liées aux poursuites menées de manière professionnelle, le BDPP contribue à l'administration de la justice.	Indicateur : Nombre et pourcentage des poursuites qui donnent lieu à une décision fondée sur la preuve.		
	Indicateur : Nombre et nature des arrêts des procédures pour recours abusifs en raison de la conduite d'un procureur fédéral.		
	Indicateur : Nombre et nature de poursuites civiles de malveillance ayant gain de cause.		
	Indicateur : Nombre et nature des plaintes fondées déposées en vertu de la Politique du BDPP relative aux plaintes.		
Répertoire des programmes	Programme : Programme de poursuites fédérales		

## Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SPPC sont accessibles dans [l'InfoBase du GC<sup>xi</sup>](#).

## Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires suivants sont accessibles sur le [site Web du SPPC<sup>xx</sup>](#):

- ▶ Rapport sur le rendement en matière d'achats écologiques
- ▶ Analyse comparative entre les sexes plus

## Dépenses fiscales fédérales

Le Plan ministériel du SPPC ne comporte pas de renseignements sur les dépenses fiscales fédérales liées aux résultats prévus pour 2021-2022.

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales<sup>xxi</sup>](#). Ce rapport fournit également des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, notamment des descriptions, des objectifs, des renseignements historiques et des renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes, ainsi que des évaluations et une ACS+ des dépenses fiscales.

## Coordonnées de l'organisme

Service des poursuites pénales du Canada  
160, rue Elgin, 12<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1A 0H8  
613-957-7772  
1-877-505-7772  
[info@ppsc.gc.ca](mailto:info@ppsc.gc.ca)

## **Annexe : définitions**

### **analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) (gender-based analysis plus [GBA+])**

Processus analytique utilisé pour évaluer l'effet des politiques, des programmes et des services sur divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes allosexuelles en fonction de multiples facteurs, notamment la race, l'ethnie, la religion, l'âge et l'incapacité physique ou mentale.

### **cadre ministériel des résultats (departmental results framework)**

Un cadre qui relie les responsabilités essentielles du ministère à ses résultats ministériels et à ses indicateurs de résultats ministériels.

### **cible (target)**

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

### **crédit (appropriation)**

Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

### **dépenses budgétaires (budgetary expenditures)**

Dépenses de fonctionnement et en capital; paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et paiements à des sociétés d'État.

### **dépenses législatives (statutory expenditures)**

Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

### **dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures)**

Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

### **dépenses prévues (planned spending)**

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son plan ministériel et son rapport sur les résultats ministériels.

**dépenses votées** (voted expenditures)

Dépenses approuvées annuellement par le Parlement par une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

**équivalent temps plein** (full-time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Pour un poste donné, le nombre d'équivalents temps plein représente le rapport entre le nombre d'heures travaillées par une personne, divisé par le nombre d'heures normales prévues dans sa convention collective.

**expérimentation** (experimentation)

La tenue d'activités visant à étudier, à mettre à l'essai et à comparer les effets et les répercussions de politiques et d'interventions afin d'étayer la prise de décisions fondée sur des éléments probants, et à améliorer les résultats pour les Canadiens en apprenant ce qui fonctionne, pour qui et dans quelles circonstances. L'expérimentation est liée à l'innovation (l'essai de nouvelles approches), mais en est différente, car elle comporte une comparaison rigoureuse des résultats. À titre d'exemple, le fait d'utiliser un nouveau site Web pour communiquer avec les Canadiens peut être un cas d'innovation; le fait de conduire des essais systématiques du nouveau site Web par rapport aux outils existants de sensibilisation ou un ancien site Web pour voir celui qui permet une mobilisation plus efficace est une expérimentation.

**indicateur de rendement** (performance indicator)

Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

**Indicateur de résultat ministériel** (departmental result indicator)

Une mesure quantitative du progrès réalisé par rapport à un résultat ministériel.

**initiative horizontale** (horizontal initiative)

Initiative dans le cadre de laquelle deux organisations fédérales ou plus reçoivent du financement dans le but d'atteindre un résultat commun, souvent associé à une priorité du gouvernement.

**plan** (plan)

Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

**plan ministériel** (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

**priorité ministérielle** (departmental priority)

Plan ou projet qu'un ministère a choisi de cibler et dont il rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation des résultats ministériels souhaités.

**priorités pangouvernementales** (government-wide priorities)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2019-2020, les thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2019, c'est-à-dire : lutter contre les changements climatiques; renforcer la classe moyenne; parcourir le chemin de la réconciliation; assurer la santé et la sécurité des Canadiens; placer le Canada en position favorable pour assurer sa réussite dans un monde incertain.

**production de rapports sur le rendement** (performance reporting)

Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

**programme (program)**

Services et activités, pris séparément ou en groupe, ou une combinaison des deux, qui sont gérés ensemble au sein du ministère et qui portent sur un ensemble déterminé d'extrants, de résultats ou de niveaux de services.

**rapport sur les résultats ministériels** (Departmental Results Report)

Rapport d'un ministère qui présente les réalisations réelles par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le plan ministériel correspondant.

**rendement** (performance)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

**répertoire des programmes** (program Inventory)

Compilation de l'ensemble des programmes du ministère et description de la manière dont les ressources sont organisées pour contribuer aux responsabilités essentielles et aux résultats du ministère.

**responsabilité essentielle** (core responsibility)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les intentions du ministère concernant une responsabilité essentielle se traduisent par un ou plusieurs résultats ministériels auxquels le ministère cherche à contribuer ou sur lesquels il veut avoir une influence.

**résultat** (result)

Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

**résultat ministériel** (departmental result)

Une conséquence ou un résultat qu'un ministère cherche à atteindre. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

---

## Notes en fin de document

- <sup>i</sup> *Le Guide de SPPC*, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/sfpg-fpsd/index.html>
- <sup>ii</sup> Code de conduite du SPPC, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/bas/cc.html>
- <sup>iii</sup> Code de valeurs et d'éthique du secteur public, <https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25049&section=html>
- <sup>iv</sup> Politique sur la gestion des personnes, [https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/\(S\(e021jvamqbhco5551teiz55\)\)/index-fra.aspx](https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/(S(e021jvamqbhco5551teiz55))/index-fra.aspx)
- <sup>v</sup> *Le Guide de SPPC*, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/sfpg-fpsd/index.html>
- <sup>vi</sup> *Le Guide de SPPC*, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/sfpg-fpsd/index.html>
- <sup>vii</sup> Rapport annuel du SPPC de 2020-2021, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/ra-ar/index.html>
- <sup>viii</sup> *Le Guide de SPPC*, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/sfpg-fpsd/sfp-fps/tpd/p5/ch13.html>
- <sup>ix</sup> Politique du SPPC relative aux plaintes, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/cmp-pln/index.html>
- <sup>x</sup> InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- <sup>xi</sup> Rapport annuel du SPPC de 2020-2021, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/ra-ar/index.html>
- <sup>xii</sup> Comptes publics du Canada, <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- <sup>xiii</sup> InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- <sup>xiv</sup> Site web du SPPC, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/index.html>
- <sup>xv</sup> *Loi sur le directeur des poursuites pénales*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/d-2.5/page-1.html>
- <sup>xvi</sup> Site Web du SPPC, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/bas/index.html>
- <sup>xvii</sup> Lettre de mandat du ministre, <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat>
- <sup>xviii</sup> Site web du SPPC, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/index.html>
- <sup>xix</sup> InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- <sup>xx</sup> Site Web du SPPC, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/pm-dp/index.html>
- <sup>xxi</sup> Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>