

# Service des poursuites pénales du Canada Rapport sur les résultats ministériels 2022-2023

L'honorable Arif Virani, c.p., député  
Ministre de la Justice et procureur général du  
Canada



Public Prosecution  
Service of Canada

Service des poursuites  
pénales du Canada

Canada

**Service des poursuites pénales du Canada**

160, rue Elgin, 12<sup>e</sup> étage

Ottawa (Ontario) K1A 0H8

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

Aussi affiché sur le Web en formats PDF et HTML

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada (2023)

No de cat. J76-6F-PDF

ISSN 2560-9351

## Table des matières

Message de la directrice des poursuites pénales et sous-procureure générale du Canada ..	3
Aperçu des résultats .....	5
Résultats : ce que nous avons accompli .....	9
Responsabilités essentielles .....	9
Services internes.....	18
Dépenses et ressources humaines.....	24
Dépenses .....	24
Ressources humaines .....	26
Dépenses par crédit voté.....	26
Dépenses et activités du gouvernement du Canada .....	26
États financiers et faits saillants des états financiers.....	26
Renseignements ministériels .....	29
Profil organisationnel.....	29
Raison d’être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons.....	29
Contexte opérationnel .....	29
Cadre de présentation du rapport .....	30
Renseignements à l’appui du Répertoire des programmes .....	31
Tableaux de renseignements supplémentaires .....	31
Dépenses fiscales fédérales .....	31
Coordonnées de l’organisation .....	31
Notes de fin de rapport .....	35

---

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

Je suis heureuse de présenter le Rapport sur les résultats ministériels 2022-2023 du Service des poursuites pénales du Canada<sup>1</sup> (SPPC).

Les faits saillants du bilan de l'année dont il est fait état dans le Rapport mettent l'accent sur les priorités organisationnelles, mais également sur notre volonté de renouveler notre engagement à l'égard de nos collègues et du rôle que nous jouons au sein du système de justice pénale.

Durant l'exercice, le SPPC a actualisé son énoncé de mission et adopté de nouvelles priorités organisationnelles. Mener des consultations auprès de nos employés était chaque fois au cœur de nos préoccupations. Nous voulions en effet être certains de bien refléter ce qui fait du SPPC

une organisation unique comme telle et veiller à ce que les membres du public puissent, en un clin d'œil, savoir à quoi s'attendre à l'égard de nos employés ou encore du SPPC en tant qu'institution. Certes, nos valeurs reflètent la manière dont nous effectuons notre travail, dont nous nous traitons mutuellement ou encore dont nous composons avec les membres du public, mais également l'importance que nous accordons à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et à l'accessibilité de même qu'à la vérité et à la réconciliation relativement aux Autochtones, aux membres des Premières Nations, aux Métis et aux Inuits du Canada dans le cadre de notre travail.

Comme pour l'ensemble de la fonction publique, l'année a été marquée par le retour de nos employés sur le lieu de travail. Même si en raison des pressions opérationnelles, bon nombre d'entre nous s'y rendaient déjà régulièrement, nous sommes tout de même parvenus à élaborer des plans plus souples permettant aux employés de travailler parfois au bureau, parfois à distance (sans parler des palais de justice ou encore des bureaux des organismes d'enquête). Ces plans tiennent compte des activités que nous menons auprès des tribunaux afin de pouvoir bien nous acquitter de nos obligations professionnelles tout en permettant à l'ensemble de nos employés qui déploient des efforts soutenus de trouver un juste équilibre, à tous les échelons de l'organisation.

Au cours de l'exercice 2022-2023, nous nous sommes efforcés d'actualiser un certain nombre de politiques axées sur les personnes, notamment la Stratégie en matière de santé mentale et de bien-être ainsi que le Plan sur les langues officielles qui tient compte de l'importance des langues autochtones, hormis l'anglais et le français. Nous avons présenté une Stratégie sur l'accessibilité



---

<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.

et par ailleurs, avons commencé à produire des rapports sur notre plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité<sup>2</sup>. En dernier lieu, pour ce qui est des ressources humaines, nous avons investi dans le leadership en menant des entrevues axées sur le leadership fondé sur le caractère en vue de doter des postes de cadres supérieurs et en offrant une formation intensive et avancée en la matière.

Même si je pourrais en dire davantage sur les travaux qui ont été accomplis au cours de l'année, il m'importe de terminer avec ceux que je considère probablement comme les plus importants, à savoir les modifications apportées à la ligne directrice sur la décision d'intenter des poursuites. Cette dernière, à laquelle l'ensemble des procureurs doivent se conformer, oriente l'exercice le plus important de notre pouvoir discrétionnaire en matière de poursuite, à savoir la décision d'intenter ou non des poursuites. Cette ligne directrice a été modifiée en vue de permettre aux procureurs de lutter contre les préjugés qu'ils peuvent avoir, afin de permettre un examen critique des éléments de preuve et décider dûment si la poursuite est dans l'intérêt public. Par ailleurs, on leur a demandé de prendre en considération dans le cadre de leur processus décisionnel, les répercussions disproportionnées qu'une poursuite pourrait avoir sur les membres de certaines communautés, notamment les Autochtones ou encore les Noirs, et ce dans l'optique de contribuer à réduire la surreprésentation dans le système de justice pénale aussi bien que dans le système carcéral. Même si d'autres lignes directrices ont également été modifiées, nous sommes particulièrement fiers du travail réalisé relativement à la ligne directrice sur la décision d'intenter des poursuites et de la manière dont notre effectif a appuyé les efforts assidus déployés en la matière.

Je tiens à remercier l'ensemble des employés du SPPC pour le travail remarquable qu'ils ont effectué au cours de l'année, souvent dans des circonstances difficiles. Je suis convaincue que leurs efforts soutenus ont contribué aux résultats auxquels s'attendent les Canadiens sur le plan de la sécurité publique.




Kathleen Roussel

Directrice des poursuites pénales et  
sous-procureure générale du Canada

---

<sup>2</sup> Le plan d'action en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité du SPPC vise à faire progresser trois engagements : Favoriser des échanges authentiques, respectueux, transparents et responsables; Favoriser intentionnellement la promotion, le recrutement et le maintien en poste d'employés reflétant une diversité de points de vue; et Appliquer une approche intersectionnelle au travail relatif aux poursuites.

## Aperçu des résultats

<p><b>Fonds utilisés</b>  <b>208 726 560</b> <b>Dépenses réelles</b></p>	<p> <b>Résultats en bref</b></p> <p><b>Service des poursuites pénales du Canada</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le SPPC s’est occupé de 49 028 dossiers de poursuite en 2022-2023, liés notamment aux infractions prévues à la <i>Loi réglementant certaines drogues et autres substances</i> et au <i>Code criminel</i> ainsi qu’à une vaste gamme d’infractions réglementaires.</li><li>• Le personnel du SPPC et les mandataires ont consacré 1 069 242 heures de travail aux dossiers de poursuite.</li><li>• Les procureurs et les parajuristes ont consacré 257 083 heures de travail additionnelles liées à la prestation de conseils juridiques aux organismes d’application de la loi et aux organismes d’enquêtes.</li></ul>
<p><b>Personnel</b>  <b>1 109</b> <b>ETP réels</b></p>	

En 2022-2023, le SPPC a mis l’accent sur quatre priorités ministérielles dans le but d’harmoniser les services de l’organisation avec les réalités en constante évolution de la société canadienne : Favoriser une culture ancrée dans la confiance et l’engagement; faire progresser l’équité, la diversité, l’inclusion et l’accessibilité en milieu de travail; agir contre la discrimination et le racisme systémiques au sein du système de justice pénale et moderniser notre façon de travailler. Chaque priorité organisationnelle fait partie intégrante des mesures prises par le SPPC pour maintenir la confiance du public et contribuer aux changements nécessaires à l’appui d’un système de justice pénale plus équitable et juste pour tous les Canadiens.

Le Centre pour l’avancement de l’équité, de la diversité, de l’inclusion et de l’accessibilité (EDIA) a continué de jouer un rôle déterminant afin d’influencer et d’accélérer la croissance et le développement d’un milieu de travail d’une riche diversité au SPPC et d’une culture équitable, inclusive et accessible. Les membres du Centre ont également collaboré avec les principaux intervenants internes et externes et appuyé les mesures du SPPC visant à lutter contre la surreprésentation et la discrimination systémique des groupes historiquement marginalisés au sein du système canadien de justice pénale.

### **Favoriser une culture ancrée dans la confiance et l’engagement**

Cette priorité vise à favoriser une culture de confiance et d’engagement, au sein de laquelle tous les employés du SPPC sont traités avec respect, dignité et équité.

#### *Renouvellement de l’énoncé de mission du SPPC*

En 2022-2023, le SPPC a révisé et mis à jour son [énoncé de mission et ses valeurs organisationnelles](#)<sup>1</sup>. Après avoir effectué une analyse approfondie et mené un processus de consultations, il a été déterminé que l’énoncé de mission du SPPC devait être actualiser afin de refléter le type d’organisation qu’il vise à devenir. Le nouvel ensemble de valeurs est plus pratique et guide les employés du SPPC dans leurs actions, leurs comportements et leurs décisions au quotidien.

### *Stratégie de gestion des personnes du SPPC<sup>3</sup>*

La Stratégie de gestion des personnes du SPPC a été lancée en novembre 2022. La stratégie énonce un ambitieux programme de gestion des personnes et constitue une feuille de route globale qui aidera le SPPC à créer un effectif et un milieu de travail au sein desquels chacun peut donner le meilleur de soi-même et se sentir à sa place.

#### *Reprise des activités*

En 2022-2023, le SPPC a continué de faire en sorte que la planification de la reprise des activités tienne compte des besoins en santé mentale des employés. Pour assurer un retour au bureau en toute sécurité, une formation a été offerte sur les premiers soins et les premiers soins en santé mentale, et un guide sur l'obligation d'adaptation a été élaboré à l'intention des gestionnaires et des superviseurs. En outre, une application de télétravail en ligne dotée d'une structure bien développée de surveillance et de rapport a été mise en place en vue d'appuyer un modèle de travail hybride.

#### *Responsabilisation et transparence en matière de dotation*

Le SPPC a continué d'offrir de la formation à l'interne aux gestionnaires nouveaux ou expérimentés pour s'assurer qu'ils comprennent leurs responsabilités en matière de dotation, ainsi que la latitude dont ils bénéficient pour les aider à répondre aux besoins opérationnels. L'organisation a également offert des séances d'information aux employés pour qu'ils soient mieux informés quant au processus de dotation et à la marge de manœuvre qui est accordée aux gestionnaires au moment de l'embauche.

### **Faire progresser l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité en milieu de travail**

Cette priorité consiste à continuer à bâtir un environnement de travail équitable, diversifié, inclusif et accessible où tous les employés peuvent s'épanouir.

#### *Plan d'action national en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA) 2021-2024*

En 2022-2023, le SPPC a continué de mettre en œuvre son [plan d'action national en matière d'EDIA<sup>ii</sup>](#), qui répond, entre autres, aux recommandations formulées en 2021-2022 dans une [initiative pour un milieu de travail exempt de préjugés<sup>iii</sup>](#). L'objectif du SPPC est de progresser de façon à veiller à ce que toutes les personnes dans l'organisation vivent une culture professionnelle plus équitable, diversifiée, inclusive et accessible. L'organisation a également poursuivi ses travaux en vue d'accroître la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

#### *Langues officielles*

Le Plan d'action pour les langues officielles 2022-2025 du SPPC assure l'application intégrale et uniforme de la *Loi sur les langues officielles* au SPPC et renforce la capacité bilingue de l'organisation. En 2022-2023, le SPPC a maintenu son soutien à l'égard des initiatives et des projets en

---

<sup>3</sup> La Stratégie de gestion des personnes du SPPC énonce le cadre qui lui permet de rehausser son agilité, d'accroître son efficacité et de poursuivre ses efforts pour créer un milieu de travail diversifié et inclusif.

lien avec son Plan d'action pour les langues officielles, notamment la promotion du Camp d'entraînement pour l'apprentissage des langues officielles et de l'accès prioritaire à la formation en langue seconde officielle pour les membres des groupes en quête d'équité à tous les niveaux de classification. En outre, diverses communications ont été traduites et publiées en inuktitut et en inuinnaqtun pour reconnaître l'emploi des langues autochtones par certains employés de l'organisation.

### *Santé mentale et bien-être*

La Stratégie sur la santé mentale et le bien-être 2022-2024 du SPPC a été lancée en avril 2022. L'objectif de cette stratégie est de promouvoir la santé mentale au travail en vue d'instaurer une culture qui privilégie la santé psychologique, la sécurité et le bien-être dans tous les aspects du milieu de travail par la collaboration, l'inclusion et le respect.

### **Agir contre la discrimination et le racisme systémiques au sein du système de justice pénale**

Cette priorité porte sur le maintien de la contribution du SPPC aux changements nécessaires à l'appui d'un système de justice pénale plus équitable et plus juste pour tous les Canadiens.

#### *Appels à l'action issus de la Commission de vérité et réconciliation et appels à la justice issus de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*

En 2022-2023, le SPPC a continué de mettre en œuvre sa réponse aux appels à l'action issus de la Commission de vérité et réconciliation et aux appels à la justice issus de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. L'organisation a élaboré une stratégie de recrutement dans le Nord pour augmenter la capacité de mener des poursuites dans les trois territoires. La stratégie porte sur différentes catégories d'employés et prévoit des mesures pour accroître la dotation en personnel dans ces secteurs. Le SPPC a également accéléré le réexamen de ces politiques en matière de poursuite en adoptant une approche d'intersectionnalité et de réconciliation afin de prévenir que les politiques, pratiques ou procédures du SPPC contribuent à la discrimination et au racisme systémiques, ou à la surreprésentation de certains groupes dans le système de justice pénale.

#### *Politique relative à la rétroaction et aux plaintes du public*

Le SPPC a travaillé à la mise à jour de sa [Politique relative à la rétroaction et aux plaintes du public](#)<sup>iv</sup> pour qu'elle soit conforme à ses valeurs organisationnelles et aide à maintenir la confiance du public dans l'administration de la justice. Cette politique régit les commentaires et les plaintes formulés par une personne ayant été affectée directement par un acte commis par un employé ou un mandataire du SPPC, ou par un service, une procédure, une pratique ou une politique du SPPC. Les commentaires du public permettent au SPPC de mieux comprendre quelles sont ses forces et quels sont les points qui pourraient être améliorés.

### **Moderniser notre façon de travailler**

L'innovation est la voie à suivre pour créer un effectif agile et un système de justice pénale moderne. Cette priorité consiste à continuer de moderniser les outils et les procédures du SPPC, ainsi que ses politiques et pratiques en matière de poursuite.



### *Milieu de travail hybride*

Le SPPC a travaillé sans relâche à la mise en place d'un modèle de travail hybride qui convient non seulement à ses exigences opérationnelles, mais qui tient également compte de la santé et de la sécurité, de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et de la santé mentale de ses employés. Le SPPC est déterminé à prendre les mesures d'adaptation appropriées à l'égard de ses employés à l'échelle nationale. En 2022-2023, l'équipe de la division de la gestion des immeubles et des installations a collaboré activement avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et Services partagés Canada (SPC), ainsi qu'avec des partenaires du secteur privé pour s'assurer que tous les bureaux, notamment leur aménagement, respectent les normes et politiques gouvernementales établies.

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

Le Programme national de recouvrement des amendes (PNRA) a resserré ses exigences en matière de reddition de comptes, accru son efficacité et a poursuivi ses projets de modernisation. Il importe de souligner qu'un nouveau [portail de paiement en ligne](#)<sup>v</sup> a été lancé en janvier 2023 pour offrir des options de paiement supplémentaires aux Canadiens et aux Canadiennes ayant des amendes impayées. Un programme de notification automatisé a également été élaboré pour responsabiliser davantage le PNRA quant à l'envoi de notifications sur les procédures de recouvrement à venir aux Canadiens et aux Canadiennes ayant des amendes impayées. Au cours des prochaines années, le PNRA continuera de développer et de mettre en œuvre une solution logicielle durable pour la gestion de l'inventaire des amendes et des activités de recouvrement.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats atteints du SPPC, consultez la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport. D'autres renseignements sont disponibles dans le [Rapport annuel 2022-2023 du SPPC](#)<sup>vi</sup>.

## Résultats : ce que nous avons accompli

### Responsabilités essentielles

#### Services de poursuite

#### Description

Le SPPC poursuit les infractions criminelles et réglementaires prévues par les lois fédérales, d'une manière indépendante, impartiale et équitable. Il fournit également des conseils juridiques et de l'aide aux organismes chargés de l'application de la loi, et aux organismes d'enquête.

#### Résultats

Le SPPC mène des poursuites en vertu de lois fédérales, qui lui sont confiées par la Gendarmerie royale du Canada (GRC), d'autres organismes d'enquête fédéraux, et des services de police provinciaux et municipaux. Au cours de l'exercice 2022-2023, le SPPC a consacré plus d'un million d'heures à 49 028 dossiers notamment, mais non seulement, aux poursuites en matière de sécurité nationale, aux poursuites en matière réglementaire et économique, aux poursuites en matière de drogue et aux infractions au *Code criminel* dans les trois territoires. Les dossiers de poursuites en matière de drogue représentent le pourcentage le plus élevé de la charge de travail totale du SPPC. Le SPPC est chargé d'intenter les poursuites relatives à toutes les infractions en matière de drogue aux termes de la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* (LRCIDAS). Bien que l'organisation continue de traiter certaines accusations de possession simple, la plupart de ses ressources sont consacrées aux poursuites menées contre des trafiquants professionnels sophistiqués qui causent des torts sérieux, en important, en produisant et en distribuant des quantités de plus en plus grandes d'opioïdes et d'autres substances.

Type d'infraction <sup>4</sup> (% de dossiers)	Nombre de dossiers
Dossiers relatifs aux infractions en matière de drogue	34 650
Dossiers relatifs aux infractions au <i>Code criminel</i>	9 208
Dossiers relatifs aux infractions réglementaires et économiques	4 738
Dossiers relatifs aux autres types d'infractions	432

<sup>4</sup> Parce que certains dossiers comportent plus d'un type d'infraction, une hiérarchie de catégories a été utilisée afin d'éliminer le dédoublement des données. Les dossiers comportant des infractions réglementaires ou économiques sont comptés comme tels. Les dossiers qui comportent des infractions liées à la drogue, sans aucune infraction réglementaire ou économique, sont comptabilisés sous « Drogue ». Les dossiers qui restent et qui comportent des infractions au *Code criminel* sont comptabilisés sous « *Code criminel* ». Tous les autres dossiers sont comptabilisés sous « Autre ». Ils comprennent les infractions territoriales, les dossiers portant sur les infractions poursuivies en vertu de la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents*, et à d'autres lois, ainsi que les dossiers incorrectement intitulés et ceux pour lesquels la loi n'a pas été précisée dans notre système de gestion des dossiers.

Le *Guide du SPCC* comprend les directives et les lignes directrices que doivent suivre tous les procureurs fédéraux et les personnes agissant à ce titre. En 2022-2023, le Comité national des politiques de poursuite a continué sa révision du *Guide* en vue de recommander que des modifications soient apportées à toute politique ou pratique pouvant contribuer à la discrimination, au racisme systémique ou à la surreprésentation au sein du système de justice pénale. Le [Chapitre 2.3 du Guide « La décision d'intenter des poursuites »](#)<sup>vii</sup> a été le premier à faire l'objet d'une révision.

Cette ligne directrice exige que les procureurs adoptent une approche plus active à de nombreux égards pour lutter contre la surreprésentation et le racisme systémique. Voici quelques points saillants :

- La ligne directrice met l'accent sur le fait qu'il est nécessaire d'adopter une approche consciente pour identifier les préjugés inconscients et en faire abstraction aux fins de la prise de décision.
- Elle exige que les procureurs tiennent compte des facteurs pouvant contribuer à la surreprésentation dans le système de justice pénale.
- Les procureurs ne devraient pas donner suite aux dossiers portant sur une inconduite grave de l'État (notamment en cas de profilage racial).
- Les procureurs devraient examiner les conditions sociales sous-jacentes, telles que le racisme systémique, l'itinérance ou encore un trouble lié à la consommation de substances, et ils ne devraient pas poursuivre les infractions courantes liées à l'administration de la justice, à moins qu'elles ne concernent également des infractions graves (p. ex., violation d'une ordonnance d'interdiction de possession d'une arme à feu).
- Les procureurs sont encouragés à reconnaître la valeur de consulter avec des collègues provenant de divers milieux et ayant des perspectives différentes pour assurer la compréhension la plus complète des questions auxquelles ils sont confrontés dans une affaire.

#### *Tribunaux de traitement de la toxicomanie*

Les tribunaux de traitement de la toxicomanie (TTT) sont essentiels pour résoudre les problèmes liés à la consommation de substances au sein du système de justice pénale. Les TTT offrent aux contrevenants non violents, aux prises avec des problèmes de consommation, l'occasion de suivre un programme de traitement de la toxicomanie supervisé comme solution de rechange à l'incarcération. Ils adoptent une approche exhaustive visant à réduire le nombre d'actes criminels commis pour assouvir une dépendance aux substances. Les TTT offrent une surveillance judiciaire, des programmes de traitement complets de la toxicomanie, des tests de dépistage aléatoires et fréquents, des mesures incitatives et des sanctions, une gestion clinique des cas et le soutien des services sociaux. L'approche aide les délinquants à s'attaquer au cycle vicieux

résultant de leur problème lié à la consommation de substances et de leurs comportements criminels. Elle s'est révélée efficace pour réduire la récidive criminelle.

Le cadre législatif des TTT est défini dans la LRCDAS et le *Code criminel*, qui proposent tous deux des solutions de rechange à l'incarcération aux délinquants admissibles. L'organisation a affecté des avocats qui travaillent de concert avec les tribunaux, la police et les fournisseurs de services. En 2022-2023, le SPPC a contribué à la création de nouveaux TTT dans l'ensemble de la province de l'Alberta, et s'est préparé à la création d'autres tribunaux de cette nature ailleurs au pays. Le SPPC appuie actuellement plus de 20 TTT partout au pays.

#### *Réponse du SPPC à l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*

Le SPPC travaille avec diligence pour appuyer la Voie fédérale du gouvernement du Canada, qui vise à répondre aux appels à l'action issus de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Plus particulièrement, le SPPC travaille à répondre aux appels à l'action 5.12, 9.2, 9.2(ii), 10.1, 16.27, 17.20 et 17.8, afin d'assurer une plus grande justice auprès des victimes, témoins et communautés autochtones aux prises avec des taux élevés de violence sexuelle et conjugale au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

Accroître la capacité de mener des poursuites en vue de renforcer le soutien offert aux victimes et témoins autochtones demeure une grande priorité pour l'organisation. Depuis avril 2022, les trois bureaux du nord ont réussi à recruter des procureurs, des parajuristes, des coordonnateurs des témoins de la Couronne, et du personnel de soutien. Des efforts de recrutement constants ont permis au SPPC d'atteindre la quasi-capacité pour ses postes non-juristes dans les trois bureaux régionaux. Le recrutement d'avocats reste notre plus grand défi. Bien que des progrès significatifs aient été réalisés, des facteurs externes tels que le manque de services de garde, les salaires et avantages sociaux non concurrentiels, et le type de travail continuent d'être des facteurs contribuant aux enjeux de recrutement et de maintien en poste dans le Nord.

Compte tenu du rôle déterminant que jouent les coordonnateurs des témoins de la Couronne (CTC) dans le soutien offert aux victimes, le recrutement intensif de CTC est un élément essentiel des efforts du SPPC en matière d'embauche dans les Territoires. Les CTC offrent un service visant à combler l'écart culturel entre le système judiciaire et les victimes et témoins Inuits et des Premières Nations participant au processus judiciaire. Le rôle principal des CTC consiste à aider les victimes et les témoins à comprendre le processus judiciaire, les rôles des participants au processus et, pour les victimes, leurs droits et responsabilités en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les CTC font le point sur les démarches judiciaires, accompagnent les témoins au tribunal, fournissent un soutien pendant et après les témoignages et participent à la préparation du procès. Ils agissent également comme agents de liaison entre les procureurs de la Couronne et les victimes et les témoins, afin de veiller à ce que les droits de ces derniers soient pris en compte au cours du processus judiciaire.

Le SPPC s’engage à mobiliser les membres des comités de justice locaux et/ou les Aînés afin de définir, pour les victimes et témoins, des approches adaptées à la culture qui tiennent compte des traumatismes. Tandis qu’elle suit l’évolution de la stratégie en matière de justice autochtone du ministère de la Justice, qui vise à soutenir la mobilisation autochtone, l’organisation a déployé des efforts de mobilisation en vue d’adopter une approche plus régionale et locale pour compléter l’élaboration d’initiatives en matière de poursuite, contrairement à la démarche initiale qui répondait davantage à l’ensemble des besoins du Nord.

En 2022-2023, l’équipe des poursuites en matière de violence sexuelle du bureau régional des Territoires du Nord-Ouest a collaboré avec des organisations non gouvernementales (ONG) qui fournissent du soutien aux victimes de violence fondée sur le genre, comme le Young Women's Christian Association of Canada (YWCA) et le Northern Mosaic Network, acteur de la communauté 2ELGBTQ+. En août 2022, les membres de l’équipe des poursuites en matière de violence sexuelle ont participé à une activité de mobilisation communautaire organisée dans la région du delta de Beaufort par la Division de l’équité entre les genres du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (GTNO). Les membres de l’équipe ont également rencontré les dirigeants du Conseil tribal des Gwich’in. En mars 2023, le bureau régional des Territoires du Nord-Ouest a en outre communiqué avec le ministère de la Justice du GTNO pour explorer la possibilité d’un partenariat avec le SPPC dans le cadre d’un processus de mobilisation communautaire élargi.

Des représentants du bureau régional du Yukon prennent part à des initiatives intergouvernementales visant à améliorer le soutien aux victimes de violence sexuelle, notamment à l’équipe d’intervention en cas d’agression sexuelle (EIAS) et au comité d’intervention en cas d’agression sexuelle. L’EIAS a commencé à étendre ses services à l’extérieur de Whitehorse et à communiquer avec des communautés individuelles des Premières Nations. Les activités de mobilisation se poursuivront en 2023-2024.

Au cours du dernier exercice financier, le bureau régional du Nunavut (BRN) a entrepris d’élaborer une approche ciblée pour accorder la priorité aux poursuites dans les dossiers de violence sexuelle, en affectant un avocat général à la formation et au soutien des avocats moins expérimentés dans ce type de poursuites. Le BRN a également amorcé un processus en vue d’obtenir l’aide de traducteurs et d’Aînés pour faciliter la mobilisation auprès des collectivités locales et guider l’application des principes Inuit Qaujimaqatqangit<sup>5</sup> au sein de la Cour de justice du Nunavut. L’équipe a identifié deux collectivités dans lesquelles mener un programme pilote appliquant les principes Inuit Qaujimaqatqangit aux affaires criminelles portant sur la déjudiciarisation et la détermination de la peine. Le BRN est actuellement confronté à des défis en raison de

---

<sup>5</sup> L’Inuit Qaujimaqatqangit est un concept difficile à définir. Il transcende le « savoir traditionnel inuit » et offre plutôt un cadre dans lequel il est possible de réfléchir à la vie et à la façon de la vivre. L’Inuit Qaujimaqatqangit est un vaste concept qui change selon les régions, les collectivités, voire même les familles. Il s’agit d’un système fluide et organique qui repose sur de multiples sources d’information (habituellement des Aînés qui discutent d’un problème et qui en arrivent à une compréhension commune) et qui s’adapte aux changements qui se produisent dans la société.

l'absence de processus lié à la passation de marchés avec les Aînés, mais il examine toutes les options disponibles.

Le BRN est également déterminé à accroître la représentation des Inuits en tant que décideurs dans le système de justice pénale au Nunavut. Dans le cadre de cet engagement, la région a créé le programme d'assistance parajudiciaire aux Inuits, le premier du genre au pays. Les postes du programme sont des postes de parajuristes de trois niveaux différents : conseiller parajudiciaire débutant, conseiller parajudiciaire inuit (niveau opérationnel) et conseiller parajudiciaire principal. Le programme comprend un programme de formation intensive, dont des cours à l'interne et à l'externe pour former les conseillers parajudiciaires débutants à devenir des parajuristes de formation capable de représenter le SPPC de façon indépendante devant la Cour de justice de la paix du Nunavut et dans des affaires de poursuites sommaires dans l'ensemble du Nunavut. En 2022-2023, trois employés au poste de travailleur parajudiciaire débutant ont entamé leur formation, et un conseiller parajudiciaire inuit a commencé à faire des représentations devant le tribunal (sous la supervision d'un avocat principal), ce qui marque un jalon important pour ce nouveau programme.

Enfin, en 2022-2023, le SPPC a élaboré un programme de formation pour ses équipes de poursuite axées sur les relations Couronne-Autochtones, la lutte contre le racisme, les préjugés, les traumatismes et les rapports *Gladue*. Ce programme comporte quatre modules. Le premier module porte sur la relation historique entre la Couronne et les peuples autochtones; le second, sur les compétences culturelles et les réalités actuelles, vise à remettre en question les stéréotypes associés aux Autochtones, aux Premières Nations, aux Inuits et au Métis ; le troisième met l'accent sur les traumatismes intergénérationnels et les pratiques tenant compte des traumatismes, et le dernier module prévoit une formation pratique sur les principes de l'arrêt *Gladue* et le rôle de la Couronne. Une séance de formation pilote a été donnée en 2022-2023 et, après quelques ajustements, tous les quatre modules ont été offerts au bureau régional de l'Ontario du SPPC.

Grâce à l'appui de NVision, la formation du SPPC sur la réconciliation avec les Autochtones sera accrue et se poursuivra durant l'exercice financier 2023-2024.

### **Analyse comparative entre les sexes Plus**

Le SPPC s'engage à contribuer aux changements nécessaires pour soutenir un système de justice pénale plus équitable et juste pour tous les Canadiens et Canadiennes. À ces fins, l'organisation a poursuivi ses efforts de sensibilisation à l'endroit des procureurs fédéraux et des parajuristes par la prestation de la formation obligatoire : Élargir nos horizons – Intégrer l'analyse intersectionnelle au travail de poursuite (une approche basée sur l'ACS Plus). Chaque séance de

formation a été donnée par un animateur professionnel du Centre d'apprentissage interculturel<sup>6</sup>, une petite équipe de procureurs du SPPC et le Centre de responsabilité de l'ACS Plus.

En 2022-2023, 11 séances de formation ont été offertes à l'échelle nationale et 262 procureurs ont suivi la formation. Cette formation a également été adaptée pour appuyer les parajuristes dans l'exercice de leurs fonctions. Quatre séances de formation ont été offertes à l'échelle nationale, et 77 participants, représentant 84 % de tous les parajuristes du SPPC, ont suivi la formation.

Le Centre de responsabilité de l'ACS Plus a également continué de collaborer avec le Centre pour l'avancement de l'EDIA en vue de promouvoir et de soutenir différentes initiatives liées à l'ACS Plus et à l'EDIA, comme la promotion du langage inclusif et des pratiques exemplaires. D'importants progrès ont été réalisés dans l'élaboration de lignes directrices pour aider les employés, les gestionnaires et les superviseurs à intégrer l'analyse ACS Plus à leurs projets et à leurs pratiques décisionnelles.

En outre, le Centre de responsabilité de l'ACS Plus a continué de fournir des orientations et des conseils durant l'élaboration de stratégies, de plans et de politiques nationales, y compris quant à la révision de chapitres du *Guide*.

## **Principaux risques**

En 2022-2023, le SPPC s'est concentré sur la mise à jour de son profil de risque organisationnel (PRO). Les objectifs pour ce cycle consistaient à réviser et à ajuster la portée de chaque risque pour s'assurer de refléter le contexte et les objectifs opérationnels du moment, de même qu'à renforcer l'exercice sur les risques en incluant des outils pour faciliter l'évaluation des risques. D'importants progrès ont été réalisés en 2022-2023 pour cerner six risques inhérents et potentiels susceptibles d'avoir une incidence sur la réalisation des objectifs stratégiques et des priorités organisationnelles. Le PRO devrait être achevé à l'automne 2023.

---

<sup>6</sup> Le Centre d'apprentissage interculturel relève d'Affaires mondiales Canada. Il soutient le développement des compétences interculturelles qui favorisent des relations internationales fructueuses et durables, ainsi que des équipes et des organismes inclusifs.

## Résultats atteints

Le tableau ci-dessous montre, pour les Services de poursuite, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates cibles pour 2022-2023 ainsi que les résultats réels obtenus au cours des trois derniers exercices pour lesquels des résultats réels sont disponibles.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2020–2021	Résultats réels 2021–2022	Résultats réels 2022–2023
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 2023	Sans objet <sup>1</sup>	78 % <sup>2</sup>	Sans objet <sup>1</sup>
	Pourcentage des répondants qui se disent satisfaits de l'exhaustivité des conseils juridiques.	Plus grand ou égal à 65 %	Mars 2023	Sans objet <sup>1</sup>	85 % <sup>3</sup>	Sans objet <sup>1</sup>
Les poursuites fédérales sont menées en temps opportun <sup>4</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>5</sup> .	Moins de 4 %	Mars 2023	0,005 %	0,047 %	0,030 % <sup>6</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>5</sup> .	Moins de 4 %	Mars 2023	0,03 %	0,061 %	0,07 % <sup>7</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>5</sup> .	Plus grand ou égal à 96 %	Mars 2023	99,81 %	99,71 %	99,74 % <sup>8</sup>
	Nombre et nature des arrêts des procédures pour recours abusifs en raison de la conduite d'un procureur fédéral.	0	Mars 2023	0	0	0
	Nombre et nature des poursuites civiles de malveillance ayant gain de cause.	0	Mars 2023	0	0	0



	Nombre et nature des plaintes fondées déposées en vertu de la Politique du SPPC relative aux plaintes <sup>9</sup> .	0	Mars 2023	1	0	0
--	--	---	-----------	---	---	---

<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.

<sup>2</sup> 78 % des répondants se disent « satisfaits » ou « très satisfaits » des délais de prestation des conseils juridiques de la part du SPPC. Bien que le résultat soit inférieur à la cible fixée de 80 %, il s'agit d'une hausse par rapport au résultat du dernier sondage, où 72 % des répondants s'étaient dits « satisfaits » ou « très satisfaits ». La raison la plus souvent donnée pour expliquer l'insatisfaction des répondants à cet égard était attribuable au fait que le SPPC tardait à répondre ou ne répondait pas aux demandes ou que de multiples suivis étaient nécessaires pour obtenir une réponse.

<sup>3</sup> 85 % des répondants étaient « satisfaits » ou « très satisfaits » de l'exhaustivité des conseils juridiques qu'ils ont reçus du SPPC. Ce chiffre dépasse l'objectif de 65 % et constitue une augmentation par rapport au dernier sondage, où 80 % des répondants étaient « satisfaits » ou « très satisfaits ».

<sup>4</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 internes.

<sup>5</sup> Les résultats présentés sont fondés sur les données recueillies auprès des régions et sur l'information extraite de la base de données interne du SPPC. Les chiffres sont extraits à partir d'un système en temps réel et sont sujets, de temps en temps, à des révisions, selon les changements apportés aux données d'une période de référence en particulier.

<sup>6</sup> Sur les 49 028 dossiers en 2022-2023, 15 d'entre eux ont donné lieu à un arrêt judiciaire des procédures en raison d'un retard attribuable à la Couronne.

<sup>7</sup> Sur les 49 028 dossiers fermés en 2022-2023, dans 38 d'entre eux, la Couronne a ordonné un arrêt des procédures en raison d'un retard qui lui était attribuable.

<sup>8</sup> Sur les 22 971 dossiers fermés en 2022-2023, 22 911 d'entre eux ont donné lieu à une décision sur le bien-fondé de la preuve.

<sup>9</sup> Le SPPC prend les plaintes au sérieux et fait en sorte qu'elles sont traitées rapidement et de façon claire, ce qui aide à maintenir la confiance du public dans l'administration de la justice. L'organisme a mis à jour sa Politique relative à la rétroaction et aux plaintes du public pour qu'elle corresponde à ses valeurs organisationnelles et qu'elle aide à maintenir la confiance du public dans l'administration de la justice.

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

## Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous présente, pour les services de poursuite, les dépenses prévues ainsi que les dépenses réelles pour 2022-2023.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
183 187 421	183 187 421	198 491 531	169 983 645	(13 203 776)

L'écart de 13,2 M\$ découle de la réduction des dépenses liées aux mandataires et des fonds non dépensés destinés à la sous-traitance des activités de recouvrement des amendes fédérales et est compensé par la diminution de perception des revenus par rapport aux autorisations maximales relatives aux recettes du SPPC et par une hausse des dépenses liées aux déplacements.

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

### **Ressources humaines (équivalents temps plein)**

Le tableau suivant présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont l'organisation a eu besoin pour veiller à l'exécution de sa responsabilité essentielle en 2022-2023.

<b>Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023</b>	<b>Nombre d'équivalents temps plein réel 2022-2023</b>	<b>Écart (nombre d'équivalents temps plein réel moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023</b>
897	899	2

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SPPC figurent 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 à l'appui des programmes ou nécessaires pour permettre à une organisation de s'acquitter de ses obligations. Les services internes renvoient aux activités et aux ressources de 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 au sein d'un ministère. Les 10 catégories de services sont :

- ▶ services de gestion des acquisitions;
- ▶ services de communications;
- ▶ services de gestion des finances;
- ▶ services de gestion des ressources humaines;
- ▶ services de gestion de l'information;
- ▶ services de la technologie de l'information;
- ▶ services juridiques;
- ▶ services de gestion du matériel;
- ▶ services de gestion et de surveillance;
- ▶ services de gestion des biens immobiliers.

### Résultats

#### *Direction générale des services ministériels*

La Direction générale des services ministériels (DGSM) est formée de la plupart des services internes, qui sont chargés de soutenir l'organisation et les équipes de poursuite, ainsi que de deux programmes nationaux. À l'instar de tous les ministères fédéraux, les services internes du SPCC font en sorte que l'organisation soit bien gérée, qu'elle réponde aux exigences des politiques du gouvernement et qu'elle s'acquittere de ses responsabilités administratives.

Au cours du dernier exercice, un certain nombre d'ateliers ont été présentés pour aider les secteurs d'activités au sein de la DGSM à définir ce qu'ils considèrent comme une réussite pour ce qui est de leurs principaux secteurs opérationnels. Des tableaux de bord préliminaires fondés sur des données ont été créés pour donner un aperçu des activités et aider à cerner les points à améliorer. Une fois que les tableaux de bord auront été créés pour la majorité des secteurs d'activités de la DGSM, des indicateurs de rendement clés seront définis pour guider l'élaboration d'un cadre de mesure du rendement pour la DGSM. En 2022-2023, la DGSM a également fait des démarches préliminaires pour l'élaboration d'une approche intégrée quant à la planification de ses

activités et investissements. Durant l'exercice 2023-2024, elle se fondera sur ces travaux pour améliorer sa gouvernance, harmoniser stratégiquement ses efforts et soutenir son mandat de façon efficace et agile.

#### *Ressources humaines*

Le SPPC a pleinement intégré le leadership fondé sur le caractère dans le processus de sélection des hauts dirigeants des niveaux EX et LC. Cette approche permet de cibler de nouveaux leaders en évaluant les 11 dimensions du caractère, ainsi que les compétences. En 2022-2023, 10 cadres ont été nommés après avoir réussi les entrevues sur le leadership fondé sur le caractère. Un programme de perfectionnement en matière de leadership a également été mis en œuvre pour renforcer et développer davantage les compétences et le caractère en leadership. Plus de 100 superviseurs, gestionnaires et cadres du SPPC ont suivi le programme en 2022-2023.

En 2022-2023, le SPPC a également continué de revoir sa structure organisationnelle et les classifications de postes pour assurer justice et équité dans les niveaux de postes. Plus particulièrement, les postes de soutien juridique, de technologies de l'information et d'administration des programmes ont été révisés et mis à jour. L'organisation continuera de trouver des moyens d'améliorer l'efficacité de sa structure de sorte que le travail réalisé soit effectué aux échelons appropriés.

#### *Communications*

Le nouveau site intranet du SPPC a été lancé en janvier 2023 et donne un meilleur accès à l'information à tous les employés de l'organisation. Des employés ont formulé des commentaires positifs à l'égard du site du fait que sa structure et son design le rendent plus moderne, accessible et convivial. Le site intranet sera révisé régulièrement en vue d'une amélioration continue, notamment en augmentant l'accessibilité aux documents existants. En outre, des options seront étudiées pour l'intégration d'un nouveau moteur de recherche qui fonctionne avec une technologie actualisée.

#### *Gestion de l'information et de la technologie*

GCdocs est le dépôt officiel du SPPC pour les renseignements ministériels. Il est intégré à Outlook pour la prise en charge de la gestion des courriels. En 2022-2023, une fonction de co-édition a été mise en œuvre et peut maintenant être utilisée pour favoriser la collaboration. Un flux de travail sur la gestion des plaintes a également été mis en place pour suivre le cheminement des plaintes reçues par le SPPC, conformément à la Politique relative à la rétroaction et aux plaintes du public du SPPC. Ce flux de travail favorise la transparence, le contrôle et la confiance. D'autres flux de travail seront mis en œuvre à l'avenir pour accroître la visibilité, améliorer la productivité et simplifier les processus opérationnels.

Le SPPC travaille toujours à l'acquisition d'un nouveau système de gestion des dossiers conçu pour fournir des renseignements exacts aux employés sur les affaires criminelles en cours gérées par l'organisation. En 2022-2023, après une mise à l'essai du système prototype (Amicus) auprès d'employés, des problèmes d'infrastructure ont fait ressortir la nécessité d'examiner les travaux

réalisés à ce jour et de choisir la nouvelle voie à suivre. Toutes les options sont examinées pour offrir aux employés une plateforme numérique moderne et durable, et le SPPC accordera la priorité à une approche infonuagique d’abord à des fins d’harmonisation avec la Directive sur les services et le numérique du gouvernement du Canada.

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

En 2022-2023, le PNRA a attribué une nouvelle offre à commandes nationale à plusieurs organismes de recouvrement pour accroître l’efficacité des activités liées au recouvrement d’amendes. Il a également été en mesure de recruter des ressources supplémentaires pour appuyer ses projets de modernisation et pour aider à accroître l’efficacité du programme en général. Le PNRA a en outre rencontré différents intervenants pour établir un partenariat en vue d’accéder à leurs programmes de solution de rechange au paiement d’une amende et de faciliter le traitement de ses dossiers de poursuites civiles.

#### *Programme de coordination des mandataires*

Le Programme de coordination des mandataires<sup>7</sup> a continué de collaborer avec de principaux intervenants internes à l’examen du mandat, des rôles, des responsabilités et de la structure de reddition de compte du Programme. En 2022-2023, le Programme de coordination des mandataires a également élaboré un nouveau processus financier pour accélérer la facturation des mandataires à la fin de l’exercice.

#### *Finances et acquisitions*

En 2022-2023, la Direction des finances et des acquisitions<sup>8</sup> (DFA) a continué d’améliorer la collecte de données, l’analyse et l’établissement de rapports. Elle a amélioré la prestation de services en publiant et en communiquant les normes de service, lesquelles ont été établies pour assurer une prestation uniforme des services, faciliter la planification des ressources et du budget, et fixer des objectifs mesurables afin d’assurer le suivi et la surveillance du rendement. La DFA s’est également concentrée sur la mise en œuvre d’un nouveau système de facturation de services juridiques et a élaboré une approche axée sur les risques dans le cadre du processus décisionnel lié à l’approbation de paiements en matière d’approvisionnement. En outre, la DFA a continué à promouvoir l’approvisionnement accessible en intégrant des considérations relatives à l’accessibilité dans le processus de planification des approvisionnements.

---

<sup>7</sup> Le Programme de coordination des mandataires a recours aux services d’avocats du secteur privé pour mener des poursuites au nom de la Couronne fédérale, dans les régions où le SPPC n’a pas de bureau régional et dans les cas où il est difficile ou non rentable de confier l’affaire à l’un de ses procureurs permanents.

<sup>8</sup> La Direction des finances et des acquisitions (DFA) est dirigée par le dirigeant principal des finances et est distincte de la Direction générale des services ministériels (DGSM).

*Audit interne et évaluation*

La Division de l'audit interne et de l'évaluation<sup>9</sup> a continué de se concentrer sur la livraison de produits à valeur ajoutée qui aident le SPPC à améliorer sa gouvernance, ses responsabilités, son efficacité et ses capacités d'innovation. En 2022-2023, la Division de l'audit interne et de l'évaluation a continué de mettre ses plans en œuvre et a produit des rapports au ministère sur le recrutement de stagiaires (dans l'optique de l'ACS Plus et en tenant compte de considérations relatives à l'EDIA), les exigences et processus de l'analyse de rentabilisation, la gestion de l'information, la supervision des mandataires et son système de gestion de dossiers en cours de développement. La Division de l'audit interne et de l'évaluation a poursuivi l'évaluation des risques pesant sur l'organisation et a continué d'établir où il convenait de centrer ses ressources, notamment quant aux nouveaux risques liés à la pandémie.

---

<sup>9</sup> La Division de l'audit interne et de l'évaluation est dirigée par le dirigeant principal de l'audit et est distincte de la DGSM.

## Marchés attribués à des entreprises autochtones

En tant qu'organisation faisant partie de la phase 2, le SPPC vise à atteindre l'objectif minimum de 5 % d'ici la fin de l'exercice 2023-2024.

Le SPPC a pris les mesures suivantes pour atteindre l'objectif minimum de 5 % :

- ▶ mettre en œuvre d'un plan d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones qui couvre les deux prochains exercices financiers;
- ▶ rendre obligatoire, pour l'organisme, d'inclure au moins une entreprise en cas d'utilisation d'offres à commandes ou d'arrangements en matière d'approvisionnement obligatoires de Services publics et approvisionnement Canada, ou encore de dispute à cet égard, lorsque la capacité existe;
- ▶ envoyer l'achat de certaines marchandises, notamment du matériel informatique ou encore du mobilier de bureau à des revendeurs autochtones, le cas échéant;
- ▶ recourir à la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones du gouvernement du Canada et en recommander l'utilisation pour :
  - augmenter l'utilisation des marchés réservés facultatifs quand la capacité autochtone est connue en matière de services professionnels;
  - augmenter l'utilisation des marchés réservés conditionnels lorsque la capacité des entreprises autochtones est inconnue.

Tous les agents d'approvisionnement du SPPC ont suivi le cours obligatoire intitulé « Considérations autochtones en matière d'approvisionnement » de l'École de la fonction publique du Canada. À titre de complément, une formation sur l'approvisionnement auprès d'entreprises autochtones a été donnée aux agents d'approvisionnement et aux intervenants prenant part au processus d'approvisionnement.

## Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau suivant présente, pour les services internes, les dépenses prévues ainsi que les dépenses réelles pour 2022-2023.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
29 190 357	29 190 357	30 598 010	38 742 915	9 552 558

L'augmentation des dépenses réelles de 9,6 M\$ est principalement attribuable à une augmentation des salaires et des services professionnels compensés par les coûts plus bas que

prévu liés à des projets d'aménagement qui ont évolué plus lentement que prévu et des jugements contre la Couronne qui ne se sont pas concrétisés au cours du présent exercice.

### **Ressources humaines (équivalents temps plein)**

Le tableau suivant présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont l'organisation a eu besoin pour assurer la prestation de ses services internes en 2022-2023.

<b>Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023</b>	<b>Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023</b>	<b>Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023</b>
222	210	(12)

Le nombre d'équivalents temps plein inférieurs aux prévisions au sein des services internes tient compte de l'attrition, des postes vacants et des retards de dotation au cours de l'exercice 2022-2023.

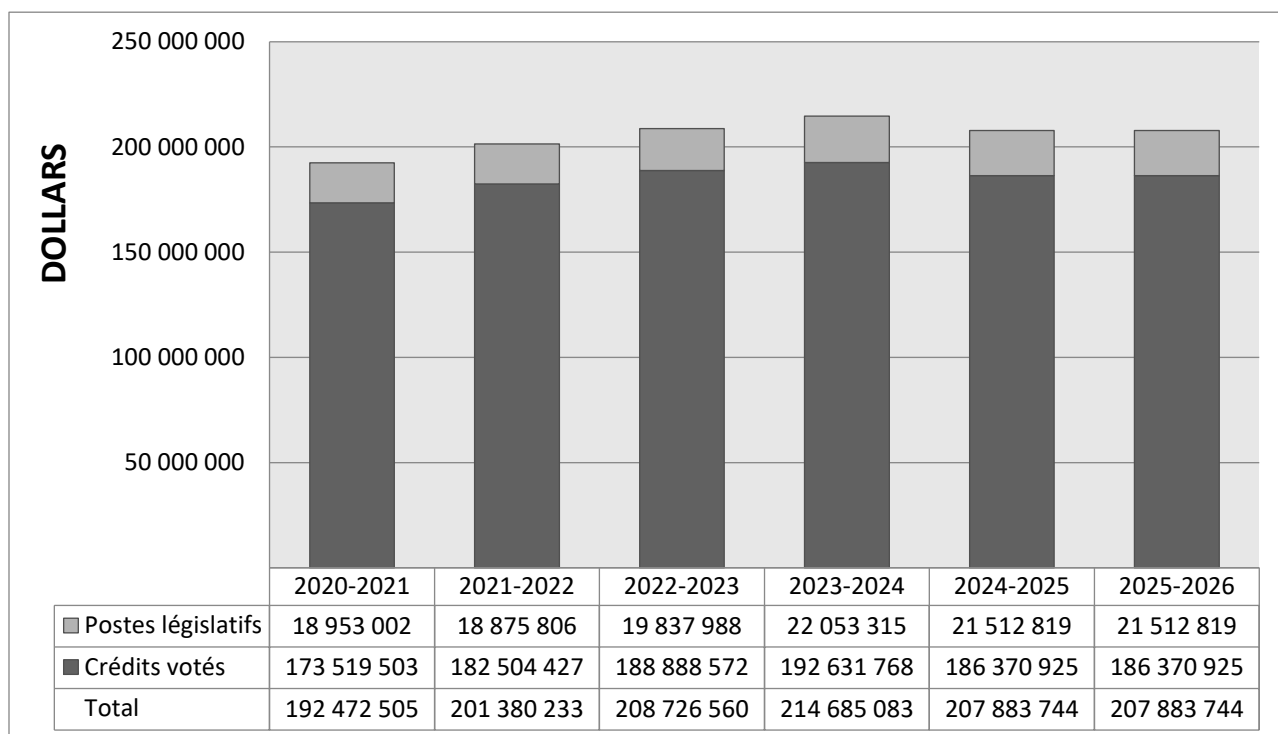


## Dépenses et ressources humaines

### Dépenses

#### Dépenses de 2020-2021 à 2025-2026

Le graphique ci-dessous présente les dépenses prévues (votées et législatives) au fil du temps.



1. Les dépenses de 2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023 représentent les dépenses réelles engagées pour chacun des exercices visés, telles qu'elles ont été déclarées dans les Comptes publics.
2. Les dépenses prévues pour 2023-2024, 2024-2025 et 2025-2026 tiennent compte des fonds déjà inscrits dans les niveaux de référence du Ministère, ainsi que des montants qui seront autorisés dans le cadre du Budget principal des dépenses, tel qu'ils sont présentés dans la Mise à jour annuelle des niveaux de référence du Ministère.

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

Le tableau « Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les ressources financières budgétaires allouées aux responsabilités essentielles et aux services internes du SPPC.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023
Services de poursuite	183 187 421	183 187 421	184 484 198	178 356 056	198 491 531	160 356 626	166 144 007	169 983 645
Services internes	29 190 357	29 190 357	30 200 885	29 527 688	30 598 010	32 115 879	35 236 226	38 742 915
<b>Total</b>	<b>212 377 778</b>	<b>212 377 778</b>	<b>214 685 083</b>	<b>207 883 744</b>	<b>229 089 541</b>	<b>192 472 505</b>	<b>201 380 233</b>	<b>208 726 560</b>

L'écart de 20,4 M\$ entre les autorisations totales disponibles du SPPC, soit 229,1 M\$, et les dépenses réelles de 208,7 M\$ résulte d'un excédent de fonctionnement de 17,9 M\$ et d'un excédent de 2,5 M\$ pour l'externalisation du recouvrement des amendes fédérales. De l'excédent, 10,5 M\$ découlant du budget de fonctionnement peuvent être dépensés au cours du prochain exercice.

## Sommaire des dépenses budgétaires brutes réelles pour 2022-2023 (en dollars)

Le tableau suivant fait le rapprochement entre les dépenses brutes prévues et les dépenses nettes prévues pour 2022-2023.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses brutes réelles 2022-2023	Recettes réelles affectées aux dépenses 2022-2023	Dépenses nettes réelles (autorisations utilisées) 2022-2023
Services de poursuite	186 191 370	16 207 725	169 983 645
Services internes	38 835 948	93 033	38 742 915
<b>Total</b>	<b>225 027 318</b>	<b>16 300 758</b>	<b>208 726 560</b>

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

Le tableau « Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les équivalents temps plein (ETP) affectés à chacune des responsabilités essentielles et aux services internes du SPPC.

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

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Équivalents temps plein prévus 2023-2024	Équivalents temps plein prévus 2024-2025
Prosecution Services	835	877	897	899	928	928
Internal services	188	210	222	210	214	214
<b>Total</b>	<b>1 023</b>	<b>1 087</b>	<b>1 119</b>	<b>1 109</b>	<b>1 142</b>	<b>1 142</b>

### Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses organisationnelles votées et législatives du SPPC, consultez les [Comptes publics du Canada](#)<sup>xi</sup>.

### Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l’harmonisation des dépenses du SPPC avec les dépenses et les activités du gouvernement du Canada figurent dans l’[InfoBase du GC](#)<sup>xii</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 2023 sont affichés sur le [site Web du ministère](#)<sup>xiii</sup>.

## Faits saillants des états financiers

État condensé des résultats (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2022-2023	Résultats réels 2022-2023	Résultats réels 2021-2022	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats prévus de 2022-2023)	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats réels de 2021-2022)
Total des charges	254 718 770	249 051 911	242 078 508	(5 666 859)	6 973 403
Total des recettes	22 742 000	19 225 160	16 915 530	(3 516 840)	2 309 630
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	231 976 770	229 826 751	225 162 978	(2 150 019)	4 663 773

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2022-2023 sont fournis dans l'[État des résultats prospectif et les notes de 2022-2023](#)<sup>xiv</sup>.

### Dépenses par catégorie

Les dépenses totales en 2022-2023 (249,1 M\$) ont augmenté de 7 M\$ (ou de 2,9 %) par rapport à 2021-2022 (242,1 M\$). L'augmentation est attribuable à une hausse de 4,9 M\$ des dépenses salariales, de 2,7 M\$ du passif éventuel et de 2,8 M\$ des frais de voyage. Elle est compensée par une diminution de 3,2 M\$ des honoraires d'avocats et de 1,3 M\$ des réclamations et paiements à titre gracieux. Le reste de l'écart de 1,1 M\$ est attribuable à d'autres dépenses diverses.

Voici les principales catégories de dépenses du SPPC pour 2022-2023 :

- Dépenses salariales : 170,0 M\$ (ou 68,3 % des dépenses);
- Services professionnels – honoraires d'avocats : 33,6 M\$ (ou 13,5 % des dépenses);
- Hébergement : 16,7 M\$ (ou 6,7 % des dépenses);
- Autres dépenses de fonctionnement : 28,7 M\$ (ou 11,5 % des dépenses).

### Revenus par catégorie

Le total des revenus disponibles générés en 2022-2023 (19,2 M\$) a augmenté de 2,3 M\$ (ou de 13,6 %) par rapport aux revenus générés en 2021-2022 (16,9 M\$). Voici les catégories de revenus du SPPC pour 2022-2023 :

*Revenus disponibles*

- Revenus provenant de la prestation de services de consultation et de poursuite auprès d'autres ministères ou organismes gouvernementaux (AMOG) : 19,2 M\$ (ou 19,6 % des revenus);

*Revenus non disponibles*

- Recouvrement d'amendes, de confiscations et de frais judiciaires : 78.0 M\$ (ou 79,7 % des revenus);
- Location de logements résidentiels offerts aux employés : 0,7 M\$ (ou 0,7 % des revenus).

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2023 (en dollars)

Renseignements financiers	2022-2023	2021-2022	Écart (2022-2023 moins 2021-2022)
Total du passif net	50 582 003	45 685 937	4 896 066
Total des actifs financiers nets	28 452 476	26 444 251	2 008 225
Dette nette du ministère	22 129 527	19 241 686	2 887 841
Total des actifs non financiers	16 143 794	14 409 988	1 733 806
Situation financière nette du ministère	5 985 733	4 831 698	1 154 035

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2022-2023 sont fournis dans l'[État des résultats prospectif et les notes de 2022-2023 du SPPC<sup>xv</sup>](#).

## Renseignements ministériels

### Profil organisationnel

**Ministre de tutelle :** L'honorable Arif Virani

**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>xvi</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>xvii</sup>.

Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat, consultez la [Lettre de mandat du ministre](#)<sup>xviii</sup>.

### Contexte opérationnel

Des renseignements sur le contexte opérationnel sont accessibles sur le [site Web du SPPC](#)<sup>xix</sup>.

## Cadre de présentation du rapport

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels du SPCC pour 2022-2023 sont illustrés ci-dessous.

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 des poursuites civiles de malveillance ayant gain de cause.	
		Indicateur : Nombre et nature des plaintes fondées déposées en vertu de la Politique du SPCC relative aux plaintes.	
	Répertoire des programmes	Programme : Programme de poursuites fédérales	

## Renseignements à l'appui du Répertoire des programmes

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

## Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires suivants sont affichés sur le [site Web du SPPC<sup>xxi</sup>](#).

- ▶ Rapport sur les achats écologiques;
- ▶ Analyse comparative entre les sexes Plus;

## Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales<sup>xxii</sup>](#). Ce rapport fournit aussi des renseignements détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes ainsi qu'aux évaluations et aux résultats de l'ACS Plus liés aux dépenses fiscales.

## Coordonnées de l'organisation

### Adresse postale :

Service des poursuites pénales du Canada  
160, rue Elgin, 12<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1A 0H8

### Numéro de téléphone :

613-957-7772  
1-877-505-7772

**Télécopieur :** 613-954-2958

**Adresse de courriel :** [info@ppsc.gc.ca](mailto:info@ppsc.gc.ca)

**Site Web :** [site Web du SPPC](#)



## Annexe – Définitions

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

Outil analytique utilisé pour élaborer des politiques, des programmes et d'autres initiatives adaptées et inclusives et mieux comprendre comment des facteurs comme le sexe, la race, l'origine nationale et ethnique, l'origine ou l'identité autochtone, l'âge, l'orientation sexuelle, les conditions socio-économiques, la géographie, la culture et le handicap influent sur les expériences et les résultats et peuvent avoir une incidence sur l'accès aux programmes gouvernementaux et l'expérience vécue dans le cadre de ceux-ci.

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

Cadre qui établit un lien entre les responsabilités essentielles et les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel d'un ministère.

### **cible** (*target*)

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit d'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; 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, d'investissements et d'avances qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

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

En ce qui a trait au Plan ministériel et au Rapport sur les résultats ministériels, 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 au moyen d'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.

**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*)

Mesure quantitative des progrès réalisés 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 sur lequel un ministère a choisi de concentrer ses efforts 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 réalisé en premier pour obtenir les résultats ministériels attendus.

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

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2022-2023, thèmes généraux qui donnent un aperçu du programme du gouvernement dans le [discours du Trône du 23 novembre 2021](#) : bâtir un présent et un avenir plus sains, faire croître la croissance d'une économie plus résiliente, mener une action climatique audacieuse, travailler plus fort pour rendre les collectivités

sécuritaires, défendre la diversité et l'inclusion, avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation et lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

**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 service.

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

Rapport qui présente les réalisations réelles d'un ministère 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 attribuable en partie à une organisation, une politique, un programme ou 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*)

Conséquence ou 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 de fin de rapport

---

- i Énoncé de mission et valeurs, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/bas/mis-mis.html>
- ii Plan d’action en matière d’EDIA 2021-2024, [https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/edia-edia/2021\\_2024/index.html](https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/edia-edia/2021_2024/index.html)
- iii Initiative pour un milieu de travail exempt de préjugés, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/ep-bf/index.html>
- iv Politique relative à la rétroaction et aux plaintes du public <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pln-cmp/pp-cp.html>
- v Portail de paiement en ligne, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/amendes-fines/index.html>
- vi Rapport Annuel 2022-2023 du SPPC [https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/ra-ar/2022\\_2023/index.html](https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/ra-ar/2022_2023/index.html)
- vii 2.3 La décision d’intenter des poursuites, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/sfpg-fpsd/sfp-fps/tpd/p2/ch03.html>
- viii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ix InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- x InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xi Comptes publics du Canada, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- xii InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xiii Site Web du SPPC, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/index.html>
- xiv États financiers prospectifs du SPPC 2022-2023, [https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/rf-fr/efp-fofs/2022\\_2023/index.html](https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/rf-fr/efp-fofs/2022_2023/index.html)
- xv États financiers prospectifs du SPPC 2022-2023, [https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/rf-fr/efp-fofs/2022\\_2023/index.html](https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/rf-fr/efp-fofs/2022_2023/index.html)
- xvi Loi sur le directeur des poursuites pénales, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/d-2.5/page-1.html>
- xvii Site Web du SPPC, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/bas/index.html>
- xviii Lettre de mandat du ministre, <https://www.pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat>
- xix Site Web du SPPC, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/index.html>
- xx InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xxi Site Web du SPPC, <https://www.ppsc-sppc.gc.ca/fra/pub/pm-dp/index.html>
- xxii Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/dépenses-fiscales.html>