

**ÉTUDE SUR LA RÉMUNÉRATION
ET LA CHARGE DE TRAVAIL
DES PROCUREURS DE LA
COURONNE AU CANADA**

RAPPORT FINAL

remis au ministère de la Justice et à l'Association des substituts
du Procureur général du Québec

Institut de la statistique du Québec
Direction du travail et de la rémunération

Mai 2002

Pour tout renseignement concernant l'ISQ et les données statistiques qui y sont disponibles, s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : (418) 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(aucuns frais d'appel)

Site WEB : www.stat.gouv.qc.ca

© Gouvernement du Québec

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation expresse
de l'Institut de la statistique du Québec

Mai 2002

La coordination du projet, la conception des questionnaires, l'analyse des données et la rédaction du rapport ont été faites par :

Sous la direction de :

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Claude Vecerina

Christiane Lamarre

Patrice Gauthier, pour la production des résultats de rémunération, l'imputation et la rédaction de la section du chapitre 2 sur la méthodologie d'imputation

Brigitte Gadet, pour la gestion de la collecte et les conseils sur les outils d'enquête

Francine Ducharme et Linda Jacques, pour la réalisation de la collecte

Anne-Marie Fadel, pour la recherche et la rédaction du chapitre 8 sur les outils de mesure du coût de la vie

Marie-Claude Vallée et Simon Desbiens, pour les recherches préliminaires, la rédaction et la vérification des données

Lorraine Auger, Christiane Laberge et Francine Patenaude pour le traitement de texte et la mise en page

L'Institut remercie les représentants du ministère de la Justice et de l'Association des Substituts du Procureur général du Québec pour leurs conseils, Elaine Baxter McLeay pour la traduction des questionnaires, Louise Viau pour la validation des outils de collecte, ainsi que les répondants, qui ont bien voulu accorder temps et ressources pour répondre à l'enquête.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384

Télécopieur : (514) 876-1767

Site WEB : <http://www.stat.gouv.qc.ca>

Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants :

- ... N'ayant pas lieu de figurer
- .. Donnée non disponible
- e Estimé

Avertissements :

En raison de l'arrondissement des données et des critères de confidentialité, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Dans tout le texte, les mots procureurs, substituts, etc., font indifféremment référence au masculin et au féminin.

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCTION | 13 |
| CHAPITRE 1 | |
| LE CONTEXTE DE L'ÉTUDE | 15 |
| Le contexte du mandat | 17 |
| Les volets de l'étude | 18 |
| CHAPITRE 2 | |
| LA MÉTHODOLOGIE | 19 |
| La méthode d'appariement | 21 |
| L'univers de comparaison | 21 |
| Le cadre conceptuel de la rémunération globale | 22 |
| Les mesures de la rémunération globale | 23 |
| Les salaires et les échelles salariales | 24 |
| Le calcul de l'écart de rémunération entre deux secteurs | 25 |
| Les précisions sur les données et périodes de référence | 26 |
| L'approche d'analyse de la charge de travail | 26 |
| Le traitement et l'analyse des données | 29 |
| CHAPITRE 3 | |
| LE CADRE ET LES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION | 31 |
| Les mécanismes de renouvellement des conditions de travail | 33 |
| Les critères de détermination des augmentations de salaires | 35 |
| Le type de progression dans l'échelle salariale | 36 |
| . Le Québec | 36 |
| . La Nouvelle-Écosse | 37 |
| . Le Nouveau-Brunswick | 37 |
| . L'Ontario | 38 |
| . Le gouvernement fédéral | 39 |
| . Le Manitoba | 40 |
| . L'Alberta | 40 |
| . La Colombie-Britannique | 41 |
| CHAPITRE 4 | |
| LES RÉSULTATS COMPARATIFS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE | 43 |
| Les salaires et les échelles salariales | 45 |
| Les avantages sociaux et le temps chômé payé | 48 |
| Les heures de travail | 50 |
| La rémunération globale | 51 |

| | |
|---|-----------|
| CHAPITRE 5 | |
| LES RÉSULTATS DE LA CHARGE DE TRAVAIL | 53 |
| Les effectifs | 55 |
| . Une perspective historique | 55 |
| . La distribution des effectifs selon le niveau d'expérience | 56 |
| . Les effectifs spécialisés | 57 |
| . L'encadrement et le personnel de soutien | 57 |
| . L'historique de l'encadrement et du soutien administratif | 58 |
| Les dossiers | 60 |
| . Le portrait de la criminalité | 60 |
| . Le volume de dossiers | 61 |
| . La complexité des dossiers | 63 |
| Les autres éléments de la charge de travail | 63 |
| . Les outils informatiques | 63 |
| . La responsabilité professionnelle | 65 |
| . L'assistance aux procureurs | 65 |
| . Les événements majeurs | 65 |
| . Les variations saisonnières | 66 |
| . L'absentéisme et le taux de roulement | 66 |
| . Les lois couvertes par les procureurs | 68 |
| | |
| CHAPITRE 6 | |
| LES RÉSULTATS DES ÉLÉMENTS DESCRIPTIFS | 69 |
| La formation et le perfectionnement offerts | 71 |
| La fourniture d'équipements et de services | 71 |
| Les clauses de sécurité d'emploi | 72 |
| Le temps supplémentaire | 73 |
| Les primes, allocations et politiques particulières de rémunération | 74 |
| . Le Québec | 74 |
| . La Nouvelle-Écosse | 75 |
| . Le Nouveau-Brunswick | 75 |
| . L'Ontario | 75 |
| . Le gouvernement fédéral | 75 |
| . Le Manitoba | 76 |
| . L'Alberta | 76 |
| . La Colombie-Britannique | 76 |

| | |
|--|-----------|
| CHAPITRE 7 | |
| LES RÉSULTATS DE LA TÂCHE DES PROCUREURS | 77 |
| Les tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes | 79 |
| . L'évaluation de la preuve et l'autorisation de la plainte | 79 |
| . Le traitement non judiciaire | 79 |
| . L'enquête sur remise en liberté | 79 |
| . La divulgation de la preuve | 80 |
| . L'enquête préliminaire | 80 |
| . La conférence préparatoire et les étapes Pro Forma | 80 |
| . Le procès | 80 |
| . Les recours extraordinaires | 80 |
| . Les procédures particulières en matière de bris d'ordonnance de sursis | 81 |
| . Les procédures particulières en matière d'ordonnance de paiement d'amende | 81 |
| . Les procédures particulières en matière de verdict de non-responsabilité criminelle pour cause de troubles mentaux | 81 |
| . Les procédures particulières en matière de demande de révision judiciaire pour réduire le délai préalable à la libération conditionnelle | 81 |
| . Les procédures particulières en matière d'extradition | 81 |
| . Les procédures particulières en matière de témoin repent | 82 |
| . Les procédures particulières en matière d'examen des troubles mentaux | 82 |
| . Les procédures particulières en matière de procédures d'ADN | 82 |
| . Les tâches de supervision et d'administration | 82 |
| . Les tâches d'expert-conseil dans son domaine de spécialisation | 82 |
| Les tâches reliées aux dossiers spécialisés | 83 |
| . Les dossiers Jeunesse | 83 |
| . Les dossiers en matière d'agression sexuelle et de mauvais traitements physiques aux enfants | 83 |
| . Les dossiers en matière de violence conjugale | 84 |
| . Les dossiers d'écoute électronique | 84 |
| . L'entraide juridique internationale | 84 |
| . Les tâches de support aux procureurs et aux autorités | 84 |
| . Les dossiers d'appel | 86 |
| . Les procès d'assises | 87 |
| . Les dossiers reliés aux crimes économiques | 87 |
| . Les dossiers reliés au crime organisé | 87 |
| . Les dossiers reliés aux produits de la criminalité | 87 |
| . Les dossiers reliés au droit pénal | 88 |
| . Les services-conseils | 88 |
| . Les autres spécialités | 88 |
| CHAPITRE 8 | |
| LES OUTILS DE COMPARAISON DU COÛT DE LA VIE | 89 |
| Les dépenses en biens et services | 91 |
| . Le logement | 92 |
| . L'ensemble des biens et services | 93 |
| La fiscalité | 96 |
| Le coût de la vie | 98 |

| | |
|---|-----|
| ANNEXE 1 | |
| Questionnaire sur la charge de travail des procureurs | 103 |
| ANNEXE 2 | |
| Questionnaire sur la liste des tâches des procureurs | 105 |
| ANNEXE 3 | |
| Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, entreprises publiques au Québec, en 2000 | 107 |
| ANNEXE 4 | |
| Critères de détermination des augmentations de salaires | 108 |
| ANNEXES 5 À 12 | |
| Échelles salariales par province et pour le gouvernement fédéral | 109 |
| ANNEXE 13 | |
| Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, pour l'emploi « Procureur », par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001 | 118 |
| ANNEXE 14 | |
| Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, pour l'emploi « Procureur », par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001 | 120 |
| ANNEXE 15 | |
| Portrait des effectifs spécialisés, permanents (P) et occasionnels (O), par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000 | 122 |
| ANNEXE 16 | |
| Population (en milliers), nombre d'affaires réelles (c.c. seulement) et affaires réelles par 1 000 habitants, par province et territoire, en 2000 | 124 |
| ANNEXE 17 | |
| Nombre de causes, de chefs d'accusation et d'actes d'accusation par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000 | 125 |
| ANNEXE 18 | |
| Type de dossiers par spécialité, dossiers portés en appel et autres éléments de la charge de travail des procureurs, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000 | 126 |
| ANNEXE 19 | |
| Lois pour lesquelles les procureurs assument les poursuites, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000 | 127 |

| | |
|--|-----|
| ANNEXE 20 | |
| Formation et perfectionnement | 128 |
| ANNEXE 21 | |
| Équipements et services | 130 |
| ANNEXE 22 | |
| Clauses de sécurité d'emploi | 131 |
| ANNEXE 23 | |
| Temps supplémentaire | 134 |
| ANNEXE 24 | |
| Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et nombre d'années d'expérience nécessaire aux procureurs pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001 | 135 |
| ANNEXE 25 | |
| Tâches reliées aux dossiers spécialisés et nombre d'années d'expérience nécessaire à un généraliste (G) et un spécialiste (S) pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001 | 141 |
| ANNEXE 26 | |
| Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et nombre d'années d'expérience nécessaire aux procureurs pour les exécuter, par territoire, en 2001 | 147 |
| ANNEXE 27 | |
| Tâches reliées aux dossiers spécialisés et nombre d'années d'expérience nécessaire à un généraliste (G) et un spécialiste (S) pour les exécuter, par territoires, en 2001 | 152 |
| ANNEXE 28 | |
| Impôts fédéral et provincial sur le revenu des particuliers, en 2001 | 156 |
| ANNEXE 29 | |
| « Combined Federal and Provincial Top Marginal Tax Rates for Individuals and Federal and Provincial Tax Rates, Brackets and Surtaxes - 2002 » | 157 |
| ANNEXE 30 | |
| Indices du coût de la vie ¹ pour l'ensemble des composantes fiscale et non fiscale dans trois agglomérations urbaines canadiennes, en août 1997 | 159 |
| BIBLIOGRAPHIE | 160 |

Liste des tableaux

CHAPITRE 2

- 2.1 Éléments et composantes de la rémunération globale 23
- 2.2 Les principaux indicateurs de la charge de travail des procureurs enquêtés 28

CHAPITRE 3

- 3.1 Mécanismes de renouvellement des conditions de travail 33

CHAPITRE 4

- 4.1 Salaires et écarts salariaux, par niveau d'expérience, pour l'emploi « Procureur », par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001 46
- 4.2 Salaires, maximums et position dans l'échelle, par niveau d'expérience, pour l'emploi « Procureur », par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001 47
- 4.3 Importance et fréquence des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000 49
- 4.4 Heures hebdomadaires de travail, pour l'emploi « Procureur », par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001 50
- 4.5 Écarts de rémunération, par niveau d'expérience, pour l'emploi « Procureur », par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001 52

CHAPITRE 5

- 5.1 Portrait historique des effectifs des procureurs, permanents (P) et occasionnels (O), par province et pour le gouvernement fédéral, de 1990 à 2000 55
- 5.2 Portrait des effectifs des procureurs selon le niveau d'expérience, permanents (P) et occasionnels (O), par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001 56
- 5.3 Effectifs et ratios d'encadrement et de support par 10 procureurs, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000 58
- 5.4 Historique du nombre de gestionnaires, agents de recherche et employés de soutien permanents (P) et occasionnels (O) et variation du nombre de permanents (P), par province et pour le gouvernement fédéral, de 1997 à 2000 59
- 5.5 Affaires réelles selon le type d'infraction, année 2000 60
- 5.6 Historique du nombre de plaintes refusées, dossiers non judiciairisés, dossiers judiciairisés, déclarations sommaires de culpabilité, actes criminels et actes criminels (juridiction absolue), par juridiction (exclusifs aux procureurs, aux cours municipales et aux procureurs de la police), par province, de 1997 à 2000 62
- 5.7 Autre éléments de la charge de travail des procureurs, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000 64
- 5.8 Historique du taux d'absentéisme et du taux de roulement pour le Québec, de 1995 à 2000 67
- 5.9 Raisons de départ officielles, par province et pour le gouvernement fédéral 68

CHAPITRE 8

| | | |
|-----|---|-----|
| 8.1 | Indice du loyer moyen d'un appartement de trois chambres à coucher, en 2000, pour certaines régions métropolitaines canadiennes | 92 |
| 8.2 | Indice du prix moyen (ou median) d'une maison neuve, en 2000, pour certaines régions métropolitaines canadiennes | 93 |
| 8.3 | Indices comparatifs des prix de détail par ville, octobre 1999, pour certains groupes de biens et services à la consommation, moyenne des villes combinées | 95 |
| 8.4 | Impôt des particuliers en 2001 - Résidents du Québec | 97 |
| 8.5 | Indice du coût de la vie pour l'ensemble des composantes fiscales et non fiscales, deux adultes, revenu annuel de 50 000 \$, en 2001 | 99 |
| 8.6 | Indice du coût de la vie pour l'ensemble des composantes fiscales et non fiscales, famille de deux adultes et deux enfants de moins de 6 ans, revenu annuel de 50 000 \$, en 2001 | 100 |

Introduction

Le présent rapport se compose de huit chapitres. Le premier présente le contexte dans lequel l'étude s'est faite ainsi que la démarche paritaire qui a pris place tout au long du processus.

Le deuxième chapitre présente la méthodologie utilisée par l'ISQ pour mesurer la rémunération globale ainsi que l'approche d'analyse utilisée pour étudier la charge de travail des procureurs au Canada. En plus du Québec, les répondants retenus pour cette étude sont : la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario, le gouvernement fédéral, le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Des informations sont également fournies en ce qui concerne les traitements particuliers et l'analyse des données.

Le troisième chapitre traite de certains éléments contextuels et politiques de rémunération qui mettent en perspective les résultats des salaires et de la rémunération globale à venir au chapitre 4. Il y est question notamment des mécanismes de renouvellement des conditions de travail chez chacun des répondants étudiés, des critères de détermination des augmentations de salaire ainsi que des types de progression dans les échelles salariales.

Le chapitre quatre présente les résultats de la comparaison des salaires, des avantages sociaux et du temps chômé payé, des heures de présence au travail ainsi que de la rémunération globale. À la demande des parties, les résultats sont fournis par groupe d'années d'expérience pertinente. Les comparaisons de rémunération globale sont effectuées sur la base de la méthode des déboursés.

Le cinquième chapitre présente les résultats de l'étude sur la charge de travail selon trois axes principaux : les effectifs, les dossiers et les autres éléments de la charge de travail. Les effectifs sont étudiés sous plusieurs angles : portrait historique, portrait des effectifs spécialisés, effectifs selon le niveau d'expérience, ratio d'encadrement et ratio de soutien. Pour leur part, les dossiers sont analysés en fonction du niveau de criminalité chez les répondants, du volume et de la complexité des dossiers. Enfin, les autres éléments de la charge de travail couvrent des éléments tels que le temps de préparation des dossiers, le temps de cour, l'absentéisme et le taux de roulement, les outils informatiques, les déplacements, la responsabilité professionnelle, etc.

Le chapitre six décrit certains éléments de rémunération et autres avantages dont bénéficient les procureurs. Ces éléments et avantages sont : la formation et le perfectionnement offert, la fourniture d'équipements et de services, les clauses de sécurité d'emploi, le temps supplémentaire et les primes offertes chez les différents répondants.

Le chapitre sept porte sur l'étude de la tâche des procureurs. Celle-ci est analysée en fonction de ses différentes composantes, selon l'existence ou non de cette composante et, lorsque la tâche existe, selon le niveau d'expérience nécessaire à son accomplissement. Ces résultats sont présentés en deux volets distincts : les tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et les tâches reliées aux dossiers spécialisés.

Enfin, le chapitre huit propose une série d'outils permettant de comparer le coût de la vie d'une province à l'autre. Ces outils mesurent sommairement les différences pour des éléments tels que l'achat de biens et services, le logement et la fiscalité.

1.1 Le contexte du mandat

Le 1^{er} mai 2001, les représentants du ministère de la Justice (MJQ) et de l'Association des substituts du Procureur général du Québec (ASPGQ) ont conclu une entente de principe concernant les conditions de travail et la rémunération des substituts. Cette entente portait aussi sur la reconnaissance de l'association comme la représentante exclusive des substituts. En plus, le ministère et l'association ont convenu conjointement, par le biais d'une lettre d'entente, de revoir le plan de rémunération et les échelles salariales en fonction des résultats d'une étude comparative sur la rémunération et la charge de travail des procureurs de la Couronne dans le marché pan-canadien.

Dans cette optique, l'Institut de la statistique du Québec a été approché pour mener à bien une étude de comparaison des salaires, de la rémunération globale, des conditions de travail, de la charge de travail et de la tâche des procureurs du Québec avec celles des procureurs d'autres provinces au Canada et du gouvernement fédéral.

Diverses rencontres avec les parties, le facilitateur et l'ISQ ont eu lieu pour définir les objectifs, les échéanciers et les ressources à consacrer à cette étude. Une offre de service a été présentée le 20 juin 2001 et acceptée par les parties.

Dans le cadre de cette démarche paritaire, tous les outils d'enquête ont été développés en collaboration avec les parties et ont fait l'objet d'une validation par le ministère de la Justice, l'ASPGQ, un professeur de droit de l'Université de Montréal ainsi que les employeurs et les associations de procureurs des autres provinces et du gouvernement fédéral. Dans le même esprit, tous les documents échangés lors du mandat ont été fournis simultanément aux représentants des parties. L'ASPGQ a également demandé à l'ISQ et au ministère que les représentants des associations des autres provinces soient présents lors de la visite des enquêteurs. Le ministère de la Justice a acquiescé à cette demande tout en soumettant le processus à certaines conditions d'encadrement. L'ISQ a donc procédé ainsi.

Afin d'alimenter la réflexion des parties lors de la révision du plan de rémunération et des échelles salariales, le rapport final sera transmis aux parties ainsi qu'au facilitateur et servira d'information commune.

Cette étude a été réalisée à l'usage exclusif du ministère de la Justice du Québec et de l'Association des substituts du Procureur général du Québec (ASPGQ) pour fins de négociation. Cependant, l'ISQ a obtenu des répondants des autorisations permettant une diffusion plus large de l'information nominative fournie par chacun.

1.2 Les volets de l'étude

L'ISQ utilise habituellement la méthode d'appariement par emploi repère pour obtenir les données de rémunération. Suite à une rencontre avec les parties, les représentants de l'ASPGQ ont mentionné qu'ils étaient intéressés à connaître le salaire des procureurs par année d'expérience pertinente. Avec le consentement du ministère, c'est donc la direction qu'a prise l'ISQ. Dans un premier volet, les parties ont demandé que l'ISQ enquête, en plus des éléments qu'il couvre normalement, les déboursés pour les primes, les politiques particulières de rémunération et le temps supplémentaire.

Dans un deuxième temps, le ministère de la Justice et l'ASPGQ ont convenu que l'ISQ enquêterait différents éléments descriptifs tels que les approches de détermination des conditions de travail, les critères d'augmentation des salaires, le type de progression dans l'échelle salariale, le perfectionnement offert, la fourniture d'équipements et de services (ex. : uniformes, voitures, etc.) et les clauses de sécurité d'emploi.

Un autre volet important de l'étude est celui portant sur la charge de travail. Les parties ont confié à l'ISQ le mandat de développer un outil qui permette d'enquêter et de mesurer la charge de travail des procureurs au Canada. En complément à l'étude de la charge de travail, une grille de tâches a été élaborée pour permettre de comparer les différentes tâches des procureurs d'un répondant à l'autre. Enfin, dans un dernier volet, l'ISQ fournit aux parties des outils permettant d'établir les différents niveaux de coût de la vie par région.

Ce chapitre explique, de façon générale, les orientations méthodologiques adoptées par l'Institut dans le cadre de sa comparaison de la rémunération globale et son étude de la charge de travail.

2.1 La méthode d'appariement

La méthode d'appariement par emploi repère utilisée habituellement par l'ISQ consiste, à partir d'une description de tâches, à identifier les éléments communs des emplois qui peuvent être appariés dans le marché de comparaison selon la description des tâches qui en est faite.

Cependant, dans le cadre de la présente étude, les parties ont mentionné qu'elles étaient intéressées à connaître le salaire des procureurs par année d'expérience pertinente. Deux façons de calculer l'expérience pertinente existent chez les répondants enquêtés : les années d'expérience reconnue et les années d'expérience après le Barreau¹. Aux fins des comparaisons de rémunération, l'ISQ considère ces deux méthodes de reconnaissance des années d'expérience comme équivalentes puisqu'elles expriment la façon dont chaque employeur reconnaît et rémunère en conséquence l'expérience de chaque procureur.

Les salaires ont donc été recueillis en fonction du nombre d'années d'expérience reconnue ou d'années après le Barreau de chacun des titulaires des emplois de procureurs. Étant donné que les salaires et les échelles salariales ont été enquêtés sur la base des années d'expérience reconnue, il est possible que les données salariales d'un groupe d'année d'expérience donné s'appliquent à des procureurs dont les échelles et, par conséquent, les maximums soient différents. Les maximums fournis dans les tableaux et annexes représentent donc une moyenne des maximums des différentes échelles où sont présents les procureurs pour un groupe d'expérience donné, pondérée par les effectifs de procureurs dans chacune des échelles. C'est pourquoi le lecteur ne retrouvera pas nécessairement les maximums des échelles salariales de chaque province.

Dans la présentation des résultats, les salaires ont été regroupés selon les groupes d'années d'expérience pertinente suivants : de 0 à moins de 5 années d'expérience pertinente, de 5 années à moins de 10 années, de 10 années à moins de 15 années et 15 années et plus d'expérience pertinente. Les résultats salariaux représentent une moyenne des salaires des procureurs de chaque répondant regroupés en fonction du nombre d'année d'expérience. De plus, pour chaque province enquêtée, la méthode de reconnaissance des années d'expérience a été spécifiée, que ce soit en fonction du nombre d'années d'expérience reconnue ou d'années d'expérience après le Barreau.

2.2 L'univers de comparaison

L'univers est composé de toutes les provinces canadiennes et du gouvernement Fédéral. À la demande des parties et avec l'accord de l'ISQ, un échantillon dirigé a été déterminé. Il comprend les répondants suivants : la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario, le Gouvernement Fédéral, le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique.

1. Ces méthodes ont toutes pour objectif de positionner les procureurs nouvellement engagés dans l'échelle salariale et d'encadrer leur progression dans l'échelle. La méthode par année d'expérience reconnue implique une analyse de l'expérience de chaque procureur en vue de déterminer l'expérience réelle et les équivalences d'expérience qui seront reconnues aux fins de placement dans l'échelle salariale. La méthode par année d'expérience après l'obtention du Barreau calcule les années d'expérience après cette date aux fins de placement et de progression dans l'échelle salariale, sans égard aux années d'expérience réelles et à la pertinence de cette expérience.

2.3 Le cadre conceptuel de la rémunération globale

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'Institut comprend l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées².

Cette définition de la rémunération globale est transposée dans une équation qui précise les éléments couverts et se présente comme suit :

| | | | |
|--|---|---|--|
| Rémunération globale par heure travaillée | = | Rémunération directe Heures rémunérées | + Rémunération indirecte - Heures chômées payées |
| | | Rémunération annuelle | |
| | = | Heures de présence au travail | |

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l'ensemble des sommes versées directement à l'employé soit, principalement, le salaire, mais aussi les primes de chef d'équipe ou de spécialiste, indemnités de vie chère, bonis, commissions et divers remboursements reçus. Aux fins de la présente étude, les déboursés pour le temps supplémentaire et les autres types de primes ne sont pas inclus dans l'équation de la rémunération globale. Ces éléments font l'objet d'une analyse séparée.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages, comme une prime d'assurance vie, ou pour satisfaire à une exigence légale, par exemple la contribution au régime d'assurance maladie. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures rémunérées correspondent à la durée des heures régulières de travail avec les ajustements nécessaires pour les variations saisonnières, comme les horaires d'été. Les heures chômées payées, c'est-à-dire le temps chômé payé, couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles rémunérées³.

Certains éléments couverts par la définition du concept de la rémunération globale de l'ISQ ne sont pas considérés dans le cadre de la présente comparaison. La liste des éléments compris dans la définition de la rémunération globale de l'Institut, dont ceux qui sont traités par la méthode des déboursés, est présentée au tableau 2.1. Il est à noter que les avantages sociaux comprennent les éléments de la rémunération indirecte et les remboursements de congés de maladie non utilisés.

2. Voir *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, IRIR, Montréal, septembre 1988.

3. L'analyse des heures de travail est axée principalement sur les heures régulières, le temps chômé payé et les heures de présence au travail. L'élément « ajustements pour variations saisonnières » (horaire réduit) est intégré dans le calcul des heures rémunérées et, par conséquent, dans celui des heures de présence au travail.

Tableau 2.1
Éléments et composantes de la rémunération globale

| | Éléments traités (déboursés) | Éléments non traités par la comparaison |
|--------------------------------------|--|--|
| Rémunération directe | <ul style="list-style-type: none"> - Salaire ¹ - Remboursement de congés de maladie non utilisés | <ul style="list-style-type: none"> - Bonis, commissions et montants forfaitaires - Primes - Rémunération pour le temps supplémentaire - Sécurité d'emploi ² |
| Rémunération indirecte | <ul style="list-style-type: none"> - Régime de retraite - Assurance salaire - Assurance invalidité - Assurance vie - Assurance maladie - Assurance- appareils optiques - Assurance soins dentaires - Compensation pour congés parentaux - Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, CEIC) | <ul style="list-style-type: none"> - Autres assurances - Services et gratifications - Sécurité d'emploi ² |
| Heures rémunérées | <ul style="list-style-type: none"> - Heures régulières de travail - Horaire d'été | <ul style="list-style-type: none"> - Heures supplémentaires |
| Heures chômées payées (durée) | <ul style="list-style-type: none"> - Congés annuels - Congés fériés et mobiles - Congés parentaux - Congés de maladie utilisés - Congés sociaux (deuil, mariage, activités syndicales, etc.) | <ul style="list-style-type: none"> - Congés de perfectionnement - Périodes de repos et de repas payées |

1. Le salaire comprend la somme versée à l'employé incluant celle correspondant au temps chômé payé.

2. La sécurité d'emploi peut être vue comme faisant partie de la rémunération directe ou de la rémunération indirecte selon les dispositions considérées. Dans le présent rapport, la sécurité d'emploi fera l'objet d'une section descriptive séparée. Des informations supplémentaires sur la sécurité d'emploi sont fournies dans le document *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, IRIR, Montréal, juin 1994, 202 p.

2.4 Les mesures de la rémunération globale

Une fois la rémunération globale bien cernée à l'aide d'une définition et d'une équation, plusieurs méthodes peuvent être retenues pour la mesurer. Dans ce rapport, l'Institut utilise seulement la méthode des déboursés.

La méthode des déboursés permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de rémunération pour une année financière donnée. L'application que l'Institut fait de cette méthode, compte tenu de son équation de rémunération globale, consiste à ajouter au salaire les déboursés encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et le temps chômé payé.

2.5 Les salaires et les échelles salariales⁴

La comparaison salariale s'effectue à partir des salaires annuels. Les salaires utilisés incluent les indemnités de vie chère lorsqu'elles sont intégrées aux échelles salariales de même que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste. La comparaison des salaires s'effectue à partir de la moyenne des taux de salaire versés pour un groupe d'années d'expérience. Les déboursés pour les salaires constituent un facteur important dans les décisions de rémunération d'un employeur mais d'autres éléments méritent d'être étudiés. En effet, les résultats de la comparaison des salaires déboursés dépendent de variables liées à la personne, telles l'ancienneté, l'expérience ou la performance, qui déterminent la place du titulaire dans l'échelle salariale.

Afin de nuancer les résultats de la comparaison des salaires, l'Institut apporte des informations sur les échelles salariales des provinces comparées⁵. Les échelles salariales expriment une partie importante de la politique salariale de l'employeur. Elles représentent le niveau de rémunération offert pour un emploi. Pour des salaires différents, la politique salariale pourrait être similaire puisque les déboursés peuvent varier en raison de diverses caractéristiques. L'analyse des échelles salariales jette donc un éclairage additionnel sur les résultats de la comparaison des salaires.

Dans la présente étude, deux types d'analyse des échelles salariales seront fournis. Une première section présentera une analyse descriptive des types de progression dans l'échelle salariale pour chacun des répondants enquêtés. De plus, une analyse du niveau d'avancement des procureurs dans leur échelle salariale sera présentée. Il est possible que les résultats salariaux obtenus regroupent des procureurs ayant des échelles de salaire différentes. Les salaires moyens et les maximums présentés seront donc le résultat d'une moyenne des maximums pondérée par le nombre d'effectifs assujettis à chacune des différentes échelles.

Le salaire d'un employé est fonction de son échelle salariale ainsi que de ses caractéristiques individuelles. Celles-ci déterminent sa position dans son échelle. Cette position est évaluée par l'Institut de la façon suivante :

$$\text{Position dans l'échelle} = \frac{\text{Salaire} - \text{Minimum}}{\text{Maximum} - \text{Minimum}} \times 100$$

4. Les termes « salaire », « maximum », etc. font toujours référence aux salaires moyens déboursés, aux maximums moyens, etc. Afin d'alléger le texte du rapport, l'ISQ s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif « moyen ».

5. Des informations supplémentaires sur la comparaison des échelles salariales sont fournies dans le document *L'analyse des échelles salariales : document d'orientation*, IRIR, Montréal, octobre 1994, 49 p.

La comparaison des positions dans l'échelle salariale et celle des maximums permettent, dans certains cas, d'expliquer les résultats de la comparaison des salaires⁶. Par exemple, des déboursés plus élevés pour les salaires chez un répondant que chez un autre pourraient être attribuables principalement à un taux du maximum plus élevé, à une position moyenne plus élevée dans les échelles salariales ou encore à l'effet conjugué de ces deux facteurs.

Fréquemment utilisés dans la gestion des salaires, les ratios comparatifs sont également présentés dans les annexes. Ces ratios représentent le salaire divisé par le maximum.

2.6 Le calcul de l'écart de rémunération entre deux secteurs

L'Institut présente la différence de rémunération entre, d'une part, les procureurs du Québec (Québec) et, d'autre part, les autres répondants, au moyen d'un écart en pourcentage. L'ISQ exprime la formule de calcul de cet écart de la façon suivante :

$$\text{Écart (\%)} = \frac{\text{Rémunération Québec} - \text{Rémunération marché}}{\text{Rémunération Québec}} \times 100$$

La rémunération des procureurs du Québec est au dénominateur car cette dernière constitue le secteur de base. Pour l'emploi de procureur chez les autres répondants, la rémunération moyenne des quatre niveaux d'expérience regroupés est calculée en pondérant la rémunération de chacun des niveaux de l'emploi de procureur par les effectifs des procureurs du Québec. L'utilisation d'une même pondération permet ainsi de comparer, pour chaque niveau d'expérience de procureur, la rémunération moyenne des procureurs du Québec à celle obtenue lorsque les taux moyens de rémunération du répondant concerné sont appliqués à la structure des effectifs des procureurs du Québec⁷. L'écart de rémunération est obtenu en soustrayant la moyenne pondérée de la rémunération du répondant comparé de celle du Québec et en divisant le résultat par la moyenne pondérée de la rémunération du Québec.

En principe, une valeur de l'écart égale à 0 signifie une égalité des rémunérations. Une valeur négative, par exemple - 3 %, représente pour le Québec une rémunération inférieure de 3 % à celle du répondant comparé (retard), alors qu'une valeur positive, par exemple 3 %, représente une rémunération supérieure de 3 % pour le Québec (avance). Dans le cas d'un retard, la valeur de l'écart représente le pourcentage qu'il faut ajouter à la rémunération du Québec pour obtenir celle du répondant comparé. Dans le cas d'une avance, l'écart représente le pourcentage qu'il faut enlever à la rémunération des procureurs du Québec pour obtenir la rémunération du répondant comparé.

6. Divers facteurs peuvent rendre plus difficile la détermination d'un lien dans la comparaison de la position dans l'échelle, du maximum et du salaire. Ces facteurs peuvent être la proportion importante d'effectifs non rémunérés selon une échelle salariale dans le marché ou la différence importante entre l'étendue de l'échelle salariale du Québec et celle du marché.

7. Les résultats sur les déboursés pour les avantages sociaux et le temps chômé payé exprimés en pourcentage du salaire sont également pondérés selon cette approche, pour l'emploi de « Procureur ». Ainsi, le déboursé moyen chez chaque répondant est calculé en pondérant le déboursé de l'emploi de « Procureur » par les effectifs du Québec.

Dans le calcul et l'interprétation de l'écart de rémunération, le secteur de base est toujours le Québec. Les résultats publiés dans les rapports sur la rémunération des salariés sont tous obtenus dans l'optique d'une comparaison de différents secteurs avec cette administration. Il serait donc incorrect d'un point de vue méthodologique de comparer, par exemple, la rémunération de deux autres répondants entre eux. En effet, les écarts de rémunération présentés dans le rapport utilisent la structure des effectifs des procureurs du Québec.

2.7 Les précisions sur les données et périodes de référence

Les données sur les salaires ainsi que sur les minimums et les maximums pour le Québec et les autres répondants reflètent la situation des salaires au 1^{er} novembre 2001. Les données concernant les coûts des avantages sociaux et du temps chôme payé représentent les coûts moyens. Pour chaque répondant, les déboursés sont colligés pour l'ensemble des procureurs et sont attribués au salaire moyen des différents groupes d'années d'expérience. La période de référence des données pour le coût des avantages sociaux et du temps chôme payé est l'année 2000.

Pour les données sur les heures régulières hebdomadaires de travail, le facteur annuel de conversion utilisé est de 52,18 semaines. Les données relatives aux effectifs sont celles en vigueur au 1^{er} novembre 2001 pour tous les répondants et le Québec et concernent les employés réguliers à temps plein.

2.8 L'approche d'analyse de la charge de travail

Pour répondre au mandat qui consiste à développer un outil d'analyse de la charge de travail des procureurs, l'ISQ a d'abord procédé à une recherche bibliographique exhaustive sur la charge de travail. Il en ressort que les études portant sur cet aspect ont été réalisées majoritairement auprès du personnel d'enseignement du primaire, du secondaire et des universités ainsi qu'auprès du personnel de la santé et des établissements publics, tels que les infirmières, les nutritionnistes et les bibliothécaires.

Les différentes méthodes de mesure de la charge de travail se situent dans le continuum suivant qui va de la méthode la plus simple à la plus complexe :

- 1- identification des tâches et pourcentage consacré à chacune dans le temps de travail total;
- 2- identification de certains indicateurs de la charge de travail;
- 3- mesure de certains indicateurs;
- 4- mesure du temps consacré à un certain nombre de tâches;
- 5- mesure du temps consacré à une tâche en fonction de la complexité du dossier;
- 6- étude de temps et mouvements.

En général, ces systèmes de mesure de la charge de travail ne visent pas nécessairement une amélioration de la productivité mais plutôt l'amélioration de la planification, de l'allocation des ressources humaines et matérielles et de l'organisation du travail.

L'ISQ a par la suite examiné la charge de travail des procureurs. Pour ce faire, les documents reçus des autres provinces et du gouvernement fédéral ont été utilisés. En effet, au cours des dernières années, la plupart des répondants ont mené des études sur la rémunération et la charge de travail des procureurs. Ces documents ont permis d'identifier les principales problématiques de la charge de travail pour ce type de profession.

L'ISQ propose une approche qui se situe au milieu du continuum des méthodes de mesure de la charge de travail. Il s'agit d'identifier et de mesurer certains indicateurs de la charge de travail et d'identifier les tâches sans aller jusqu'à mesurer le temps consacré à chacune, exercice difficile sinon impossible. En contrepartie, lorsque la mesure d'indicateurs s'est avérée impossible, l'ISQ a toujours pris soin de nuancer les résultats observés. De toute façon, nous ne croyons pas qu'une étude de temps et mouvements du travail des procureurs soit un exercice utile et porteur d'intérêt. En effet, ce qui importe vraiment dans ce cas-ci est de rendre compte de la complexité des tâches et de toutes les nuances nécessaires lors de l'exercice de ces fonctions. Enfin, en l'absence de données compilées sur la charge de travail, l'ISQ a demandé aux répondants de fournir des estimés. Les données représentant des estimés sont toujours identifiées comme tel tout au long du rapport.

Les principaux indicateurs de la charge de travail des procureurs enquêtés sont présentés au tableau 2.2. Ils sont divisés en trois grands groupes, soit les effectifs, les dossiers et les autres éléments de la charge de travail. Ces indicateurs ont été traduits en questions dans le questionnaire sur la charge de travail (voir annexe 1). Les éléments de la tâche des procureurs qui complètent l'analyse de la charge de travail ont été enquêtés à l'aide de la grille de tâches (voir annexe 2).

Tableau 2.2
Les principaux indicateurs de la charge de travail des procureurs enquêtés

| 1- Portrait des effectifs |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre de procureurs permanents et occasionnels 1990-2001 ➤ Nombre de procureurs par année d'expérience comme procureur ➤ Nombre de procureurs spécialisés ➤ Nombre de cadres et d'employés de soutien 1997-2001 ➤ Nombre d'employés de soutien par procureur (ratio de support) ➤ Nombre de chefs et d'adjoints par procureur (ratio d'encadrement) |
| 2- Portrait des dossiers |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nombre d'infractions par catégorie ➤ Nombre de dossiers ➤ Nombre de dossiers totaux 1997-2001 (plaintes refusées, non-judiciarisation, plaintes portées devant la cour) ➤ Nombre de dossiers par équipe spécialisée ➤ Nombre de dépôts de dénonciation ➤ Nombre de causes amenées devant les cours d'appel ➤ Nombre de procès devant juge seul et devant juge et jury ➤ Nombre de règlements hors cour (avant ou pendant le procès) ➤ Nombre de poursuites par voie de procédure sommaire ➤ Nombre de renvois (jeunes contrevenants, art. 16) ➤ Nombre d'ajournements (remise de cause) ➤ Nombre d'ordonnances de blocage et mandats spéciaux ➤ Nombre de requêtes ministérielles ➤ Nombre de compléments d'enquête / Nombre de dossiers incomplets lors de la 1^{re} comparution de l'accusé ➤ Nombre d'autorisations d'écoute électronique ➤ Nombre de mandats de perquisition ➤ Nombre d'enquêtes en cautionnement ➤ Nombre d'enquêtes préliminaires ➤ Pourcentage de causes dans lesquelles la Charte canadienne des droits a été invoquée |
| 3- Autres indicateurs |
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Temps moyen alloué pour préparer les dossiers ➤ Temps de cour ➤ Nombre de témoins par dossier ➤ Nombre de départs de procureurs/taux de roulement ➤ Taux d'absentéisme ➤ Nombre d'ordinateurs par procureur ➤ Nombre de procureurs ayant accès à des banques de données juridiques/Internet/courriel ➤ Temps de transport/kilomètres parcourus/temps de transport hors des heures de cour ➤ Lois pour lesquelles les procureurs assument les poursuites ➤ Nombre de poursuites pour responsabilité professionnelle ➤ Nombre de plaintes au Barreau ➤ Nombre de poursuites en dommages et intérêt ➤ Nombre de cas de menaces verbales et à l'intégrité physique ➤ Périodes de fermeture des cours par point de service ➤ Opérations à grand déploiement ou procès médiatisés ➤ Événements majeurs nécessitant la disponibilité constante des procureurs |

2.9 Le traitement et l'analyse des données

Lors de l'enquête sur le terrain, l'ISQ a rencontré certains écueils. Plusieurs répondants ont fourni des données incomplètes. L'Institut a donc dû recourir à différents traitements des données.

Par exemple, lors de la collecte des données sur les avantages sociaux, l'ISQ n'a pas pu obtenir les déboursés pour les avantages sociaux du gouvernement fédéral. Les données sur l'administration fédérale au Québec tirées de l'Enquête sur la rémunération globale ont donc été utilisées pour imputer des résultats au gouvernement fédéral. Ce type d'imputation est courant et valable en termes statistiques mais représente une estimation de la réalité et non les chiffres réels. D'autres répondants ont également fourni des données incomplètes sur les avantages sociaux et le temps chômé payé.

Or, lorsque l'Institut recueille des données sur les avantages sociaux et le temps chômé payé, il rencontre inévitablement des difficultés à obtenir les informations complètes concernant les coûts étant donné la complexité de l'information demandée. Ce phénomène, généralement appelé non-réponse partielle, est fréquemment rencontré dans toute enquête et ce, quel qu'en soit le domaine. Une des méthodes usuelles pour le traitement de la non-réponse partielle consiste à imputer des valeurs en remplacement des valeurs manquantes. L'imputation peut se faire de diverses façons, les plus connues étant le recours à des données historiques, l'imputation par donneur ou encore l'imputation par la moyenne. La résultante est un fichier complet prêt à l'analyse. Bien qu'en principe il existe une marge d'erreur due à cette imputation, elle n'est que rarement considérée en pratique pour les deux raisons suivantes : elle est négligeable lorsque les résultats produits portent sur un grand nombre de répondants et elle est difficilement mesurable.

Deux problèmes majeurs se posent relativement à l'utilisation de l'imputation comme traitement de la non-réponse partielle dans le mandat actuel :

- l'absence de source de données pour procéder à l'imputation. L'Institut ne dispose pas de données historiques sur les fonctions publiques provinciales extérieures au Québec. Il ne possède pas non plus de données sur les coûts moyens pour les divers avantages dans les provinces autres que le Québec;
- chaque marché de comparaison étant formé d'un seul, il est plus difficile d'ignorer la marge d'erreur reliée à l'imputation.

Il n'existe pas de solution usuelle pour une situation semblable. Afin de ne pas mettre de côté l'analyse et le calcul des composantes majeures de la rémunération globale, l'Institut a procédé à une imputation de chaque élément manquant des avantages sociaux. Pour ce faire, il s'est basé sur les coûts les plus récents recueillis dans le cadre de l'enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG) pour un groupe de répondants dans des domaines dits « publics ». Ces données couvrent l'ensemble des établissements de 200 employés et plus du secteur « autre public » et de l'administration québécoise regroupant le gouvernement du Québec, le gouvernement fédéral au Québec, les sociétés d'état fédérales et provinciales au Québec, les universités au Québec, les administrations municipales et les entreprises locales au Québec⁸. Toutefois, en raison du nombre trop important d'éléments à imputer pour les dossiers de l'Ontario et du Manitoba, la rémunération globale n'a pas pu être calculée pour ces deux provinces. Pour

8. Ces données sont fournies à l'annexe 3.

leur part, les éléments des régimes étatiques n'ont pas été considérés dans le calcul de la rémunération globale en raison de données incomplètes.

Quant à la collecte de données sur la charge de travail, elle s'est avérée plus ardue que prévu et n'a pas permis de présenter un portrait fiable et complet de la charge de travail des procureurs des différents répondants. L'expérience vécue sur le terrain a fait ressortir deux éléments explicatifs. D'abord, il semble que le fardeau demandé aux répondants ait été trop élevé et qu'ils n'aient pas pu dégager les ressources en temps et en personnel pour trouver et compiler les données. De plus, et il s'agit de l'hypothèse la plus plausible, la plupart des données demandées n'étaient compilées nulle part. Cela explique que les résultats présentés soient parcellaires. Ceux-ci doivent donc être nuancés et ne peuvent faire l'objet de généralisations.

Quant aux outils permettant d'établir les différents niveaux de coût de la vie par région, l'ISQ tient à mettre en garde les parties sur l'utilisation qui doit en être faite. Ces outils peuvent servir de guides ou d'indicateurs mais ne remplacent pas une étude exhaustive sur les niveaux de coût de la vie pour les différentes régions du Canada. C'est pourquoi l'ISQ recommande aux parties d'en faire un usage pondéré.

Le cadre et les politiques de rémunération

3.1 Les mécanismes de renouvellement des conditions de travail

La présente section propose un portrait des mécanismes de renouvellement des conditions de travail des procureurs. Elle présente, entre autres, le statut des procureurs dans chaque province, les matières négociées entre les associations de procureurs et leurs employeurs respectifs ainsi que la présence ou non de mécanismes de médiation ou d'arbitrage en cas de différends.

De façon générale, les procureurs ne sont pas syndiqués, sauf au Manitoba. Par contre, ils sont tous représentés par des associations. La plupart des associations, à l'exception de celles du Nouveau-Brunswick, du gouvernement fédéral et de l'Alberta, négocient certaines conditions de travail.

Tableau 3.1

Mécanismes de renouvellement des conditions de travail

| Provinces et gouvernement fédéral | Éléments |
|-----------------------------------|---|
| Québec | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les procureurs ne sont pas syndiqués. ➤ L'Association des substituts du Procureur général (ASPGQ) représente les procureurs. ➤ Les conditions de travail font l'objet d'un règlement¹ entre le ministère de la Justice et l'ASPGQ. Par contre, une entente récente est intervenue entre les parties relativement au renouvellement ou à l'ajout des conditions de travail suivantes : les dispositions générales, les droits de l'association, la vie professionnelle et la participation, les pratiques administratives et disciplinaires, l'aménagement du temps de travail, l'organisation de la carrière, la rémunération et les autres dispositions d'ordre pécuniaire, les régimes collectifs, les recours concernant l'application de l'entente, les conditions particulières à certains substituts et la durée de l'entente. ➤ En cas de mésentente concernant l'application du règlement, une procédure de recours est prévue. |
| Nouvelle-Écosse | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les procureurs ne sont pas syndiqués. ➤ La « Nova Scotia Crown Attorney's Association » représente les procureurs de la Nouvelle Écosse. Elle a signé un contrat de service avec le Professional Institute of the Public Service of Canada lors des négociations. ➤ Les conditions de travail négociées touchent la classification, les échelles de salaire, la progression dans la structure de rémunération, les critères et le processus de sélection des « Senior Crown Counsel », la durée, les conditions générales et le renouvellement de l'entente². ➤ Un mécanisme de conciliation et d'arbitrage existe uniquement à l'étape du renouvellement de l'entente. |
| Nouveau-Brunswick | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les procureurs ne sont pas syndiqués. ➤ Les procureurs sont regroupés au sein de la « New-Brunswick Crown Attorney Association ». ➤ L'employeur détermine les taux de salaires et les conditions de travail. |

Tableau 3.1 (suite)

Mécanismes de renouvellement des conditions de travail

| Provinces et gouvernement fédéral | Éléments |
|-----------------------------------|---|
| Ontario | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les procureurs ne sont pas syndiqués. ➤ Les conditions de travail et les salaires font l'objet d'une entente ³ cadre entre le « Management Board of Cabinet » qui représente l'employeur et l' « Ontario Crown Attorney's Association (OCAA) » et l' « Association of Law Officers of the Crown (ALOC) », qui représentent les avocats et procureurs du gouvernement de l'Ontario. ➤ Les parties négocient certaines conditions de travail telles que les salaires, les primes, la progression dans les échelles, le niveau des augmentations au mérite, les remboursements pour repas et de transport, les assurances collectives, les congés payés et non payés, la sécurité d'emploi, les affectations et les transferts entre associations, les comités professionnels, l'arbitrage, les activités de développement et le temps de préparation pour les procès. Cependant, les structures de rémunérations, le plan de retraite, la classification et les garanties de niveau d'emploi ne font pas l'objet de négociations. ➤ En cas de différends, l'entente cadre prévoit un mécanisme d'arbitrage. ➤ Lors du renouvellement de l'entente, en cas d'impasse, des mécanismes de médiation et d'arbitrage sont prévus. |
| Gouvernement fédéral | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les procureurs ne sont pas syndiqués. ➤ L'employeur fixe les taux de salaires et les conditions de travail. ➤ L'employeur accorde aux procureurs minimalement la parité avec ce qui a été consenti aux avocats syndiqués. ➤ Une association représentant l'ensemble des procureurs fédéraux a été récemment créée. |
| Manitoba | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les procureurs sont syndiqués. ➤ Les procureurs sont représentés par la « Manitoba Association of Crown Attorneys » qui regroupe tous les avocats du gouvernement du Manitoba. ➤ Les conditions de travail négociées concernent l'interprétation, la durée et l'application de la convention, les droits de gestion, la rémunération, le recrutement, l'évaluation de la performance, les démissions, le code de conduite, les mesures disciplinaires, les procédures de griefs et d'arbitrage, les heures de travail, les vacances, les congés parentaux, de maternité et d'adoption, les indemnités, les congés d'études et fériés, les congés de maladie, les congés compensatoires, les congés familiaux, les absences, les libérations pour activités de l'association, les mises à pied, les licenciements, la probation, la rémunération supplémentaire, les comités de procureurs et de gestionnaires, les dispositions générales liées aux allocations et remboursements, la responsabilité civile, le programme d'assurance dentaire et médicale, le programme d'invalidité à long terme et le statut d'emploi ⁴. ➤ Un mécanisme d'arbitrage des conditions de travail est prévu. |

Tableau 3.1 (suite)
Mécanismes de renouvellement des conditions de travail

| Provinces et gouvernement fédéral | Éléments |
|-----------------------------------|---|
| Alberta | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les procureurs ne sont pas syndiqués. ➤ Les procureurs sont regroupés au sein de l'« Alberta Crown Attorney Association ». ➤ L'employeur détermine les taux de salaires et les conditions de travail. |
| Colombie-Britannique | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les procureurs ne sont pas syndiqués. ➤ Les conditions de travail et les salaires font l'objet d'une entente⁵ entre la « Public service employee relations commission » et la « British Columbia Crown Counsel association ». ➤ Les parties négocient certaines conditions de travail telles que la durée, l'application et le renouvellement de l'entente, les droits de gérance, les cotisations et les activités de l'association, les mesures disciplinaires, la classification et la rémunération, les congés parentaux, d'adoption et de maternité, les allocations, les congés additionnels, les congés payés, le temps de préparation des dossiers, les procureurs à temps partiel et auxiliaires, l'affichage des postes, les cotisations professionnelles, les allocations de développement, la conférence annuelle, le comité paritaire, les indemnités, l'arbitrage et le stationnement. ➤ En cas de griefs, l'entente prévoit un mécanisme d'arbitrage. ➤ Lors d'impasse dans le renouvellement de l'entente, les points en litiges peuvent être soumis à un panel formé d'un représentant de l'Association, un de l'employeur et un troisième membre nommé par les représentants de l'Association et de l'employeur. |

1. Règlement sur les substituts du Procureur général.

2. First agreement between : The Province of Nova Scotia as represented by the Nova Scotia public service commission and the Nova Scotia Crown Attorney's Association.

3. Memorandum of agreement between : The Crown in Right of Ontario and the Association of Law Officers of the Crown and the Ontario Crown Attorney's Association.

4. Agreement between the Province of Manitoba and the Manitoba Association of Crown Attorneys.

5. Agreement between the Government of the Province of British Columbia and the British Columbia Crown Counsel Association.

3.2 Les critères de détermination des augmentations de salaires

La majorité des provinces utilisent sensiblement les mêmes critères de détermination des augmentations de salaires. Les résultats détaillés sont fournis à l'annexe 4.

En résumé, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et le gouvernement fédéral fixent les niveaux d'augmentation des salaires en se basant sur une comparaison avec différents marchés, sur les statistiques du coût de la vie, sur les augmentations accordées aux autres groupes d'employés du gouvernement ainsi que sur les augmentations prévues par les consultants privés en rémunération. Le Manitoba et la Colombie-Britannique utilisent les mêmes critères à l'exception des données des consultants privés en rémunération. De son côté, l'Alberta se base sur les augmentations accordées aux autres groupes d'employés du gouvernement ainsi que sur une comparaison avec différents marchés, plus spécifiquement celui des autres procureurs au Canada.

Au Québec, la détermination des augmentations de salaires est basée sur les augmentations consenties aux autres groupes d'employés du gouvernement. La décision du Conseil du trésor doit être entérinée par le Conseil des ministres. Cependant, des mécanismes de détermination des salaires basés sur des outils tels que la présente enquête ont été introduits lors de la dernière négociation.

3.3 Le type de progression dans l'échelle salariale

Le Québec

Depuis janvier 2001, les procureurs du Québec ont une structure de rémunération composée d'une zone normale et d'une zone mérite¹. L'échelle de salaire est effective du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. La zone normale comprend une échelle de traitement unique composée de 41 échelons. La progression dans la zone normale se fait en fonction de l'évaluation du rendement. Entre le premier et le 18^e échelon, le procureur dont la cote d'évaluation est « A » progresse de cinq échelons par année et celui dont la cote d'évaluation est « B » progresse de quatre échelons. Au 18^e échelon, le procureur dont la cote d'évaluation est « A » progresse de quatre échelons et celui dont la cote d'évaluation est « B » progresse de trois échelons. Le procureur dont la cote d'évaluation est « C » ne reçoit aucune augmentation.

À partir du 19^e échelon et jusqu'au 41^e échelon, le procureur dont la cote d'évaluation est « A » progresse de trois échelons par année et celui dont la cote d'évaluation est « B » progresse de deux échelons. Le procureur dont la cote d'évaluation est « C » ne reçoit aucune augmentation.

En pratique, les procureurs dont le rendement est satisfaisant devraient donc atteindre le maximum de l'échelle après quinze ans de service.

La zone mérite est composée d'un minimum et d'un maximum. Le règlement stipule que 30 % des procureurs peuvent atteindre la zone mérite. Pour accéder à la zone mérite, le procureur doit obtenir une cote « A » dans une année ou un poste de la zone mérite est disponible. Pour les procureurs dont la rémunération se situe dans la zone mérite, ceux dont la cote d'évaluation est « A » voient leur traitement augmenté du pourcentage de majoration de l'échelle de traitement suivi d'une majoration de 1,5 %, sans toutefois dépasser le maximum mérite. Ceux dont la cote d'évaluation est « B » reçoivent un montant forfaitaire égal au pourcentage de majoration de l'échelle de traitement. Les procureurs dont la cote d'évaluation est « C » ne reçoivent aucune augmentation au 1^{er} janvier.

L'évaluation du rendement se fait au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année. Au plus, 33,3 % des procureurs sont éligibles à une cote d'évaluation « A ». L'ajustement du salaire est effectif au 1^{er} janvier de chaque année.

La Direction générale des poursuites publiques du Québec utilise le concept d'année d'expérience reconnue pour déterminer la position d'entrée et la progression dans l'échelle salariale. Ainsi, par exemple, chaque année d'expérience comme procureur ou avocat de la défense en droit criminel correspond à une année d'expérience reconnue. Par contre, une expérience dans un autre domaine que le droit criminel sera évaluée par un comité aux fins de placement dans l'échelle salariale.

1. Voir l'échelle de rémunération à l'annexe 5.

La Nouvelle-Écosse

La structure de rémunération des procureurs de la Nouvelle-Écosse comprend trois niveaux de classification soit « Crown Attorney », « Senior Crown Attorney » et « Senior Crown Counsel »². L'échelle de salaire est effective du 1^{er} avril de chaque année au 31 mars de l'année suivante. Chaque niveau de classification comprend un certain nombre d'échelons correspondant au nombre d'années d'expérience. Chaque échelon comporte 3 niveaux de salaire correspondants à un niveau de performance. Ces niveaux sont: pleinement satisfaisant, rendement supérieur et rendement exceptionnel.

Les procureurs progressent dans l'échelle en fonction du niveau d'expérience reconnue. Le niveau « Crown Attorney » qui correspond à un niveau junior, comporte 6 échelons soit un échelon de départ correspondant à moins d'un an d'expérience reconnue et 5 échelons correspondant chacun à une année d'expérience reconnue. Le niveau « Senior Crown Attorney » comporte 9 échelons correspondant chacun à une année d'expérience reconnue, soit de 6 à 14 ans d'expérience reconnue. Le passage de « Crown Attorney » à « Senior Crown Attorney » se fait automatiquement.

Le niveau de « Senior Crown Counsel » n'est accessible qu'à un nombre limité de procureurs, soit 20 % des procureurs permanents. L'accès à ce niveau se fait par concours. Pour y accéder, un minimum de 10 années d'expérience est requis, dont six à la Direction des poursuites publiques de Nouvelle-Écosse, et il faut avoir démontré sur une base régulière une compétence exceptionnelle en procès et en appel ainsi que des qualifications correspondantes ou avoir atteint un statut de spécialiste ou d'expert dans son domaine de spécialisation. Il faut également, sur une base régulière et de façon autonome, avoir mené les poursuites les plus exigeantes, difficiles, complexes et sensibles.

Les procureurs progressent dans l'échelle sur une base annuelle à leur date anniversaire de début. Si, une année donnée, ils n'atteignent pas le niveau de rendement pleinement satisfaisant (rendement insatisfaisant ou nécessitant du développement), ils n'obtiennent pas d'augmentation de salaire.

Pour déterminer la position d'entrée dans l'échelle salariale et la progression, la Direction des poursuites publiques de Nouvelle-Écosse utilise le concept d'année d'expérience reconnue, contrairement à d'autres provinces qui basent la progression dans les échelles à partir des années depuis la fin du Barreau. Ainsi, par exemple, chaque année d'expérience comme procureur ou avocat de la défense en droit criminel correspond à une année d'expérience reconnue. Chaque année d'expérience comme plaideur dans d'autres domaines que le droit criminel sera reconnue comme une demi-année d'expérience aux fins de placement dans l'échelle salariale.

Le Nouveau-Brunswick

La structure de rémunération des procureurs du Nouveau-Brunswick comprend quatre niveaux de classification³. L'échelle de salaire est effective du 1^{er} avril de chaque année au 31 mars de l'année suivante. Le niveau I correspond au niveau d'entrée pour les avocats juniors. Ce niveau comporte 29 échelons. Après 4 années d'expérience, le procureur passe automatiquement au niveau II et progresse jusqu'à ce qu'il ait atteint 9 années d'expérience. Le niveau II compte 34 échelons. Après 9 années d'expérience, le procureur passe automatiquement au niveau III et progresse jusqu'à l'échelon 19, qui correspond à un plafond. Les quatre échelons restant du niveau III sont utilisés à titre de bonus pour récompenser les procureurs dont la performance dépasse les attentes.

2. Voir l'échelle de rémunération à l'annexe 6.

3. Voir l'échelle de rémunération à l'annexe 7.

Le niveau IV correspond à un niveau d'expert. Il n'est accessible qu'à un nombre limité de procureurs bien qu'il n'y ait pas de directives clairement définies quant au nombre de procureurs pouvant accéder à ce niveau. L'accès à cette classe est réservé aux procureurs ayant au moins 15 années d'expérience et étant reconnus par leurs pairs comme experts dans leur champ de compétence. Le maximum du niveau IV correspond au 15^e échelon. Les quatre échelons restants du niveau IV sont utilisés à titre de bonus pour récompenser les procureurs dont la performance dépasse les attentes. De plus, les échelons 20, 21, 22 et 23 du niveau III et les échelons 16, 17, 18 et 19 du niveau IV sont utilisés pour rémunérer les responsabilités de gestion des procureurs responsables de régions.

Les procureurs progressent dans l'échelle sur une base annuelle au 1^{er} avril de chaque année. Aux niveaux I et II, les procureurs progressent de 3 échelons si leur rendement rencontre les attentes et de 4 à 6 échelons si leur rendement dépasse les attentes. Pour les procureurs de niveau III, la progression est de 2 échelons si leur rendement rencontre les attentes et de 3 à 5 échelons si leur rendement dépasse les attentes. Dans le cas d'employés très performants de niveaux I et II, il est même possible qu'ils obtiennent deux augmentations par année : une première au 1^{er} avril de chaque année selon les modalités décrites plus haut et une seconde, équivalente à trois échelons supplémentaires, le 1^{er} octobre de chaque année.

Pour déterminer la position d'entrée et la progression dans l'échelle salariale, la Direction des poursuites publiques du Nouveau-Brunswick utilise le concept d'année d'expérience à partir de l'obtention du Barreau. Ainsi, le taux initial de rémunération est fixé au cas par cas en fonction du nombre d'années depuis la fin du Barreau et du positionnement dans l'échelle des procureurs de la Direction des poursuites publiques ayant une expérience comparable.

L'Ontario

La structure de rémunération des procureurs de l'Ontario comprend quatre niveaux de classification soit « Crown Counsel 1 », « Crown Counsel 2 », « Crown Counsel 3 » et « Crown Counsel 4 »⁴. L'échelle de salaire est effective du 1^{er} janvier 2001 à aujourd'hui. Elle est actuellement en voie de renégociation.

Le niveau « Crown Counsel 1 » qui correspond à un niveau d'entrée, comporte 8 échelons soit un échelon de départ correspondant à moins d'un an d'expérience et 8 échelons correspondant chacun à six mois d'expérience après la fin du Barreau. La progression dans les échelons est sujette à une performance satisfaisante. Les procureurs atteignent donc le maximum du niveau « Crown Counsel 1 » 4 années après le Barreau. Le passage de « Crown Counsel 1 » à « Crown Counsel 2 » est automatique. Le niveau « Crown Counsel 2 », qui correspond à un niveau de travail autonome, ne comporte pas d'échelon mais uniquement un minimum et un maximum. Le niveau des augmentations annuelles est déterminé en fonction du mérite. Le pourcentage d'augmentation peut donc varier d'un procureur à l'autre. Il faut en moyenne de 16 à 18 ans pour atteindre le maximum de l'échelle de « Crown Counsel 2 ».

Le niveau de « Crown Counsel 3 » est réservé aux procureurs méritants qui ont atteint un degré d'expertise dans leur domaine de spécialisation et dont la performance excède les attentes de façon significative et sur une base régulière. Seulement 20 % de la population juridique (avocats, procureurs et conseillers) de l'ensemble du ministère de la Justice, ont accès à ce niveau. La nomination de procureurs de niveau « Crown Counsel 3 » se fait par un comité et la décision est sujette à appel. Aucun niveau d'expérience minimum n'est spécifié pour accéder au niveau de « Crown Counsel 3 ». La progression à l'intérieur du niveau 3 se fait en fonction du rendement.

4. Voir l'échelle de rémunération à l'annexe 8.

Le niveau de « Crown Counsel 4 » est réservé aux procureurs qui démontrent d'une façon constante des habiletés exceptionnelles. Ceux-ci représentent ou conseillent la Couronne dans des causes dont l'impact sur l'administration de la justice, la réputation du ministère et les intérêts de la province est critique. Le nombre d'avocats, procureurs et conseillers de l'ensemble du ministère de la justice ayant accès au niveau de classification « Crown Counsel 4 » est limité à 10 %. Les nominations à ce niveau sont faites par un sous-ministre dont la décision est finale et sans appel. Aucun niveau d'expérience minimum n'est spécifié pour accéder au niveau de « Crown Counsel 4 ». La progression à l'intérieur du niveau 4 se fait en fonction du rendement.

Pour déterminer la position d'entrée dans les niveaux « Crown Counsel 1 » et « Crown Counsel 2 », l'Ontario utilise le concept d'année d'expérience à partir de l'obtention du Barreau. Une fois positionnés, les procureurs progressent selon les échelons au niveau « Crown Counsel 1 » et en fonction du mérite pour les autres niveaux de classification.

Le gouvernement fédéral

La structure de rémunération des procureurs du gouvernement fédéral comprend cinq niveaux de classification, soit les niveaux LA-1, LA-2A, LA-2B, LA-3A, LA-3B⁵. La structure de rémunération de l'administration fédérale comprend deux échelles salariales distinctes : une première pour l'ensemble du pays et une seconde pour la région de Toronto. Les échelles de salaire en vigueur sont effectives depuis le 1^{er} avril 2000. Chaque niveau comprend un minimum et un maximum normal. Le niveau LA-1 correspond au niveau d'entrée pour les avocats juniors. Le niveau LA-2A exige un minimum de 4 années d'expérience dans le domaine des poursuites fédérales et criminelles et les titulaires ont une grande liberté d'action. Le niveau LA-2B correspond au premier niveau de spécialiste. Les procureurs de ce niveau doivent connaître en profondeur un domaine de spécialisation juridique, ont une expérience poussée et sont reconnus comme spécialistes par la collectivité juridique. Les procureurs de niveau LA-3A sont parmi les quelques rares spécialistes qui reçoivent un minimum de directives pour l'application de leurs connaissances. Les procureurs du niveau LA-3B sont considérés comme des conseillers juridiques ou avocats supérieurs ayant fait preuve de réalisations exceptionnelles.

Le passage d'un niveau à l'autre n'est pas automatique et se fait uniquement par concours. Les procureurs progressent dans l'échelle sur une base annuelle, le 1^{er} avril de chaque année, en fonction de leur rendement. Pour tous les niveaux (LA-1, LA-2A, LA-2B, LA-3A, LA-3B), les procureurs progressent dans leur échelle jusqu'à 3 % pour un rendement satisfaisant, jusqu'à 5 % pour un rendement entièrement satisfaisant, jusqu'à 7 % pour un rendement supérieur et jusqu'à 10 % pour un rendement exceptionnel jusqu'à concurrence du maximum normal. Les procureurs qui ont atteint le maximum normal et qui ont reçu une cote de rendement « supérieur » ou « exceptionnel », reçoivent la différence au-delà du maximum normal sous forme de montant forfaitaire qui doit être regagné chaque année. Un employé dont la cote de rendement est « satisfaisant » ne peut progresser au-delà d'un salaire correspondant à 96 % du maximum normal de l'échelle. Un procureur dont le rendement est insatisfaisant ne reçoit aucun rajustement salarial.

Les procureurs du niveau LA-1 peuvent, à la discrétion de l'administrateur général, être évalués sur une base semestrielle et recevoir une augmentation salariale pour la période correspondante, en fonction des mêmes critères décrits plus haut. À l'occasion de nouvelles embauches, les nouveaux employés peuvent

5. Voir l'échelle de rémunération à l'annexe 9.

obtenir un salaire supérieur au minimum de la classe mais il ne peut être supérieur au maximum de la classe.

Le Manitoba

La structure de rémunération des procureurs du Manitoba comprend quatre niveaux de classification soit « Legal Counsel 1 », « Legal Counsel 2 », « Legal Counsel 3 » et « Legal Counsel 4 »⁶. L'échelle de salaire est effective du 24 mars de chaque année au 22 mars de l'année suivante pour les trois premiers niveaux. Quant au niveau « Legal Counsel 4 », deux échelles sont en application en cours d'année; une première effective du 24 mars au 21 septembre et une seconde, du 22 septembre au 22 mars de l'année suivante.

Le niveau « Legal Counsel 1 » correspond au niveau d'entrée pour les avocats juniors, alors que le niveau « Legal Counsel 2 » correspond au niveau de fonctionnement autonome. Ces deux niveaux comportent 6 échelons. Les procureurs progressent dans ces échelles d'un échelon ou plus par année, en fonction de leur rendement. Le passage de « Legal Counsel 1 » à « Legal Counsel 2 » se fait sur la base du mérite suite à une évaluation de la performance et du travail produit et nécessite au moins cinq années d'expérience après le Barreau.

Le niveau de « Legal Counsel 3 » est réservé aux procureurs seniors qui possèdent un degré avancé d'expertise et qui ont démontré, sur une base régulière, une performance qui excède nettement les attentes. Pour y accéder, il faut un minimum de dix années d'expérience au Barreau du Manitoba, sur recommandation du Deputy Attorney General. À ce niveau, les procureurs exercent aussi des responsabilités de supervision et de gestion. Un maximum de 14 procureurs peuvent recevoir une prime de 75 \$ aux deux semaines pour exercer des responsabilités de supervision et de gestion. Le niveau « Legal Counsel 3 » comporte 7 échelons et les procureurs progressent dans cette échelle d'un échelon ou plus par année, en fonction de leur rendement.

Le niveau de « Legal Counsel 4 » est réservé aux conseillers légaux experts qui ont une compétence exceptionnelle. Pour y accéder, il faut un minimum de dix années d'expérience au Manitoba dont au moins cinq années continues à titre de procureur de la Couronne et faire partie de la classification « Legal Counsel 3 ». Ce niveau comporte 7 échelons et les procureurs progressent dans cette échelle d'un échelon ou plus par année, en fonction de leur rendement. Le nombre de procureurs pouvant accéder à ce niveau est limité.

L'Alberta

La structure de rémunération des procureurs de l'Alberta comprend quatre niveaux de classification, soit les niveaux « Legal Officer 1 », « Legal Officer 2 », « Legal Officer 3 » et « Legal Officer 4 »⁷. L'échelle de salaire est effective du 1^{er} avril de chaque année au 31 mars de l'année suivante. Le niveau « Legal Officer 1 » correspond au niveau d'entrée pour les avocats juniors. Ce niveau comporte 4 échelons correspondant chacun à une année d'expérience après le Barreau. Le procureur accède automatiquement à l'échelon supérieur après chaque année complétée. Après 4 années complètes, le procureur passe automatiquement au niveau « Legal Officer 2 ». Ce niveau comporte 4 échelons correspondant chacun à

6. Voir l'échelle de rémunération à l'annexe 10.

7. Voir l'échelle de rémunération à l'annexe 11.

deux années d'expérience après le Barreau. Un procureur dont la cote de rendement est « satisfaisant » pourrait n'obtenir que l'augmentation économique pendant 2 ans et progresser, après ces deux ans, à l'échelon suivant et ce, jusqu'à ce qu'il ait atteint 12 années d'expérience après le Barreau. Un procureur dont la cote de rendement dépasse les attentes pourra progresser plus rapidement dans l'échelle niveau « Legal Officer 2 ». Le maximum normal du niveau « Legal Officer 2 » représente un plafond pour les procureurs dont le rendement est « satisfaisant ».

Les niveaux de « Legal Officer 3 » et « Legal Officer 4 » ne sont accessibles qu'à un nombre limité de procureurs méritants. Ils y accèdent par concours. Pour ce faire, ils doivent posséder respectivement un minimum de 8 et 10 années d'expérience après la fin du Barreau. L'échelle salariale ne comporte pas d'échelons mais uniquement un minimum et un maximum mérite.

Pour déterminer la position d'entrée et la progression dans l'échelle salariale, l'Alberta utilise le concept d'année d'expérience à partir de l'obtention du Barreau. L'Alberta ne reconnaît que l'expérience acquise en droit criminel.

La Colombie-Britannique

La structure de rémunération des procureurs de la Colombie-Britannique comprend cinq niveaux de classification soit « Legal Counsel 1 », « Legal Counsel 2 », « Legal Counsel 3A », « Legal Counsel 3B » et « Legal Counsel 4 »⁸. L'échelle de salaire est effective du 1^{er} avril de chaque année au 31 mars de l'année suivante.

Le niveau « Legal Counsel 1 » qui correspond à un niveau d'entrée, comporte 5 échelons soit un échelon de départ correspondant à moins d'un an d'expérience et 4 échelons correspondant chacun à une année d'expérience après la fin du Barreau. La progression dans les échelons se fait automatiquement. Le niveau « Legal Counsel 2 », qui correspond à un niveau de travail autonome, comporte également 5 échelons correspondant chacun à une année d'expérience après la fin du Barreau, soit de 5 à 9 ans d'expérience reconnue. Au niveau « Legal Counsel 2 », la progression dans les échelons se fait automatiquement. Le passage de « Legal Counsel 1 » à « Legal Counsel 2 » est également automatique. Le niveau de « Legal Counsel 3A » comporte quatre échelons. La progression dans les échelons se fait sur la base du rendement du procureur. Tous les procureurs, après 12 ans d'expérience passent automatiquement au niveau de « Legal Counsel 3A ». Par contre, les procureurs méritants dont la performance excède nettement les attentes peuvent accéder au niveau « Legal Counsel 3A » après un minimum de 8 années d'expérience après la fin du Barreau. Au moins 55 procureurs doivent être nommés à ce niveau. Pour y accéder, les procureurs doivent avoir accepté des responsabilités supplémentaires, avoir démontré sur une base régulière des qualifications exceptionnelles dans leurs relations interpersonnelles avec les victimes, les témoins et le public et avoir accompli leurs tâches avec une supervision minimale. Comme plaideur, il faut également avoir mené des poursuites d'une façon qui dépasse clairement le niveau normal. En tant que gestionnaire, il faut avoir démontré une bonne capacité de délégation, d'habiletés de supervision et il faut avoir résolu les problématiques de gestion d'une façon qui dépasse clairement le niveau normal.

8. Voir l'échelle de rémunération à l'annexe 12.

Pour accéder au niveau de « Legal Counsel 3B », en plus des critères définis pour le niveau de « Legal Counsel 3A », le procureur doit offrir un niveau de performance qui excède substantiellement le niveau normal en plus d'exercer sur une base régulière un jugement indépendant. Il doit également, sur une base régulière, avoir mené les poursuites les plus exigeantes et complexes. Pour y accéder, il faut un minimum de 8 années d'expérience après la fin du Barreau. Le nombre de procureurs ayant accès au niveau « Legal Counsel 3B » est limité. Le niveau de « Legal Counsel 3B » comporte quatre échelons. La progression dans les échelons se fait sur la base du rendement du procureur.

Le niveau de « Legal Counsel 4 » est réservé aux procureurs qui se distinguent d'une façon exceptionnelle dans la pratique de leur profession. Ils doivent être reconnus comme spécialistes ou experts dans leur domaine de spécialisation. Pour y accéder, les procureurs doivent offrir un niveau de performance exceptionnel en plus d'exercer constamment un jugement indépendant. Ils doivent également avoir mené, sur une base régulière, les poursuites les plus exigeantes et complexes.

Pour y accéder, il faut un minimum de 10 années d'expérience après la fin du Barreau. Le nombre de procureurs ayant accès au niveau « Legal Counsel 4 » est limité. Le niveau de « Legal Counsel 4 » comporte cinq échelons. La progression dans les échelons se fait sur la base du rendement du procureur.

Pour déterminer la position d'entrée et la progression dans l'échelle salariale, la Colombie-Britannique utilise le concept d'année d'expérience à partir de l'obtention du Barreau. Les procureurs progressent dans l'échelle sur une base annuelle, le 1^{er} avril de chaque année.

Les résultats comparatifs de la rémunération globale

4.1 Les salaires et les échelles salariales

Cette section présente une analyse des salaires et des échelles salariales¹. Au plan salarial, pour l'ensemble des procureurs, le Québec affiche un retard de 32,6 %. À l'exception du Nouveau-Brunswick, face auquel une avance de 2,2 % est constatée, les procureurs du Québec affichent également un retard salarial sur tous les répondants qui s'échelonnent de 9 % par rapport à la Nouvelle-Écosse à 61,3 % par rapport aux procureurs de l'Ontario.

Pour le groupe d'expérience pertinente de 0 à 4 ans, le Québec affiche un retard de 50,1 % sur l'ensemble des procureurs. Un retard est également constaté sur chacun des répondants. Ceux-ci vont de 1,0 % par rapport au Manitoba à 82,3 % par rapport aux procureurs de l'Ontario. Le Nouveau-Brunswick ne compte aucun effectif dans ce groupe d'années d'expérience pertinente.

Dans le groupe d'expérience pertinente de 5 à 9 ans, les procureurs du Québec affichent un retard de 34,6 % sur l'ensemble des procureurs ainsi qu'un retard sur toutes les provinces à l'exception du Nouveau-Brunswick vis-à-vis duquel une avance de 10,9 % est constatée. Les retards du Québec s'échelonnent de 13,4 % par rapport à la Nouvelle-Écosse jusqu'à 58 % par rapport aux procureurs de l'Ontario.

Les salaires des procureurs du Québec sont en retard de 32,6 % pour l'ensemble des procureurs de même que sur ceux de toutes les provinces pour le groupe d'expérience pertinente de 10 à 14 ans. Ces retards vont de 5,3 % sur le Nouveau-Brunswick à 50,8 % sur les procureurs de l'Ontario.

Les salaires des procureurs du Québec ayant plus de 15 années d'expérience pertinente sont en retard de 30,8 % sur l'ensemble des procureurs de même que sur ceux des procureurs de toutes les provinces à l'exception du Nouveau-Brunswick. En effet, l'avance des procureurs du Québec par rapport à ceux du Nouveau-Brunswick se chiffre à 2,1 %. Les retards des procureurs du Québec vont de 5,5 % par rapport à ceux de la Nouvelle-Écosse jusqu'à 63,4 % par rapport aux procureurs de l'Ontario.

Afin de nuancer les résultats de la comparaison des salaires, des informations sur les échelles salariales des répondants comparées sont fournies². L'analyse porte sur la comparaison des maximums des échelles salariales. De plus, des informations sur la position dans l'échelle salariale sont fournies. Enfin, les ratios comparatifs et les minimums des échelles salariales apportent un éclairage additionnel sur les résultats de la comparaison des salaires. Ils sont présentés à l'annexe 13.

1. Les résultats détaillés sont présentés aux annexes 13 et 14.

2. La section 2.1 du chapitre sur la méthodologie explique les particularités du calcul des minimums et maximums d'échelle lorsque l'appariement est fait à partir des années d'expérience.

Tableau 4.1

Salaires et écarts salariaux, par niveau d'expérience, pour l'emploi « Procureur », par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001 [Écart = (Québec – marché)/Québec]

| Niveau d'expérience | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|--|---|---------------------|-------------------|--------------------|-------------------------------------|
| | Québec ¹ | N.-É. ¹ | N.-B. ^{2,4} | Ontario ^{2,6} | Gouv. Féd. ² (exclant Toronto) | Gouv. Féd. ² (région Toronto) | Man. ^{2,5} | Alb. ² | C.-B. ² | Ensemble provinces et gouv. fédéral |
| 0-4 ans d'expérience pertinente | | | | | | | | | | |
| Montant (\$) | 45 700 | 54 467 | ... | 83 299 | 61 329 | 69 027 | 46 171 | 59 614 | 56 295 | 68 588 |
| Écart (%) | | -19,2 | ... | -82,3 | -34,2 | -51,0 | -1,0 | -30,4 | -23,2 | -50,1 |
| 5-9 ans d'expérience pertinente | | | | | | | | | | |
| Montant (\$) | 61 399 | 69 600 | 54 708 | 97 013 | 74 739 | 82 022 | 69 837 | 80 516 | 72 532 | 82 619 |
| Écart (%) | | -13,4 | 10,9 | -58,0 | -21,7 | -33,6 | -13,7 | -31,1 | -18,1 | -34,6 |
| 10-14 ans d'expérience pertinente | | | | | | | | | | |
| Montant (\$) | 72 391 | 83 323 ³ | 76 206 | 109 161 | 87 873 | 96 873 | 84 304 | 97 575 | 88 273 | 96 017 |
| Écart (%) | | -15,1 | -5,3 | -50,8 | -21,4 | -33,8 | -16,5 | -34,8 | -21,9 | -32,6 |
| 15 ans et plus d'expérience pertinente | | | | | | | | | | |
| Montant (\$) | 83 869 | 88 489 ³ | 82 113 | 137 075 | 98 486 | 109 650 | 90 202 | 108 055 | 96 620 | 109 702 |
| Écart (%) | | -5,5 | 2,1 | -63,4 | -17,4 | -30,7 | -7,6 | -28,8 | -15,2 | -30,8 |
| Ensemble | | | | | | | | | | |
| Montant (\$) | 74 814 | 81 529 | 75 413 | 120 657 | 89 418 | 99 214 | 82 103 | 97 471 | 87 656 | 99 172 |
| Écart (%) | | -9,0 | 2,2 ⁴ | -61,3 | -19,5 | -32,6 | -9,7 | -30,3 | -17,2 | -32,6 |

1. Provinces utilisant les années d'expérience reconnue pour positionner les procureurs dans l'échelle salariale.
2. Provinces utilisant les années depuis la fin du Barreau pour positionner les procureurs dans l'échelle salariale.
3. Il est à noter que pour 14 effectifs situés à l'échelon 9 des « Senior Crown Attorneys », le répondant n'a pu fournir les années d'expérience reconnue. Ils ont été inclus par défaut dans le groupe de 10 à 14 années d'expérience pertinente. Cette situation a un impact sur la répartition des procureurs entre les groupes d'années d'expérience reconnue de 10 à 14 années et de 15 années et plus. Si les années d'expérience reconnue étaient de 15 ans et plus, cela aurait pour effet de faire diminuer le salaire moyen du groupe d'années d'expérience de 10 à 14 ans et celui du groupe d'années d'expérience de 15 ans et plus.
4. L'écart salarial global entre le Québec et le Nouveau-Brunswick est calculé sur la base des emplois communs à la comparaison, c'est-à-dire sur les niveaux d'expérience reconnue de 5 à 9 ans, de 10 à 14 ans et de 15 ans et plus.
5. Au Manitoba, les données salariales fournies incluent les primes de 75 \$ par deux semaines pour les procureurs exerçant des responsabilités de supervision et de gestion.
6. Les effectifs en invalidité long terme, en congé sans solde et les procureurs dont le salaire dépasse le maximum ou se trouve sous le minimum de leur échelles respectives ont été exclus des calculs de salaire. Il est à noter que le total des effectifs pour les données salariales fournies par l'Ontario diffère de celui fourni pour la charge de travail. L'ISQ n'a pu obtenir du répondant les détails expliquant cette différence.

Dans un premier temps, l'analyse des maximums des échelles salariales pour le groupe d'années d'expérience de 0 à 4 années fait ressortir un retard des procureurs du Québec par rapport à toutes les provinces sauf le Nouveau-Brunswick face auquel une avance de 17,1 % est constatée. Le retard pour le maximum va de 4,4 % sur la Nouvelle-Écosse jusqu'à 99,0 % sur les procureurs de l'Ontario. Dans la comparaison avec la Nouvelle-Écosse et la Colombie-Britannique, la position dans l'échelle plus basse des procureurs du Québec (56,1 %) par rapport à ceux de la Nouvelle-Écosse (83,3 %) et de la Colombie-Britannique (66,4 %) explique que le retard salarial soit plus élevé (respectivement -19,2 % et -23,2 %) que celui du maximum (respectivement 4,4 % et 12 %). Les procureurs du Manitoba et de l'Ontario sont moins avancés dans leur échelle (respectivement 41,8 % et 32,2 %) que ceux du Québec (56,1 %) : c'est ce qui explique le retard salarial moins élevé que celui du maximum (respectivement -1,0 % vs -9,2 % et -82,3% vs -99,0 %).

Pour le groupe d'années d'expérience de 5 à 9 ans tout comme celui de 0 à 4 ans, le Québec accuse un retard sur la plupart des répondants, la seule exception étant le Nouveau-Brunswick. Ce retard varie de 11,3 % sur la Nouvelle-Écosse à 104,7 % sur les procureurs de l'Ontario. Par contre, le maximum au Québec est plus élevé de 1,1 % que celui du Nouveau-Brunswick. Dans la comparaison avec la Nouvelle-Écosse, la position dans l'échelle des procureurs du Québec (52,6 %), qui est moins élevée que celle des procureurs de la Nouvelle-Écosse (67,9 %), explique que le retard salarial du Québec soit plus élevé (-13,4 %) que celui du maximum (-11,3 %). Les procureurs du Nouveau-Brunswick, de l'Ontario, du gouvernement fédéral excluant Toronto, du Manitoba, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique sont moins avancés dans leur échelle que ceux du Québec. Cela explique que la comparaison salariale des procureurs du Québec leur soit plus avantageuse que celle du maximum.

Tableau 4.2

Salaires, maximums et position dans l'échelle, par niveau d'expérience, pour l'emploi « Procureur », par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001

| Niveau d'expérience | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|---|---|-------------------|-------------------|--------------------|
| | Québec ¹ | N.-É. ¹ | N.-B. ² | Ont. ² | Gouv. Féd. ² (excluant Toronto) | Gouv. Féd. ² (région Toronto) | Man. ² | Alb. ² | C.-B. ² |
| 0-4 ans d'expérience pertinente | | | | | | | | | |
| Salaire (\$) | 45 700 | 54 467 | ... | 83 299 | 61 329 | 69 027 | 46 171 | 59 614 | 56 295 |
| Maximum (\$) | 54 422 | 56 800 | 45 110 | 108 274 | 73 356 | 85 270 | 59 415 | 70 863 | 60 957 |
| Écart (%) | | -4,4 | 17,1 | -99,0 | -34,8 | -56,7 | -9,2 | -30,2 | -12,0 |
| Position dans l'échelle (%) | 56,1 | 83,3 | ... | 32,2 | 45,2 | 55,9 | 41,8 | 30,3 | 66,4 |
| 5-9 ans d'expérience pertinente | | | | | | | | | |
| Salaire (\$) | 61 399 | 69 600 | 54 708 | 97 013 | 74 739 | 82 022 | 69 837 | 80 516 | 72 532 |
| Maximum (\$) | 66 499 | 74 000 | 65 754 | 136 135 | 88 569 | 98 811 | 78 498 | 91 918 | 81 359 |
| Écart (%) | | -11,3 | 1,1 | -104,7 | -33,2 | -48,6 | -18,0 | -38,2 | -22,3 |
| Position dans l'échelle (%) | 52,6 | 67,9 | 46,5 | 12,4 | 42,9 | 57,2 | 46,7 | 41,4 | 42,5 |
| 10-14 ans d'expérience pertinente | | | | | | | | | |
| Salaire (\$) | 72 391 | 83 323 | 76 206 | 109 161 | 87 873 | 96 873 | 84 304 | 97 575 | 88 273 |
| Maximum (\$) | 77 739 | 86 089 | 81 354 | 137 794 | 94 620 | 105 060 | 86 137 | 99 445 | 92 144 |
| Écart (%) | | -10,7 | -4,7 | -77,3 | -21,7 | -35,1 | -10,8 | -27,9 | -18,5 |
| Position dans l'échelle (%) | 46,1 | 72,1 | 65,2 | 34,9 | 72,2 | 79,1 | 89,4 | 85,7 | 40,3 |
| 15 ans et plus d'expérience pertinente | | | | | | | | | |
| Salaire (\$) | 83 869 | 88 489 | 82 113 | 137 075 | 98 486 | 109 650 | 90 202 | 108 055 | 96 620 |
| Maximum (\$) | 92 653 | 88 489 | 82 205 | 142 639 | 99 637 | 114 440 | 90 386 | 108 144 | 99 470 |
| Écart (%) | | 4,5 | 11,3 | -53,9 | -7,5 | -23,5 | 2,4 | -16,7 | -7,4 |
| Position dans l'échelle (%) | 65,7 | 100,0 | 100,0 | 86,8 | 95,2 | 87,4 | 99,0 | 99,1 | 61,4 |

1. Provinces utilisant les années d'expérience reconnue pour positionner les procureurs dans l'échelle salariale.

2. Provinces utilisant les années depuis la fin du Barreau pour positionner les procureurs dans l'échelle salariale.

Pour le groupe d'années d'expérience de 10 à 14 ans, le Québec accuse un retard sur toutes les provinces pour le maximum. Ce retard va de 4,7 % sur le Nouveau-Brunswick à 77,3 % sur les procureurs de l'Ontario. Les procureurs de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, du Manitoba et de l'Alberta sont plus avancés dans leur échelle (respectivement 72,1 %, 65,2 %, 89,4 % et 85,7 %) que ceux du Québec (46,1 %). Cela explique pourquoi le retard du Québec sur ces quatre provinces pour les maximums est moins élevé que pour les salaires. Inversement, les procureurs de l'Ontario sont moins avancés dans leur échelle que ceux du Québec (34,9 % vs 46,1 %). Cela explique pourquoi le retard du Québec est moins élevé pour le salaire que pour le maximum.

Dans le groupe d'années d'expérience de 15 ans et plus, le maximum des procureurs du Québec est en retard par rapport à 3 provinces et au gouvernement Fédéral. Ces retards varient de 7,4% sur les procureurs de la Colombie-Britannique à 53,9 % sur les procureurs de l'Ontario. Par contre, le maximum des procureurs du Québec est plus élevé que ceux de trois provinces, soit la Nouvelle-Écosse (4,5 %), le Nouveau-Brunswick (11,3 %) et le Manitoba (2,4 %). Les procureurs fédéraux excluant la région de Toronto et les procureurs fédéraux de la région de Toronto ainsi que ceux de l'Alberta sont plus avancés dans leur échelle (respectivement 95,2 %, 87,4 %, et 99,1 %) que ceux du Québec (65,7 %). Cela explique pourquoi le retard du Québec sur ces répondants pour les maximums est moins élevé que pour les salaires. Également, le positionnement dans l'échelle des procureurs du Québec (65,7 %) par rapport à ceux de la Nouvelle-Écosse (100,0 %), du Nouveau-Brunswick (100,0 %), de l'Ontario (86,8 %) et du Manitoba (99,0 %) explique que la comparaison des maximums d'échelle soit plus avantageuse aux procureurs du Québec que celle des salaires.

4.2 Les avantages sociaux et le temps chômé payé

La présente section compare les déboursés pour les avantages sociaux et le temps chômé payé pour chacune des provinces et pour le gouvernement fédéral. Il faut d'abord noter que l'Ontario et le Manitoba n'ont pas fourni de déboursés pour les avantages sociaux et le temps chômé payé. De plus, plusieurs répondants n'ont pas fourni de déboursés pour une partie des avantages sociaux et du temps chômé payé. Par contre, tel qu'indiqué dans le tableau 4.3 qui suit, ils ont été en mesure de nous indiquer si l'avantage est offert ou non. Enfin, il est à noter que les données utilisées pour le gouvernement fédéral ont été tirées des résultats de l'Enquête sur la Rémunération globale de l'ISQ et portent sur l'année 1999³.

Le Québec est le seul répondant qui rembourse les congés de maladie non utilisés. Les déboursés de cet avantage représentent 0,19 % de la rémunération au taux régulier (RTR). La compensation pour congés parentaux a occasionné des déboursés supérieurs en Colombie-Britannique (1,66 %) qu'au Québec (0,52 %). Pour l'ensemble des régimes d'assurances, le gouvernement fédéral et le Nouveau-Brunswick déboursent davantage que le Québec. Les déboursés pour l'assurance vie ont été les plus élevés en Alberta (0,24 %). Au chapitre de l'assurance maladie, le gouvernement fédéral et le Nouveau-Brunswick

3. L'utilisation des données de 1999 pour les avantages sociaux a un faible impact sur les résultats finaux puisque les avantages sociaux sont exprimés en pourcentage du salaire et que l'ISQ a obtenu les salaires en 2001. De plus, de façon générale, les avantages sociaux varient moins d'une année à l'autre que les salaires. Pour des explications supplémentaires concernant l'imputation, consultez la section 2.9 du chapitre sur la méthodologie.

dépensent davantage que le Québec. Au plan de l'assurance soins dentaires et de l'assurance appareils optiques, les coûts du gouvernement fédéral sont plus élevés que ceux du Nouveau-Brunswick, alors que les procureurs du Québec ne bénéficient pas de ces protections. Le gouvernement fédéral débourse davantage que le Québec pour l'assurance salaire. Par contre, le Québec dépense plus pour cet avantage que le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique. Le gouvernement fédéral, la Nouvelle-Écosse, l'Alberta et la Colombie-Britannique déboursent davantage pour le régime de retraite que le Québec.

Tableau 4.3
Importance et fréquence des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000

| Avantages sociaux et temps chômé payé | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------------|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Québec | N.-É. | N.-B. | Ont. | Gouv. Féd. (LA-1 et LA-2A) | Gouv. Féd. (LA-2B, LA-3A et LA-3B) | Man. | Alb. | C.-B. |
| Avantages sociaux | | | | | | | | | |
| Autre rémunération directe | | | | | | | | | |
| Remboursement de congés de maladie | 0,19 | 0,00 ¹ | 0,00 ¹ | 0,00 ¹ | 0,00 ¹ | 0,00 | 0,00 ¹ | 0,00 ¹ | 0,00 ¹ |
| Rémunération indirecte | | | | | | | | | |
| Compensation pour congés parentaux | 0,52 | 0,00 ¹ | 0,33 | X | 0,27 | 0,30 | X | 0,00 | 1,66 |
| Assurance vie | 0,00 | 0,04 | 0,21 | X | 0,03 | 0,02 | X | 0,24 | 0,05 |
| Assurance maladie | 0,04 | X | 0,76 | X | 0,84 | 0,76 | 0,00 ¹ | X | X |
| Assurance soins dentaires | 0,00 ¹ | X | 0,23 | X | 0,95 | 0,88 | X | X | X |
| Assurance appareils optiques | 0,00 ¹ | X | 0,34 | X | 0,38 | 0,35 | X | X | X |
| Assurance salaire | 0,71 | X | 0,35 | X | 0,85 | 0,86 | X | X | 0,65 |
| Assurance invalidité longue durée | 0,00 ¹ | 2,00 | 0,00 ¹ | X | 1,10 | 1,10 | X | 1,19 | X |
| Total des assurances² | 0,75 | .. | 1,90 | .. | 4,17 | 3,98 | .. | .. | .. |
| Régime de retraite | 4,21 | 6,00 | X | X | 11,39 | 11,28 | X | 10,75 | 8,89 |
| Temps chômé payé | | | | | | | | | |
| Congés annuels | 8,62* | 8,00 | 8,04 | X | 7,09 | 7,03 | X | 8,62* | 9,19 |
| Congés fériés et mobiles | 4,98* | 4,40 | 4,21 | X | 4,21 | 4,21 | X | 4,98* | 4,21 |
| Congés de maladies utilisés | 1,51 | 1,15 | 0,75 | X | 1,82 | 1,83 | X | X | 1,39 |
| Congés parentaux | 0,03 | X | 0,00 | X | 0,00 | 0,00 | X | X | 0,01 |
| Congés sociaux | 0,07 | X | X | X | 0,19 | 0,08 | X | X | 0,16 |
| Total du temps chômé payé² | 15,24 | .. | .. | .. | 13,33 | 13,18 | .. | .. | 14,99 |

* Indique la parité des deux secteurs.

X Avantage offert.

1. Avantage non offert.

2. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

Pour l'ensemble du temps chômé payé, le Québec dépense davantage que tous les autres répondants (15,24 %). L'analyse des différents éléments du temps chômé payé indique qu'au plan des congés annuels, la Colombie-Britannique a déboursé plus (9,19 %) que le Québec. L'Alberta et le Québec sont à parité (8,62 %), alors que le Québec débourse davantage que la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et le gouvernement fédéral. Les congés fériés et mobiles ont occasionné des déboursés équivalents au Québec et en Alberta (4,98 %). Ces déboursés sont supérieurs à ceux de tous les autres répondants. Le gouvernement fédéral dépense davantage que le Québec pour les congés de maladie. Par contre, ce dernier dépense davantage que les autres répondants à ce chapitre. Enfin, le gouvernement fédéral et la Colombie-Britannique déboursent davantage que le Québec pour les congés sociaux.

4.3 Les heures de travail

La semaine régulière de travail⁴ des procureurs du Québec compte 35 heures tout comme celle des procureurs de la Nouvelle-Écosse et de la Colombie-Britannique. La semaine régulière de travail la plus longue se retrouve au gouvernement fédéral et correspond à 37,5 heures par semaine.

Tableau 4.4

Heures hebdomadaires de travail, pour l'emploi « Procureur », par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001

| | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|--------|-------|-------|-------------------------------|-----------------------------|-------|-------|--------|
| | Québec | N.-É. | N.-B. | Ont. | Gouv. Féd. (excluant Toronto) | Gouv. Féd. (région Toronto) | Man. | Alb. | C.-B. |
| Heures régulières de travail | | | | | | | | | |
| Heures | 35,00* | 35,00* | 36,25 | 36,25 | 37,50 | 37,50 | 36,25 | 36,25 | 35,00* |
| Heures de présence au travail | | | | | | | | | |
| Heures | 29,67 | 30,07 | 31,35 | .. | 32,49 | 32,51 | .. | 30,07 | 29,75 |

* Indique la parité des secteurs

L'Ontario et le Manitoba n'ont pas fourni de données sur le temps chômé payé permettant de déduire les heures de présence au travail. Pour la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Alberta, certains éléments du temps chômé payé utilisés dans le calcul des heures de présence au travail ont été imputés. Il s'agit d'éléments représentant une faible partie des avantages sociaux, soit les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux (voir tableau 4.3). Le chapitre 2 portant sur la méthodologie explique de façon plus complète la méthode d'imputation.

Les heures de présence au travail sont moindres au Québec que chez tous les autres répondants. C'est le temps chômé payé plus important qui explique l'amélioration de la situation comparative du Québec entre les heures régulières et les heures de présence au travail.

4. L'analyse des heures de travail est basée sur l'horaire hebdomadaire régulier des procureurs. Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte à cette étape. Une section particulière traite des heures supplémentaires. C'est pourquoi le nombre d'heures régulières ne correspond pas au nombre d'heures réellement travaillées.

4.4 La rémunération globale

Cette section est consacrée à l'analyse des résultats de rémunération globale. Puisque l'Ontario et le Manitoba n'ont pas fourni de données sur les avantages sociaux, la rémunération globale n'a pas été calculée pour ces provinces. Pour compléter les résultats et calculer la rémunération globale des provinces qui ont fourni une partie seulement des déboursés, l'ISQ a utilisé la méthode de l'imputation. L'annexe 3 présente les coûts des avantages sociaux du groupe de répondants qui ont servi à cette imputation.

Au plan de la rémunération globale, les procureurs du Québec accusent un retard sur l'ensemble des procureurs de l'ordre de 33,1 % de même qu'un retard sur toutes les provinces et sur le gouvernement fédéral, exception faite du Nouveau-Brunswick par rapport auquel une avance du Québec est constatée. Pour la Nouvelle-Écosse, l'Alberta et la Colombie-Britannique, l'écart constaté pour la rémunération globale est plus élevé que celui affiché pour les salaires. Cet affaiblissement de la situation comparative du Québec du salaire à la rémunération globale résulte des déboursés moins élevés pour les avantages sociaux au Québec.

Dans la comparaison avec le gouvernement fédéral, il n'y a pas de différence importante entre les écarts constatés pour le salaire et ceux pour la rémunération globale. Ce résultat s'explique par l'effet inverse des déboursés moins élevés pour les avantages sociaux au Québec et des heures de présence au travail moins nombreuses au Québec.

L'avance du Québec sur le Nouveau-Brunswick qui s'établit à 2,2 % pour le salaire, s'accroît dans la comparaison de la rémunération globale (5 %). Cette différence s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses au Québec.

Tableau 4.5
Écarts de rémunération, par niveau d'expérience, pour l'emploi « Procureur », par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001 [Écart = (Québec – marché)/Québec]

| Niveau d'expérience | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|---|---|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------------------------|
| | Québec ¹ | N.-É. ¹ | N.-B. ² | Ont. ² | Gouv. Féd. ² (excluant Toronto) | Gouv. Féd. ² (région Toronto) | Man. ² | Alb. ² | C.-B. ² | Ensemble provinces et gouv. fédéral |
| 0-4 ans d'expérience pertinente | | | | | | | | | | |
| Salaire (\$) | 45 700 | 54 467 | ... | 83 299 | 61 329 | 69 027 | 46 171 | 59 614 | 56 295 | 68 588 |
| Écart (%) | | -19,2 | ... | -82,3 | -34,2 | -51,0 | -1,0 | -30,4 | -23,2 | -50,1 |
| Rémunération globale (\$/h) | 31,21 | 38,61 | ... | .. | 41,92 | 47,05 | .. | 43,77 | 41,28 | 46,91 |
| Écart (%) | | -23,7 | ... | .. | -34,3 | -50,8 | .. | -40,2 | -32,3 | -50,3 |
| 5-9 ans d'expérience pertinente | | | | | | | | | | |
| Salaire (\$) | 61 399 | 69 600 | 54 708 | 97 013 | 74 739 | 82 022 | 69 837 | 80 516 | 72 532 | 82 619 |
| Écart (%) | | -13,4 | 10,9 | -58,0 | -21,7 | -33,6 | -13,7 | -31,1 | -18,1 | -34,6 |
| Rémunération globale (\$/h) | 41,93 | 49,18 | 36,44 | .. | 50,92 | 55,73 | .. | 58,92 | 53,00 | 56,53 |
| Écart (%) | | -17,3 | 13,1 | .. | -21,4 | -32,9 | .. | -40,5 | -26,4 | -34,8 |
| 10-14 ans d'expérience pertinente | | | | | | | | | | |
| Salaire (\$) | 72 391 | 83 323 | 76 206 | 109 161 | 87 873 | 96 873 | 84 304 | 97 575 | 88 273 | 96 017 |
| Écart (%) | | -15,1 | -5,3 | -50,8 | -21,4 | -33,8 | -16,5 | -34,8 | -21,9 | -32,6 |
| Rémunération globale (\$/h) | 49,43 | 58,76 | 50,52 | .. | 59,90 | 65,64 | .. | 71,28 | 64,39 | 66,33 |
| Écart (%) | | -18,9 | -2,2 | .. | -21,2 | -32,8 | .. | -44,2 | -30,3 | -34,2 |
| 15 ans et plus d'expérience pertinente | | | | | | | | | | |
| Salaire (\$) | 83 869 | 88 489 | 82 113 | 137 075 | 98 486 | 109 650 | 90 202 | 108 055 | 96 620 | 109 702 |
| Écart (%) | | -5,5 | 2,1 | -63,4 | -17,4 | -30,7 | -7,6 | -28,8 | -15,2 | -30,8 |
| Rémunération globale (\$/h) | 57,25 | 62,37 | 54,38 | .. | 67,47 | 74,92 | .. | 78,86 | 70,42 | 75,10 |
| Écart (%) | | -8,9 | 5,0 | .. | -17,9 | -30,9 | .. | -37,7 | -23,0 | -31,2 |
| Ensemble | | | | | | | | | | |
| Salaire (\$) | 74 814 | 81 529 | 75 413 | 120 657 | 89 418 | 99 214 | 82 103 | 97 471 | 87 656 | 99 172 |
| Écart (%) | | -9,0 | 2,2 | -61,3 | -19,5 | -32,6 | -9,7 | -30,3 | -17,2 | -32,6 |
| Rémunération globale (\$/h) | 51,08 | 57,51 | 50,00 | .. | 61,14 | 67,62 | .. | 71,20 | 63,94 | 67,99 |
| Écart (%) | | -12,6 | 5,0 | .. | -19,7 | -32,4 | .. | -39,4 | -25,2 | -33,1 |

L'Ontario et le Manitoba n'ont pas fourni de données pour les avantages sociaux.

1. Provinces utilisant les années d'expérience reconnue pour positionner les procureurs dans l'échelle salariale.
2. Provinces utilisant les années depuis la fin du Barreau pour positionner les procureurs dans l'échelle salariale.

Les résultats de la charge de travail

La plupart des données sur la charge de travail sont fournies par les répondants en fonction de leur propre système de compilation et à des moments différents dans l'année de référence. Il ne serait donc pas approprié d'effectuer des comparaisons entre les provinces sur la base de ces données. Tout au plus, fournissent-elles un ordre de grandeur.

5.1 Les effectifs

5.1.1 Une perspective historique

L'historique des effectifs des procureurs permet de mesurer l'évolution des ressources consacrées par chacune des provinces aux poursuites publiques. Le tableau 5.1 qui suit met en évidence la baisse d'effectifs au Québec de 1993 à 1998 et la relative stagnation des effectifs réguliers depuis. Quant aux effectifs occasionnels, ils fluctuent beaucoup sur l'ensemble de la période pour laquelle des données sont disponibles.

Tableau 5.1

Portrait historique des effectifs¹ des procureurs, permanents (P) et occasionnels (O), par province et pour le gouvernement fédéral, de 1990 à 2000

| Années | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|----|------------------------------|----|------------------------------|----|-------------------------------------|----|---|----|--------------------------------------|----|-------------------------------------|----|--|----|
| | Québec ² au 1 ^{er} juillet | | Nouvelle-Écosse au 7 mars | | Nouveau-Brunswick en 2000 | | Ontario au 1 ^{er} avril | | Gouv. fédéral au 1 ^{er} avril | | Manitoba au 1 ^{er} avril | | Alberta au 1 ^{er} avril | | Colombie-Britannique au 1 ^{er} janvier | |
| | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O |
| 1990 | 261 | .. | .. | .. | .. | .. | 381 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| 1991 | 292 | .. | .. | .. | .. | .. | 455 | .. | 157 ^e | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| 1992 | 224 | .. | .. | .. | .. | .. | 459 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 201 | 52 |
| 1993 | 301 | .. | .. | .. | .. | .. | 433 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 206 | 52 |
| 1994 | 289 | .. | .. | .. | .. | .. | 504 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 227 | 56 |
| 1995 | 284 | .. | .. | .. | .. | .. | 502 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 247 | 60 |
| 1996 | 283 | .. | .. | .. | .. | .. | 522 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 259 | 62 |
| 1997 | 268 | 37 | 66 | .. | .. | .. | 535 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 262 | 63 |
| 1998 | 246 | 21 | .. | .. | .. | .. | 545 | .. | .. | .. | 73 | .. | .. | .. | 267 | 64 |
| 1999 | 252 | 29 | .. | .. | .. | .. | 552 | .. | .. | .. | 79 | .. | .. | .. | 294 | 69 |
| 2000 | 251 | 46 | 68 | .. | 43 | .. | 641 | .. | 314 | 34 | 85 | .. | 139 | 26 | 326 | 59 |

1. Le nombre des effectifs a été arrondi à l'unité près.

2. Les données fournies représentent le nombre d'individus.

e La donnée fournie est un estimé.

En Ontario, pendant les mêmes années, les effectifs permanents ont progressé de façon constante avec des taux de croissance marqués en 1991 (19 %), en 1994 (16 %) et en 2000 (16 %). En Colombie-Britannique, les effectifs réguliers ont augmenté de 1992 à 2000 avec des pointes en 1994, 1995, 1999 et 2000 (entre 9 % et 11 % d'augmentation).

5.1.2 La distribution des effectifs selon le niveau d'expérience

La distribution des effectifs selon le niveau d'expérience permet d'observer où se situent les cohortes de procureurs d'une province à l'autre. Le tableau 5.2 qui suit indique, par groupe d'années d'expérience, la distribution des effectifs permanents des procureurs dans chaque province.

De façon générale chez la majorité des répondants, soit au Québec, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, au gouvernement fédéral et en Colombie-Britannique, le plus faible nombre d'effectifs permanents se retrouve dans le groupe d'années d'expérience de 0 à 5 ans. Le groupe d'années d'expérience de 5 à 10 ans regroupe un nombre d'effectifs permanents similaire à celui des 10 à 15 ans au Québec, au Nouveau-Brunswick, au gouvernement fédéral et au Manitoba. Dans chaque province, à l'exception de l'Alberta, la cohorte comptant le plus d'effectifs permanents est celle des procureurs ayant 15 années d'expérience et plus. Ils représentent 56 % des effectifs au Québec, 40 % en Nouvelle-Écosse, 73 % au Nouveau-Brunswick, 34 % au gouvernement fédéral, 41 % au Manitoba et 37 % en Colombie-Britannique. Au Québec et en Colombie-Britannique, la majorité des effectifs occasionnels se retrouvent dans le groupe d'années d'expérience de 0 à 5 ans.

Tableau 5.2
Portrait des effectifs¹ des procureurs selon le niveau d'expérience, permanents (P) et occasionnels (O), par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001

| Niveaux d'expérience | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-----------|-----------------|-----------|-------------------|-----------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|----------------------|-----------|
| | Québec | | Nouvelle-Écosse | | Nouveau-Brunswick | | Ontario | | Gouv. fédéral | | Manitoba | | Alberta | | Colombie-Britannique | |
| | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O |
| 0 à 5 ans d'expérience pertinente | 19 | 46 | 3 | .. | 0 | .. | .. | .. | 48 | .. | 21 | .. | 36 | .. | 38 | 40 |
| 5 à 10 ans d'expérience pertinente | 49 | 20 | 12 | .. | 6 | .. | .. | .. | 79 | .. | 16 | .. | 20 | .. | 71 | 10 |
| 10 à 15 ans d'expérience pertinente | 46 | 7 | 26 | .. | 6 | .. | .. | .. | 77 | .. | 12 | .. | 56 | .. | 100 | 5 |
| 15 ans d'expérience pertinente et plus | 146 | 2 | 27 | .. | 33 | .. | .. | .. | 103 | .. | 34 | .. | 33 | .. | 123 | 4 |
| TOTAL | 260 | 75 | 68 | .. | 45 | .. | .. | .. | 307 | .. | 83 | .. | 145 | .. | 332 | 59 |

1. Le nombre des effectifs a été arrondi à l'unité près.

5.1.3 Les effectifs spécialisés

La présente section trace un portrait des effectifs des procureurs spécialisés dans chaque province¹. Le Québec et le Manitoba n'ont fourni aucune donnée sur les effectifs spécialisés². Selon des données de 1997, la Nouvelle-Écosse compte une vingtaine de procureurs spécialisés dont 4 aux crimes économiques et quatre dans les équipes d'appels. De plus, la Nouvelle-Écosse a délégué plusieurs procureurs aux poursuites spéciales dont six procureurs à la cause de la mine Westray et trois procureurs à celle de l'école Shelbourne. Le Nouveau-Brunswick (chiffres de 2000) compte quelques procureurs spécialisés dont un s'occupe de crimes sexuels, un d'écoute électronique, deux de droit aborigène et trois de protection des enfants et des adultes.

En 2001, l'Ontario compte plus d'une centaine de procureurs spécialisés, soit 39 procureurs pour les dossiers de violence familiale et 70 qui s'occupent d'appels. De ces 70 procureurs, 5 se consacrent à des appels lors de procédures sommaires dans la région de Toronto.

Au gouvernement fédéral, il existe un certain nombre de procureurs spécialisés mais il a été impossible de les dénombrer. Il est cependant certain qu'il existe des procureurs fédéraux spécialisés dans les domaines suivants : crimes économiques, produits de la criminalité, crime organisé, écoute électronique, entraide internationale, stupéfiants et drogues, contrebande, supervision des mandataires, droit constitutionnel, évasion fiscale, citoyenneté et immigration, droit d'auteur, recouvrement des amendes ainsi que des procureurs qui travaillent avec les enquêteurs de la GRC.

L'Alberta compte une trentaine de procureurs spécialisés (chiffres de 2000) permanents et occasionnels dans les domaines de la jeunesse, des crimes économiques de la violence familiale, des appels et du droit statutaire.

La Colombie-Britannique compte 80 procureurs spécialisés (chiffres de 2000) dont 18 pour les crimes économiques, 11 pour les appels, 7 pour les causes d'environnement et 8 pour les crimes graves. Les autres spécialistes sont des personnes ressources dans certains domaines ou des procureurs qui s'occupent de dossiers spécifiques tels que le dossier de Air India qui occupe 8 procureurs à temps plein.

5.1.4 L'encadrement et le personnel de soutien

L'analyse des effectifs totaux³ permet de mesurer les ressources consacrées aux poursuites publiques et de calculer un ratio d'encadrement et un ratio de soutien pour chaque province. Le ratio d'encadrement correspond au nombre total de gestionnaires permanents pour 10 procureurs permanents. De la même façon, le ratio de soutien correspond au nombre total d'employés de soutien permanents (incluant les agents de bureau et les secrétaires mais excluant les agents de recherche, les stagiaires du Barreau et les autres employés) pour 10 procureurs permanents⁴.

1. Pour obtenir le portrait complet des effectifs spécialisés, voir l'annexe 15.

2. Il existe au Québec des effectifs spécialisés mais le répondant n'est pas en mesure de fournir des données fiables à ce sujet.

3. Les effectifs totaux comprennent l'ensemble des effectifs de chaque direction des poursuites publiques incluant le bureau central.

4. Il serait possible de calculer un ratio de soutien incluant les agents de recherche et les autres types d'employés tels que les informaticiens, personnel de soutien aux victimes, etc.

Le ratio d'encadrement le plus élevé est celui de l'Alberta à 2,38. Le second taux le plus élevé est celui du Nouveau-Brunswick à 1,62. Dans le dernier cas, ce résultat peut s'expliquer par la taille réduite du service des poursuites publiques. Le taux le plus faible est celui du Manitoba à 0,35 gestionnaire par 10 procureurs permanents.

Le ratio de soutien le plus élevé est celui de la Nouvelle-Écosse à 8,24 employés de soutien par 10 procureurs permanents suivi de celui de l'Alberta à 8,08 employés de soutien. Le ratio de support le plus faible est celui du Nouveau-Brunswick à 3,02 suivi de celui du gouvernement fédéral à 3,69.

Tableau 5.3
Effectifs¹ et ratios d'encadrement et de support par 10 procureurs, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000

| Provinces et gouvernement fédéral | Gestionnaires | | | | | | Ratio d'enca- drement | Employés de soutien | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------------|-----|------------------------------------|-----|-----------------|-----|-----------------------------|------------------------|-----|---------------------|-----|-------------|-----|--------------------------|-----|-----------------|-----|---------------------|
| | Procureurs en chef | | Procureurs en chef- adjoints | | Procureurs | | | Agents de recherche | | Agents de bureau | | Secrétaires | | Stagiaires du Barreau | | Autres | | Ratio de soutien |
| | P | O | P | O | P | O | | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O | |
| Québec ² | 13 | ... | 22 | ... | 289 | ... | 1,21 | 3 | ... | 110 | ... | 48 | ... | ... | ... | 31 | ... | 5,47 |
| Nouvelle-Écosse | 6 | ... | 1 | ... | 68 | ... | 1,03 | ... | ... | ... | ... | 56 | ... | ... | ... | 2 | 0 | 8,24 |
| Nouveau-Brunswick | ... | ... | 6 | ... | 43 ³ | ... | 1,62 | ... | ... | 13 | 3 | ... | ... | ... | ... | .. | .. | 3,02 |
| Ontario | 71 | ... | ... | ... | 639 | ... | 1,11 | ... | ... | 386 | ... | ... | ... | 30 | ... | ... | ... | 6,04 |
| Gouvernement fédéral | 29 | ... | ... | ... | 314 | 34 | 0,92 | 29 | .. | .. | .. | 116 | .. | ... | ... | .. | .. | 3,69 |
| Manitoba | 1 | ... | 2 | ... | 85 | ... | 0,35 | ... | ... | 43 | ... | ... | ... | ... | 5 | .. | .. | 5,06 |
| Alberta | 13 | ... | 18 | ... | 130 | ... | 2,38 | 1 | ... | ... | ... | 105 | 5 | ... | 6 | 18 | ... | 8,08 |
| Colombie-Britannique | 12 | ... | 15 | ... | 325 | 59 | 0,83 | 1 | ... | 61 | 32 | 188 | 17 | ... | ... | 86 ⁴ | 11 | 7,66 |

1. Le nombre des effectifs a été arrondi à l'unité près. Les effectifs totaux comprennent l'ensemble des effectifs de chaque direction des poursuites publiques incluant le bureau central.
2. Les données fournies représentent des effectifs en équivalent à temps complet (ETC).
3. Au Nouveau-Brunswick, les gestionnaires sont des procureurs de la couronne auxquels ont été confiées des responsabilités de gestion d'une région particulière.
4. Ce groupe d'employés comprend le personnel de soutien aux victimes.

5.1.5 L'historique de l'encadrement et du soutien administratif

L'analyse des variations des effectifs de support et d'encadrement sur plusieurs années permet d'observer les changements dans l'allocation des ressources et son effet sur l'augmentation ou la diminution de la charge de travail des procureurs. Les données font état d'une relative stabilité des effectifs des gestionnaires au Québec. En Ontario, une croissance importante des gestionnaires de 39 % s'est faite de 1997 à 2000 avec une pointe de 18,3 % en 2000. Quant aux agents de bureau, ils ont augmenté jusqu'en 1999 puis ont baissé en 2000. De 1997 à 2000, l'augmentation des agents de bureau en Ontario a été de 15 %.

Au Manitoba, le nombre de gestionnaires est resté stable alors que les employés de soutien ont augmenté de 14 % entre 1998 et 2000. En Colombie-Britannique, les effectifs de gestionnaires sont restés relativement stables, mis à part une hausse de 15 % des procureurs en chef-adjoints de 1999 à 2000. Par contre le nombre de secrétaires et d'agents de bureau permanents ont augmenté de 20 % de 1997 à 2000 avec un sommet de 13 % en 1999.

Tableau 5.4
Historique du nombre de gestionnaires, agents de recherche et employés de soutien permanents (P) et occasionnels (O) et variation du nombre de permanents (P), par province et pour le gouvernement fédéral, de 1997 à 2000

| Provinces et gouvernement fédéral | Années | Nombre de procureurs en chef | | | Nombre de procureurs en chef-adjoints | | | Nombre d'agents de recherche | | | Nombre de secrétaires | | | Nombre d'agents de bureau | | |
|-----------------------------------|--------|------------------------------|-----|-------|---------------------------------------|-----|-------|------------------------------|-----|-------|-----------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|
| | | P | O | V (%) | P | O | V (%) | P | O | V (%) | P | O | V (%) | P | O | V (%) |
| Québec | 1997 | 12,0 | ... | ... | 19,0 | ... | ... | 2,0 | 1,0 | ... | .. | .. | ... | .. | .. | ... |
| | 1998 | 11,0 | ... | -8,3 | 17,0 | ... | -10,5 | 2,0 | 1,0 | 0,0 | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 1999 | 11,0 | ... | 0,0 | 18,0 | ... | 5,9 | 2,0 | 1,0 | 0,0 | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 2000 | 13,0 | ... | 18,2 | 21,0 | ... | 16,7 | 2,0 | 1,0 | 0,0 | 48,0 | .. | .. | 110,0 | .. | .. |
| Nouvelle-Écosse | 1997 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 1998 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 1999 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 2000 | 6,0 | ... | ... | 1,0 | ... | ... | ... | ... | ... | 56,0 | ... | ... | ... | ... | ... |
| Nouveau-Brunswick | 1997 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 1998 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 1999 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 2000 | ... | ... | ... | 6,0 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 13,0 | 3,0 | ... |
| Ontario | 1997 | 51,0 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 337,0 | ... | ... | ... | ... | ... |
| | 1998 | 56,0 | ... | 9,8 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 364,0 | ... | 8,0 | ... | ... | ... |
| | 1999 | 60,0 | ... | 7,1 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 406,0 | ... | 11,5 | ... | ... | ... |
| | 2000 | 71,0 | ... | 18,3 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 386,0 | ... | -4,9 | ... | ... | ... |
| Gouv. fédéral | 1997 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 1998 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 1999 | 29,0 | .. | .. | .. | .. | .. | 29,0 | .. | .. | 116,0 | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 2000 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Manitoba | 1997 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 1998 | 1,0 | ... | 0,0 | 2,0 | ... | 0,0 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 37,5 | ... | .. |
| | 1999 | 1,0 | ... | 0,0 | 2,0 | ... | 0,0 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 39,8 | ... | 6,1 |
| | 2000 | 1,0 | ... | 0,0 | 2,0 | ... | 0,0 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 42,8 | ... | 7,5 |
| Alberta | 1997 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 1998 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 1999 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| | 2000 | 13,0 | ... | ... | 18,0 | ... | ... | 1,0 | ... | ... | 105,1 | 5,0 | ... | ... | ... | ... |
| Colombie-Britannique | 1997 | 12,0 | ... | ... | 12,8 | ... | ... | 1,6 | ... | ... | 156,7 | 13,8 | ... | 51,2 | 26,6 | ... |
| | 1998 | 12,0 | ... | 0,0 | 12,8 | ... | 0,0 | 1,6 | ... | 0,0 | 162,3 | 14,3 | 3,6 | 53,0 | 27,6 | 3,5 |
| | 1999 | 12,0 | ... | 0,0 | 13,4 | ... | 4,7 | 1,6 | ... | 0,0 | 183,4 | 16,2 | 13,0 | 59,9 | 31,2 | 13,0 |
| | 2000 | 12,0 | ... | 0,0 | 15,4 | ... | 14,9 | 1,0 | ... | -37,5 | 188,0 | 16,6 | 2,5 | 61,4 | 32,0 | 2,5 |

5.2 Les dossiers

La méthode retenue pour offrir un portrait compréhensible des dossiers sera de les présenter en fonction des étapes de progression dans le système judiciaire. Les infractions commises et enquêtées sont le point de départ du processus judiciaire. Ces infractions font l'objet d'un tri (refus de la plainte, non-judiciarisation, judiciarisation et choix de poursuite par procédures sommaires ou acte criminel). De ce tri résulte un certain nombre de dossiers, lesquels dossiers comptent un ou plusieurs chefs de dénonciation. Dans cette section, les éléments des dossiers seront donc présentés selon cette logique.

5.2.1 Le portrait de la criminalité

Au départ, la charge de travail des procureurs de chaque province dépend du niveau de criminalité, c'est-à-dire des intrants du système judiciaire. Le tableau qui suit présente le nombre d'affaires réelles telles que colligées par Statistique Canada à partir du programme de déclaration uniforme de la criminalité. Les affaires réelles sont celles qui sont signalées à la police ou connues de celle-ci et pour lesquelles la police a déterminé qu'une affaire réelle s'est produite.

Tableau 5.5
Affaires réelles selon le type d'infraction, année 2000

| Types d'infraction | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|--------|--------|---------|------------|----------|---------|---------|
| | Québec | N.-É. | N.-B. | Ontario | Gouv. féd. | Manitoba | Alberta | C.-B. |
| Toutes les infractions | 465 908 | 74 149 | 53 295 | 790 041 | ... | 129 414 | 274 838 | 485 641 |
| Code criminel | 444 342 | 71 243 | 49 320 | 749 233 | ... | 123 084 | 264 423 | 457 302 |
| Crimes de violence | 52 911 | 9 319 | 7 089 | 103 540 | ... | 18 805 | 31 830 | 50 819 |
| > Homicide | 133 | 12 | 7 | 142 | ... | 25 | 49 | 77 |
| > Tentative de meurtre | 289 | 16 | 4 | 266 | ... | 21 | 35 | 90 |
| > Homicide involontaire coupable | 13 | 3 | 2 | 11 | ... | 5 | 9 | 8 |
| > Vol qualifié | 7 642 | 521 | 166 | 8 396 | ... | 1 845 | 2 532 | 4 877 |
| Autres crimes de violence | 44 834 | 8 767 | 6 910 | 94 725 | ... | 16 909 | 29 205 | 45 767 |
| > Agression sexuelle | 3 424 | 750 | 771 | 8 825 | ... | 1 365 | 2 497 | 3 727 |
| > Voie de fait | 37 442 | 7 580 | 5 646 | 79 913 | ... | 14 930 | 25 071 | 40 616 |
| > Autres | 3 968 | 437 | 493 | 5 987 | ... | 614 | 1 637 | 1 424 |
| Crimes contre la propriété | 269 124 | 33 652 | 21 760 | 394 786 | ... | 57 008 | 133 447 | 258 410 |
| > Introduction par effraction | 79 984 | 7 673 | 5 209 | 85 408 | ... | 14 184 | 26 781 | 51 839 |
| > Vol de véhicule à moteur | 42 458 | 2 864 | 1 556 | 48 284 | ... | 11 797 | 14 893 | 29 266 |
| > Vol | 126 441 | 18 730 | 11 972 | 219 392 | ... | 27 638 | 75 663 | 160 802 |
| > Possession de biens volés | 2 664 | 1 412 | 443 | 11 310 | ... | 932 | 4 306 | 4 794 |
| > Fraude | 17 577 | 2 973 | 2 580 | 30 392 | ... | 2 457 | 11 804 | 11 709 |
| Autres crimes | 122 307 | 28 272 | 20 471 | 250 907 | ... | 47 271 | 99 146 | 148 073 |
| > Prostitution | 865 | 161 | 22 | 1 675 | ... | 273 | 782 | 973 |
| > Jeux et paris | 28 | 20 | 8 | 81 | ... | 7 | 19 | 53 |
| > Armes offensives | 1 150 | 502 | 346 | 6 279 | ... | 1 063 | 1 622 | 3 261 |
| Autres infractions au Code criminel | 120 264 | 27 589 | 20 095 | 242 872 | ... | 45 928 | 96 723 | 143 786 |
| Autres lois fédérales | 21 566 | 2 906 | 3 975 | 40 808 | ... | 6 330 | 10 415 | 28 339 |

Source: Statistique Canada, CANSIM II, tableau 252-0001 et publication n° 85-205-XIB. Dernières modifications apportées le 21 février 2002.

Pour obtenir une comparaison interprovinciale valable du nombre d'affaires réelles, il faut diviser le nombre total d'affaires réelles par la population de chacune des provinces. Ces résultats sont présentés à l'annexe 16.

5.2.2 Le volume de dossiers

Le nombre d'affaires réelles comptabilisé par le programme de déclaration uniforme de la criminalité représente le principal intrant dans le système des poursuites publiques. À partir des affaires réelles, chaque province traite ces intrants en fonction de sa propre organisation du travail et des particularités de son système judiciaire. Ce traitement résulte en un certain nombre d'infractions.

Au Québec, au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique, il revient au procureur d'autoriser le dépôt d'une dénonciation à l'encontre d'un contrevenant à qui une infraction est reprochée. Le procureur doit évaluer si la preuve est suffisante et si la poursuite est d'intérêt public. Dans les autres provinces, la décision d'autoriser le dépôt d'une dénonciation revient au policier ou aux procureurs des corps de police. Le résultat de cette particularité juridique fait que les procureurs du Québec, du Nouveau-Brunswick et de la Colombie-Britannique peuvent refuser certaines plaintes alors que dans les autres provinces, une fois la dénonciation déposée par les policiers, elle est prise en charge par un procureur et suit son cours dans le système judiciaire. Il reste que l'étape de l'autorisation représente, pour les procureurs des provinces où elle fait partie de leurs tâches, un travail complexe et laborieux qui justifie souvent de nombreuses heures de recherche et de rencontres de témoins dans les cas, par exemple, de crimes contre la personne, de fraude et de lutte aux produits de la criminalité.

Une autre particularité du système judiciaire québécois est la présence de mesures alternatives visant à éviter la judiciarisation de certaines infractions. Un certain nombre de dossiers relatifs à des infractions de moindre importance suivent donc cette filière. À part la Colombie-Britannique qui possède des mesures semblables, l'enquête n'a pas permis de vérifier la présence de mesures alternatives dans les autres provinces étudiées⁵. Enfin, le Québec est la seule province à avoir délégué le traitement d'une partie des infractions du Code criminel aux cours municipales, en particulier les procédures sommaires.

Une fois autorisé le dépôt d'une dénonciation, il y a ouverture d'un dossier, lequel contient un certain nombre de chefs de dénonciation. La décision quant au nombre de chefs de dénonciation ou d'actes d'accusation dépend du procureur : ne veut-il retenir que les chefs d'accusation les plus importants, préfère-t-il tenir un seul procès pour plusieurs accusés, etc.

La charge de travail des procureurs dépend donc du volume de dossiers traités mais ce n'est pas le seul élément à considérer. Elle dépend aussi du nombre de chefs de dénonciation ou d'actes d'accusation portés. Mais la meilleure mesure de la charge de travail dans un dossier reste la nature du crime commis.

Lors de l'enquête, la collecte de données portant sur le nombre de dossiers, d'actes d'accusation et de chefs d'accusation s'est avérée particulièrement laborieuse. Les données fournies manquent d'uniformité puisqu'elles dépendent de l'organisation du travail de chacune des provinces et surtout de l'étape du processus judiciaire pendant laquelle elles sont comptabilisées. Parmi les éléments reçus, il est question de causes, d'affaires, d'accusations, d'actes d'accusation, d'accusations déposées, d'accusations reçues et

5. Cependant, dans le chapitre 7 à la question portant sur le traitement non judiciaire de certaines infractions criminelles commises, toutes les provinces à l'exception du Manitoba et de l'Ontario ont répondu que leurs procureurs effectuaient ce genre de tâches. Cela laisse croire que des mesures alternatives existent dans ces provinces.

d'infractions par accusation. Il n'a pas été possible d'obtenir une définition satisfaisante des éléments mesurés pour chaque province. Ces données doivent donc être utilisées avec discernement. De plus, toute comparaison entre les provinces à partir de ces données devient impossible. Ces données sont cependant présentées, à titre d'information et sous toute réserve, à l'annexe 17. Il importe de mentionner que, bien que ces indicateurs représentent des mesures valables de la charge de travail, ils ne reflètent pas la complexité des dossiers. En effet, à titre d'exemple, un procureur peut travailler une année entière sur un seul dossier criminel complexe alors qu'un autre procureur peut régler plusieurs dossiers pénaux par semaine. Cet aspect de la charge de travail fera l'objet de la section suivante.

Les données obtenues sur l'historique du nombre de dossiers criminels traités par les procureurs de chaque province sont présentées au tableau 5.6. Les seules provinces ayant fourni des données comparables sont le Québec et la Colombie-Britannique.

Tableau 5.6

Historique du nombre de plaintes refusées, dossiers non judiciairisés, dossiers judiciairisés, déclarations sommaires de culpabilité, actes criminels et actes criminels (juridiction absolue), par juridiction (exclusifs aux procureurs, aux cours municipales et aux procureurs de la police), par province, de 1997 à 2000

| Provinces | Années | Dossiers judiciairisés | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|--------|------------------------|-----|-----|----------------------------|-----|-----|----------------------|-----|-----|-----------------|-----|-----|---------------------------------------|-----|-----|--------|--------|-----|
| | | Plaintes refusées | | | Dossiers non judiciairisés | | | Poursuites sommaires | | | Actes criminels | | | Actes criminels (juridiction absolue) | | | Total | | |
| | | P | CM | PP | P | CM | PP | P | CM | PP | P | CM | PP | P | CM | PP | P | CM | PP |
| Québec | 1997 | 16 000 ^e | .. | ... | 6 472 | .. | ... | .. | .. | ... | .. | .. | ... | .. | .. | ... | 90 941 | 31 253 | ... |
| | 1998 | 15 300 ^e | .. | ... | 5 600 | .. | ... | .. | .. | ... | .. | .. | ... | .. | .. | ... | 87 225 | 29 863 | ... |
| | 1999 | 15 350 ^e | .. | ... | 5 086 | .. | ... | .. | .. | ... | .. | .. | ... | .. | .. | ... | 87 965 | 29 897 | ... |
| | 2000 | 15 000 ^e | .. | ... | 4 886 | .. | ... | .. | .. | ... | .. | .. | ... | .. | .. | ... | 86 809 | 29 914 | ... |
| Colombie-Britannique | 1997 | 12 653 | ... | ... | 4 989 | ... | ... | 67 951 | ... | ... | 9 178 | ... | ... | .. | ... | ... | 88 108 | ... | ... |
| | 1998 | 13 220 | ... | ... | 4 973 | ... | ... | 66 167 | ... | ... | 8 936 | ... | ... | .. | ... | ... | 84 917 | ... | ... |
| | 1999 | 14 207 | ... | ... | 4 927 | ... | ... | 70 369 | ... | ... | 9 504 | ... | ... | .. | ... | ... | 87 955 | ... | ... |
| | 2000 | 12 694 | ... | ... | 4 901 | ... | ... | 63 697 | ... | ... | 8 604 | ... | ... | .. | ... | ... | 85 169 | ... | ... |

P Procureurs (direction des poursuites publiques).

CM Cours municipales.

PP Procureur des corps de police.

e La donnée fournie est un estimé.

Les données indiquent une certaine stabilité dans le nombre de plaintes refusées au Québec et en Colombie-Britannique de 1997 à 2000. En Colombie-Britannique, le nombre de dossiers non-judiciairisés est resté stable pendant les mêmes années alors qu'au Québec le nombre de ceux-ci a diminué de 25 % au fil des ans. Le total des dossiers judiciairisés est resté stable au Québec de 1997 à 2000 tant pour la direction des poursuites publiques que pour les cours municipales. En Colombie-Britannique, le nombre de dossiers judiciairisés est également resté stable.

5.2.3 La complexité des dossiers

Le volume des dossiers ne représente qu'une facette de la charge de travail. Pour obtenir un portrait fiable de celle-ci, il faut aussi considérer la complexité des dossiers. Certains dossiers spécialisés ont un degré de complexité plus élevé que d'autres de par leur nature même. Sans porter de jugement sur la nature plus ou moins complexe de certains dossiers spécialisés, leur nombre a été enquêté. Les résultats du nombre de dossiers par spécialité, de dossiers portés en appel et d'autres éléments reliés à la complexité des dossiers sont fournis à l'annexe 18⁶. Ils réfèrent à l'année 2000. Les résultats obtenus restent cependant fragmentaires.

Parmi les éléments comparables, on retrouve les dossiers spécialisés sur les jeunes contrevenants. Ils sont au nombre de 15 983 au Québec, de 4 414 au Nouveau-Brunswick et de 8 413 en Colombie-Britannique. Les dossiers de procès devant jury sont au nombre de 101 au Québec et de 88 en Alberta. Quant aux dossiers portés en appel, le Québec en a traité 377, l'Alberta 384 et la Colombie-Britannique 270.

Parmi les autres éléments reliés à la complexité des dossiers, des données comparatives sont fournies sur le nombre de procès. Le Nouveau-Brunswick compte 348 procès avec juge seulement alors que l'Alberta en compte 640. Les procureurs du Québec ont mené 242 procès devant jury, le Nouveau-Brunswick 73 et l'Alberta 83. Les renvois reliés aux dossiers sur les jeunes contrevenants sont estimés à 32 au Québec en 2000 alors que l'Alberta en dénombre 12 pour la même année. Les autres données sur la complexité des dossiers sont trop limitées pour être analysées.

5.3 Les autres éléments de la charge de travail

La section suivante met en lumière des données complémentaires qui permettent d'obtenir une analyse plus complète de la charge de travail des procureurs. Il est à noter que certains répondants n'ont fourni que des données partielles. Seuls les éléments les plus substantiels seront analysés. Les autres éléments colligés sont présentés au tableau 5.7.

5.3.1 Les outils informatiques

L'accessibilité aux outils informatiques en contexte de travail se présente comme une variable ayant une incidence importante sur la charge de travail du procureur. De façon générale, chaque procureur des provinces interrogées a accès à un ordinateur et peut avoir accès à Internet, au courriel et aux banques de données juridiques. Pour le Québec, aucune donnée n'a été fournie.

6. Selon le répondant du Québec, les statistiques qu'il possède en matière de crimes sexuels ne sont pas fiables et ne peuvent être utilisées aux fins de la présente étude.

Tableau 5.7
Autre éléments de la charge de travail des procureurs, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000

| Autres éléments de la charge de travail | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|------------|-------------------------|----------------------|
| | Québec | Nouvelle-Écosse | Nouveau-Brunswick | Ontario | Gouv. fédéral | Manitoba | Alberta | Colombie-Britannique |
| Temps de préparation | 1 jr/sem. | .. | .. | .. | .. | .. | 1 jr/sem. | .. |
| Temps de cour par procureur | .. | 21 h/sem. | .. | .. | .. | .. | 11,5h/sem. ¹ | .. |
| Moyenne du nombre de témoins par dossier | 1,7 ² | 4-7 | .. | .. | .. | 5 | 3,6 ^e | .. |
| Outils informatiques | | | | | | | | |
| ➤ Nombre d'ordinateurs par procureur | .. | 1 pour 1 | 1 pour 1 | 1 pour 1 | 1 pour 1 | 1 pour 1 | 1 pour 1 | 1 pour 1 |
| ➤ % des procureurs ayant accès à Internet | .. | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| ➤ % des procureurs ayant accès au courriel | .. | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| ➤ % des procureurs ayant accès aux banques de données juridiques | .. | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| ➤ Banques de données juridiques accessibles : | | | | | | | | |
| . Quick Law | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| . SOQUIJ | | | | | ✓ | | | |
| . Crime | | | | | ✓ | | | |
| . Fric | | | | | ✓ | | | |
| . Canada Law Reporting | | | | | | ✓ | | |
| Déplacements | | | | | | | | |
| ➤ Nombre de km parcourus dans leur propre voiture | 451 357 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| ➤ Nombre de km parcourus dans une voiture louée | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| ➤ Nombre de nuitées par procureur par année | 6,7 ³ | .. | .. | .. | .. | 9 | .. | .. |
| ➤ Nombre de demandes de remboursement de frais par année | 1 924 | .. | .. | .. | .. | 472 | .. | .. |
| ➤ Montant total (\$) de remboursements par année | 652 600 \$ | .. | .. | .. | .. | 167 389 \$ | .. | .. |
| Responsabilité professionnelle | | | | | | | | |
| ➤ Nombre de plaintes contre les procureurs portées devant le Barreau | .. | .. | .. | 6 ^e | .. | .. | .. | .. |
| ➤ Nombre de poursuites en dommages et intérêt | 14 | .. | .. | 6 ^e | .. | .. | 3 | 5 ^e |
| ➤ Montant moyen des plaintes portées contre les procureurs | 2 061 400 \$ | .. | .. | .. | .. | .. | 1 million \$ | .. |
| Assistance | | | | | | | | |
| ➤ Existence d'une politique d'assistance aux procureurs | Non | .. | Oui | Non | .. | Non | Non | Non |
| ➤ Nombre de menaces auxquelles ont fait face les procureurs en 2000 | 30 (en 2001) ^e | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |

1. Il s'agit d'une moyenne pour les villes de Calgary et Edmonton.

2. Pour les dossiers touchant le Code criminel uniquement.

3. Pour les procureurs qui ont demandé un remboursement.

e La donnée fournie est un estimé.

Le portrait du nombre de banques de données juridiques mises à la disposition des procureurs varie sensiblement d'une province à l'autre. Au gouvernement fédéral, les banques de données juridiques disponibles aux procureurs sont en grand nombre (Quick Law, SOQUIJ, Crime, Fric). Au Manitoba, les banques de données juridiques disponibles sont Quick Law et Canada Law Reporting alors qu'en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et en Ontario, les procureurs n'ont accès qu'à une seule banque de données (Quick Law).

5.3.2 La responsabilité professionnelle

La responsabilité professionnelle réfère au nombre de plaintes portées contre chaque procureur devant le Barreau et au nombre de poursuites en dommages et intérêt. Les résultats indiquent qu'en Ontario, 6 plaintes ont été intentées au Barreau à l'égard des procureurs ainsi que 6 poursuites en dommages et intérêt. Pour sa part, la Colombie-Britannique compte 5 poursuites en dommages et intérêt, le Manitoba en compte 3 qui représentent un montant de 1 million \$ alors que pour le Québec, le nombre de poursuites est de 14 pour un montant moyen de 2 061 400 \$.

5.3.3 L'assistance aux procureurs

L'assistance aux procureurs, par le support logistique qu'elle apporte, est également un facteur pouvant influencer la charge de travail. Au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Ontario, en Colombie-Britannique et au niveau fédéral, les mesures d'assistance font l'objet d'une évaluation cas par cas. Cependant, en Ontario, une politique d'assistance aux procureurs est en voie de développement.

Les résultats indiquent que pour prévenir ou gérer ce type de situation, certaines provinces telles que le Nouveau-Brunswick, la Colombie-Britannique et le gouvernement fédéral adoptent des mesures de sécurité. De façon plus explicite, au niveau fédéral, des mesures de sécurité et de surveillance sont mises sur pied de concert avec la GRC telles que les systèmes d'alarme, l'écoute électronique et les gardes du corps. En Colombie-Britannique, les moyens de surveillance et de sécurité considérés sont les systèmes d'alarme, les téléphones cellulaires, les gardes du corps et les vestes anti-balles. Enfin, il convient de noter qu'au cours de l'année 2001, les procureurs du Québec ont dû faire face à environ 30 cas de menaces.

5.3.4 Les événements majeurs

La présence d'événements majeurs, d'opérations policières de grande ampleur ou d'événements fortement médiatisés entraînent, pour les procureurs, une charge de travail supplémentaire puisqu'ils exigent d'eux une disponibilité constante. La plupart des provinces ont connu de tels événements au cours des dix dernières années. Au Québec, le sommet des Amériques et l'opération printemps 2001 (lutte contre le crime organisé) ont eu lieu. En Nouvelle-Écosse, les affaires de la mine Westray et de l'école Shelbourne ont retenu l'attention. Au gouvernement fédéral, les attentats du 11 septembre 2001 et le sommet des Amériques ont été des événements majeurs. Les jeux panaméricains et la lutte aux gangs de rue ont monopolisé l'attention des procureurs au Manitoba. Enfin, en Colombie-Britannique, le sommet Asie-Pacifique, les jeux du Commonwealth et l'écrasement de l'avion d'Air India ont été des dossiers majeurs.

5.3.5 Les variations saisonnières

Les variations saisonnières dans le fonctionnement des cours, à cause des fluctuations du nombre de dossiers traités qu'elles occasionnent, touchent directement la charge de travail des procureurs. Au Québec, les variations saisonnières n'entraînent pas la fermeture des cours. Celles-ci demeurent ouvertes, peu importe les périodes de l'année, bien qu'on observe un ralentissement dans la période des Fêtes et dans les mois de juillet et août. La situation est semblable au Manitoba, à l'exception de la Cour du Banc de la Reine qui ferme ses portes deux semaines durant la période des Fêtes et durant les mois de juillet et août. En Colombie-Britannique, un ralentissement d'activités des cours est observé durant la période des Fêtes et la période estivale.

5.3.6 L'absentéisme et le taux de roulement

L'absentéisme et le taux de roulement sont des indicateurs importants de la charge de travail. Ils reflètent indirectement le niveau de satisfaction des procureurs face à leur travail. Trois dimensions ont été étudiées, soit le taux d'absentéisme en termes de fréquence, le taux d'absentéisme en termes de gravité et le taux de roulement.

Le taux de fréquence se calcule à l'aide de l'équation suivante :

| |
|---------------------------------------|
| Nombre d'épisodes d'absence par année |
| Nombre d'employés permanents (en ETC) |

Le taux de gravité se calcule à l'aide de l'équation suivante :

| |
|---|
| Nombre de jours perdus par année |
| Nombre de jours ouvrables X nombre d'employés permanents (en ETC) |

Le taux de roulement se calcule à l'aide de l'équation suivante :

| |
|---|
| Nombre de départs |
| Nombre d'employés permanents d'une année + nombre d'employés permanents de l'année précédente |
| 2 |

Les seules données détaillées ont été fournies par le Québec. Elles sont présentées dans le tableau 5.8. Le taux de fréquence de l'absentéisme qui indique le nombre d'épisodes d'absences a évolué de 0,48 % en 1995 jusqu'à un sommet de 2,33 % en 1999 pour fléchir légèrement à 2,25 % en 2000. Le taux de gravité de l'absentéisme qui indique la durée des absences, a également suivi la même tendance, passant de 0,43 % en 1995 à 2,64 % en 1999 pour baisser à 2,13 % en 2000. Par ailleurs, une augmentation constante du taux de roulement est observée entre 1995 et 2000, celui-ci passant de 1,05 % à 4,77 % avec un léger fléchissement à 3,21 % en 1999.

Des données fragmentaires ont également été obtenues de la part du gouvernement fédéral indiquant un taux de gravité de l'absentéisme à 5,00 %⁷ en 2000 ainsi qu'un taux de roulement de 3,90 %⁸ dans la même année. La méthode de calcul du taux de roulement n'est cependant pas fournie, ce qui rend toute comparaison entre le gouvernement fédéral et le Québec difficile. Enfin, l'Alberta a fourni des chiffres sur le nombre de départs de procureurs qui était de 11 en 1998 et de 5 en 1999. Pour sa part, la Colombie-Britannique compte 21 départs de procureurs en 2001.

Tableau 5.8
Historique du taux d'absentéisme et du taux de roulement pour le Québec, de 1995 à 2000

| Années | Québec | | |
|--------|---|---|-------------------|
| | Taux d'absentéisme (taux de fréquence) | Taux d'absentéisme (taux de gravité) | Taux de roulement |
| > 1995 | 0,48 % | 0,43 % | 1,05 % |
| > 1996 | 1,60 % | 1,41 % | 2,47 % |
| > 1997 | 1,62 % | 1,62 % | 4,36 % |
| > 1998 | 2,26 % | 2,63 % | 4,67 % |
| > 1999 | 2,33 % | 2,64 % | 3,21 % |
| > 2000 | 2,25 % | 2,13 % | 4,77 % |

Le portrait des raisons de départ officielles des procureurs ayant quitté les poursuites publiques est présenté dans le tableau 5.9. Au Québec, les principales raisons officielles de départ sont les démissions et les promotions, toutes deux avec un pourcentage de 33,3 %. Au gouvernement fédéral, les démissions représentent la moitié des raisons de départ alors qu'en Colombie-Britannique elles en représentent 62,5 %. Parmi les raisons de départ invoquées pour quitter le gouvernement fédéral, les procureurs mentionnent les faibles possibilités d'avancement, les mauvaises conditions de travail et la charge de travail trop grande.

7. La donnée fournie est un estimé.

8. La donnée fournie est un estimé.

Tableau 5.9
Raisons de départ officielles, par province et pour le gouvernement fédéral

| Raisons de départ | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | |
|----------------------------|-----------------------------------|-----------------|-------------------|-----------|-------------------|-----------|-----------|----------------------|
| | Québec | Nouvelle-Écosse | Nouveau-Brunswick | Ontario | Gouv. fédéral | Manitoba | Alberta | Colombie-Britannique |
| Raisons officielles | | | | | | | | |
| > Démission | 33,3 % | .. | .. | .. | 50 % ^e | .. | .. | 62,5 % |
| > Promotion | 33,3 % | .. | .. | .. | ... | .. | .. | ... |
| > Mutation | ... | .. | .. | .. | 19 % ^e | .. | .. | ... |
| > Retraite | 12,9 % | .. | .. | .. | ... | .. | .. | 7,5 % |
| > Licenciement | ... | .. | .. | .. | 19 % ^e | .. | .. | 30,0 % |
| > Décès | 9,4 % | .. | .. | .. | ... | .. | .. | ... |
| > Congédiement | 11,0 % | .. | .. | .. | ... | .. | .. | ... |
| > Autres | ... | .. | .. | .. | ... | .. | .. | ... |
| TOTAL | 100 % | .. | .. | .. | 100 % | .. | .. | 100 % |

e La donnée fournie est un estimé.

5.3.7 Les lois couvertes par les procureurs

Les procureurs initient des poursuites en vertu de plusieurs lois. L'annexe 19 indique les lois pour lesquelles les procureurs de chaque province assurent les poursuites. Le niveau de précision des données reçues varie d'un répondant à l'autre. Le Québec et la Colombie-Britannique ont fourni une liste complète des lois sous la juridiction desquelles œuvrent leurs procureurs. Par contre, l'Alberta n'a fourni aucune donnée relative à cet élément alors que les autres provinces et le gouvernement fédéral ont transmis un portrait incomplet. De façon générale, les provinces assurent les poursuites en vertu des principales lois criminelles dont : le Code criminel, la Loi sur les jeunes contrevenants, la Loi sur le programme de protection des témoins, la Loi sur l'identification par empreintes génétiques, la Loi sur les armes à feu, la Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition et la Loi sur le recyclage des produits de la criminalité. Par contre, l'Ontario et la Colombie-Britannique n'intendent pas de poursuites en vertu de la Loi réglementant certaines drogues et autres substances. En effet, les poursuites en vertu de cette loi dans ces provinces sont assurées par les procureurs fédéraux. De plus, les procureurs de toutes les provinces sont soumis à la Charte des droits et libertés, ce qui influence directement leur charge de travail.

Pour la plupart des répondants, les procureurs assurent des poursuites en vertu de la loi fédérale sur les pêches. De plus, dans la moitié des provinces (excluant le gouvernement fédéral), les procureurs poursuivent en vertu de lois provinciales reliées à la protection de la jeunesse, au Code de la sécurité routière et aux véhicules moteurs ainsi qu'aux infractions en matière de boissons alcooliques et de tabac.

Les procureurs fédéraux œuvrant dans les territoires nordiques assument les mêmes responsabilités dans les poursuites en vertu des lois criminelles que les procureurs des provinces. Cependant, le portrait des lois couvertes par les autres procureurs du gouvernement fédéral est sensiblement différent de celui des provinces. Les procureurs fédéraux concentrent leurs activités dans des poursuites en vertu de lois aussi variées que par exemple, la Loi sur les douanes et accises, la Loi sur la citoyenneté et l'immigration, la Loi de protection de l'environnement, la Loi sur le droit d'auteur, la Loi sur l'extradition, etc.

Les résultats des éléments descriptifs

Cette section traite de certains éléments et avantages touchant les procureurs tels que la formation et le perfectionnement offerts, la fourniture d'équipements et de services, les clauses de sécurité d'emploi, le temps supplémentaire et les primes, allocations et politiques particulières de rémunération. L'analyse est faite à partir des données colligées dans les questionnaires et a été complétée à partir des informations contenues dans les ententes collectives et autres documents fournis par les répondants. L'ISQ émet cependant certaines réserves sur la qualité et la précision des éléments fournis.

6.1 La formation et le perfectionnement offerts

Tous les répondants enquêtés fournissent à leurs procureurs des activités de formation et de perfectionnement. Par contre, le Nouveau-Brunswick et le Manitoba n'ont donné aucun détail sur celles-ci. Les résultats détaillés sont fournis à l'annexe 20.

Le Québec, la Nouvelle-Écosse et l'Alberta offrent des sessions de formation et de mise à niveau juridique sur une base annuelle. Au Québec, ces activités s'étendent sur 3 jours intensifs à tous les 18 mois alors qu'en Nouvelle-Écosse et en Alberta, deux conférences par année sont présentées. En Alberta, chaque conférence dure trois jours alors qu'en Nouvelle-Écosse, la durée des conférences n'est pas spécifiée.

Le Nouveau-Brunswick, l'Ontario, le gouvernement fédéral et la Colombie-Britannique offrent tous de la formation juridique mais aucun détail n'est disponible quant au type et à la fréquence des cours. L'Ontario et le gouvernement fédéral offrent également de la formation en gestion et en informatique. Le Québec offre de la formation en gestion et en informatique sur demande.

Certaines provinces ont établi des règles minimales d'heures de formation par année à respecter pour chaque procureur. L'Alberta offre, sur une base annuelle, un temps de formation minimal de 32 heures par procureur, alors qu'au Québec, chaque procureur bénéficie de 23 heures de formation annuellement.

Enfin, les montants consacrés à la formation sont de 290 502 \$ au Québec, 75 000 \$ en Nouvelle-Écosse, 1,8 million \$ en Ontario et 200 000 \$ pour l'Alberta. Quant au gouvernement fédéral, celui-ci s'engage à fournir 1,5 % de la masse salariale des procureurs pour la formation. Chacun des procureurs est donc sujet à recevoir au moins 5 jours de formation. Pour la Colombie-Britannique, un montant de 400 \$ est donné à chaque procureur régulier une fois l'an pour l'achat de livres, de logiciels, pour l'adhésion à des associations professionnelles et pour le paiement de cours ou conférences reliés à leurs tâches. Un montant additionnel de 100 \$ est donné à chaque procureur régulier pour son développement professionnel.

6.2 La fourniture d'équipements et de services

Cet élément correspond aux avantages complémentaires qui font partie des conditions de travail, notamment la disponibilité d'une voiture, la fourniture ou l'allocation pour le stationnement ou pour l'uniforme de travail. Les résultats complets sont fournis à l'annexe 21.

Le Manitoba fournit une voiture de fonction lors de procès, lorsque nécessaire. L'Ontario n'offre aucune mesure de remboursement du kilométrage alors que les autres provinces n'ont pas fourni d'informations à ce sujet.

Au chapitre des uniformes, le Québec, la Nouvelle-Écosse, le gouvernement fédéral et le Manitoba fournissent les toges. Le Québec estime ses déboursés à 18 000 \$ par année pour cet item. L'Ontario ne fournit ni uniformes, ni allocation. Les autres provinces n'ont pas donné d'informations à ce sujet.

Le Québec verse une allocation pour le stationnement. Le déboursé total pour la dernière année est de 82 964 \$. Au gouvernement fédéral, le stationnement est remboursé à 50 % du coût à partir du niveau de classification LA-2B et plus. Au Manitoba, le stationnement est payé lorsque le procureur doit se rendre à la cour. L'Ontario n'offre aucune allocation pour le stationnement alors que les autres provinces n'ont pas fourni d'informations à ce sujet.

Enfin, le Québec paye les codes criminels et autres codes aux procureurs. Le Québec estime ses déboursés à 26 000 \$ par année pour cet élément.

6.3 Les clauses de sécurité d'emploi

Sur les huit répondants enquêtés, la moitié n'ont pas de clauses de sécurité d'emploi¹. Parmi elles, l'Alberta et la Colombie-Britannique n'ont aucune mesure semblable étant donné que les procureurs font partie des employés cadres non syndiqués. En Nouvelle-Écosse, il n'existe aucune mesure de sécurité d'emploi. Par contre, les répondants ont signalé qu'en 1997, à l'occasion de coupures de postes, des mesures ponctuelles d'incitation au départ ont été proposées. Au Manitoba, certaines clauses de la convention collective protègent les procureurs en cas de licenciements. Dans de tels cas, ils reçoivent un préavis de 30 jours, ils sont inscrits sur une liste de rappel pendant 12 mois et ils reçoivent une indemnité de départ correspondant à une semaine de salaire par année de service continu.

Au Québec, l'article 27 du Règlement sur les substituts du Procureur mentionne, sans plus de détail, que les procureurs ayant terminé leur probation ne peuvent être licenciés que conformément à la Loi sur la fonction publique. Lors de leurs dernières discussions, l'ASPGQ et le ministère de la Justice ont convenu, dans une lettre d'entente, de définir plus en détail des modalités de sécurité d'emploi plus adaptées aux procureurs.

Au Nouveau-Brunswick, une clause générale appliquée à tous les employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick tient lieu de clause de sécurité d'emploi. Celle-ci indique qu'en cas d'impartition ou de privatisation de services, le gouvernement garantit le maintien de certains avantages sociaux lors du transfert d'employés à d'autres employeurs.

1. Les résultats détaillés des clauses de sécurité d'emploi sont présentés à l'annexe 22.

Au gouvernement fédéral, les procureurs permanents des niveaux de classification LA-1 et LA-2A sont protégés par une clause de sécurité d'emploi en cas de licenciement dû à des abolitions de postes, des remaniements de structures organisationnelles ou des redéploiements d'effectifs. Les procureurs reçoivent un préavis de 6 mois avant l'abolition de leur poste. Lors des ouvertures de postes, les procureurs mis à pied ont une priorité de remplacement. Le niveau de salaire est garanti même si le poste occupé est de niveau inférieur au poste aboli.

En Ontario, il existe une clause de sécurité d'emploi pour les procureurs. Elle s'applique aux procureurs permanents qui sont licenciés. Dans de tels cas, les procureurs reçoivent un préavis de 9 mois avant l'abolition de leur poste. Ils ont le choix entre plusieurs options : départ volontaire avec paye de séparation de 9 mois, indemnité de 1 semaine de salaire par année de service, indemnité prévue par la loi, arrangements de préretraite, mesures de travail alternatives, supplantation, liste de redéploiement, liste de rappel. Leur niveau de salaire est garanti sauf si le nouveau poste est inférieur au niveau CC2.

6.4 Le temps supplémentaire

Aucun des répondants enquêtés n'est doté d'une politique officielle sur le temps supplémentaire. Par contre, il est reconnu que les procureurs font du temps supplémentaire sur une base régulière. Certaines provinces ont estimé le temps supplémentaire effectué par leurs procureurs. Ce sont ceux de l'Ontario qui affichent le plus grand nombre d'heures supplémentaires par année, soit environ 1 040 heures par procureur, suivi de l'Alberta avec 520 heures et de la Nouvelle-Écosse avec 400 heures. Les résultats complets sont fournis à l'annexe 23.

Certaines politiques existent pour compenser le temps supplémentaire effectué par les procureurs. En Nouvelle-Écosse et au gouvernement fédéral, une semaine de vacance supplémentaire est accordée en compensation pour le temps supplémentaire effectué. En Colombie-Britannique, cette mesure sera effective à partir du 1^{er} avril 2002. À l'heure actuelle, et ce depuis avril 2001, le nombre de jours de compensation est de trois.

Au Québec, pour un travail effectué le samedi, le temps travaillé est compensé à temps double, sur autorisation du substitut en chef. Au Nouveau-Brunswick, les procureurs ont droit à un jour de congé non monnayable ni accumulable pour chaque jour où ils doivent être de garde à la cour la fin de semaine. Quant au Manitoba, une clause de la convention collective stipule que : « Dans certaines circonstances particulières, un procureur ayant travaillé plusieurs heures au delà des heures normales peut, sur approbation de son superviseur, reprendre une partie des heures travaillées »².

2. Agreement between the Province of Manitoba and the Manitoba Association of Crown Attorneys 2000-2003, art. 13.02.

6.5 Les primes, allocations et politiques particulières de rémunération

Les primes, allocations et politiques particulières de rémunération de toutes sortes font partie des éléments enquêtés dans le cadre de la présente étude. Le questionnaire sur les avantages sociaux prévoyait à la section 5 intitulée « Autres formes de rémunération », une série de questions sur les primes ainsi que les déboursés correspondants. Les données recueillies se sont avérées incomplètes. En effet, peu de détails sont fournis et les données sur les déboursés sont pratiquement inexistantes. En raison du manque de données, cette section présente, de façon descriptive, les éléments d'information disponibles sur les primes, allocations et politiques particulières de rémunération.

Le Québec

Au Québec, le Règlement sur les substituts du Procureur général mentionne l'existence d'une prime de grande disponibilité. Elle est octroyée « à un substitut qui a fourni une prestation de travail telle qu'elle peut être jugée exceptionnelle en raison de la grande disponibilité dont il a fait preuve, notamment en dehors des heures normales de travail, au cours de la période de douze (12) mois précédant le 31 août. Cette prime est consentie sur autorisation écrite du sous-ministre et est versée en forfaitaire en un seul versement. La totalité des sommes consenties en prime de grande disponibilité ne peut dépasser pour le 1^{er} janvier 2002, 0,5 % de la masse salariale des substituts au 31 août 2001 et à compter du 1^{er} janvier 2003, 1 % de la masse salariale des substituts au 31 août qui précède³ ».

Une rémunération additionnelle peut être versée « à un substitut qui assume des responsabilités additionnelles ou spéciales, notamment devant une commission d'enquête ou qui est détaché de ses fonctions afin d'assumer un mandat spécifique comportant des responsabilités professionnelles accrues et des conditions de travail particulières. Cette rémunération additionnelle est consentie sur autorisation écrite du sous-ministre. Cette rémunération s'ajoute sans en faire partie au traitement annuel et ne peut excéder trois mille six cents dollars (3 600 \$)⁴ pour une même année⁵ ».

Une prime est également offerte à un procureur appelé à remplacer temporairement un procureur en chef ou à exercer provisoirement les fonctions d'un emploi vacant de substitut en chef. Sauf exception, la durée de la période n'excède pas 12 mois⁶. La prime est calculée au prorata de la durée de remplacement temporaire ou de la désignation à titre provisoire, à partir du montant annuel suivant :

- du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 1999 : 3 412 \$;
- du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2000 : 3 497 \$;
- du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001 : 3 584 \$;
- à compter du 1^{er} janvier 2002 : 3 674 \$.

3. Règlement sur les substituts du Procureur général, art. 171.

4. Cette prime n'est pas incluse dans les salaires fournis par le répondant.

5. Règlement sur les substituts du Procureur général, art. 169.

6. Règlement sur les substituts du Procureur général, art. 160 à 163.

Par ailleurs, un procureur reçoit une prime s'il exerce ses fonctions dans un secteur défini comme isolé en vertu du Règlement sur les substituts du Procureur général⁷.

Le Québec offre également une prime de rétention. « Le substitut dont le port d'attache est situé à Sept-Îles ou à Port-Cartier reçoit une allocation de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) de son traitement »⁸.

Enfin, le Québec offre à ses procureurs une allocation de disponibilité. « Le substitut en disponibilité, à la demande expresse de son sous-ministre, reçoit une rémunération d'une heure au taux horaire prévu par l'article 7-1.03⁹, pour chaque période de huit heures en disponibilité¹⁰ ».

La Nouvelle-Écosse

Dans le questionnaire sur les avantages sociaux, aucune prime, allocation, condition ou politique de rémunération n'est indiquée.

Le Nouveau-Brunswick

Dans le questionnaire sur les avantages sociaux à la section 5.16, le répondant a indiqué l'existence d'augmentations réoctroyables. Il s'agit de versements forfaitaires temporaires équivalant à des augmentations d'échelon de rémunération, autorisés à la discrétion de l'administrateur général. Ces augmentations ne peuvent être supérieures à l'équivalent de 4 échelons de rémunération¹¹. Un employé recevant une rémunération égale au maximum permis peut se voir accorder des augmentations réoctroyables à sa date anniversaire sous réserve que le maximum discrétionnaire n'est pas dépassé. Cette autorisation est accordée à la suite d'un rendement exceptionnel évalué en vertu du Système de gestion du rendement.

L'Ontario

Aucune information ne nous a été fournie par le répondant au sujet des primes, allocations, conditions ou politiques de rémunération en Ontario.

Le gouvernement fédéral

Dans le questionnaire sur les avantages sociaux, aucune prime d'éloignement n'est indiquée. Cependant, il existe une prime de poste isolé pour les procureurs qui occupent des postes dans le Grand Nord, dans des localités telles que Yellowknife, Whitehorse, etc. De plus, les procureurs ont droit à une indemnité de vie chère, à une subvention pour le combustible et à une indemnité d'environnement pour compenser le coût de la vie élevé et l'éloignement. Les taux sont établis en fonction de grilles prenant en compte ces éléments. Les détails se trouvent dans la Directive sur les postes isolés du Conseil du trésor.

7. Règlement sur les substituts du Procureur général, art. 144 à 146.

8. Règlement sur les substituts du Procureur général, art. 147.

9. Le taux horaire du traitement d'un substitut s'obtient en divisant son traitement par 1826,3.

10. Règlement sur les substituts du Procureur général, art. 148.

11. Directives en matière de ressources humaines applicables au personnel de gestion et aux employés non syndiqués, art. 18.

Le Manitoba

Au Manitoba, une prime appelée « Bail program duties », qui correspond à un montant de 400 \$ par semaine, est remise aux procureurs qui acceptent, sur une base volontaire, de travailler après les heures régulières. Les volontaires doivent travailler 7 jours par semaine et ce, une fois par 12 semaines. De plus, ils doivent être disponibles de 17 heures à 23 heures du lundi au vendredi de cette même semaine. Pendant la fin de semaine, ils doivent être présents à la cour de 9 heures à midi et il doit être possible de les rejoindre par téléphone de 10 heures à 23 heures. Le service est assuré par une douzaine de procureurs.

Par ailleurs, la documentation remise par le Manitoba fait état de l'existence de primes d'éloignement mais aucun détail n'a été fourni quant au niveau de la prime et aux directives la régissant.

L'Alberta

En Alberta, les répondants ont indiqué qu'il n'y avait pas de prime d'éloignement. Cependant, dans la documentation fournie avec les données salariales, il est fait état de « Northern Allowance ». Cela laisse supposer qu'une prime d'éloignement existe.

À la section du questionnaire portant sur les gratifications de Noël ou de fin d'année, les répondants de l'Alberta indiquent la présence d'un « achievement bonus ». Ce boni récompense la performance et la contribution individuelle ou d'équipe. Les principaux éléments du programme sont les suivants :

- un montant est dégagé à chaque année lorsque le gouvernement rencontre ses objectifs de réduction de la dette;
- lorsque les objectifs du ministère sont atteints, un pourcentage de la masse salariale variant entre 3,5 % et 7 % est distribué pour les fins de paiement du boni;
- les critères de distribution des bonis sont établis dans chacun des départements;
- la moitié du montant est distribuée à parts égales entre les employés qui ont eu un rendement satisfaisant et ceux qui sont les plus méritants.

La Colombie-Britannique

En Colombie-Britannique, les répondants ont indiqué l'existence de primes d'éloignement et le paiement de forfaitaires sans plus de détails.

Les résultats de la tâche des procureurs

Le chapitre qui suit présente les résultats comparatifs de la tâche des procureurs des différentes provinces et du gouvernement fédéral. Le chapitre se divise en deux sections. La première analyse les résultats comparatifs des tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes. La deuxième section compare les tâches des procureurs reliées aux dossiers spécialisés. Il est à noter que l'Ontario n'a pas fourni de données sur la tâche des procureurs.

7.1 Les tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes

7.1.1 L'évaluation de la preuve et l'autorisation de la plainte

De façon générale, les procureurs de toutes les provinces, peu importe leur nombre d'années d'expérience, exécutent les tâches d'évaluation de la preuve et d'autorisation de la plainte¹. Cependant, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et au Manitoba, la demande d'émission ou la délivrance d'un mandat de perquisition ne fait pas partie de la tâche des procureurs. La tâche qui consiste à décider du moyen d'amener l'accusé au tribunal (par sommation, promesse ou mandat d'arrestation) ne fait pas non plus partie de la tâche des procureurs en Nouvelle-Écosse, au Manitoba et en Alberta. En Alberta, le choix et la rédaction des chefs d'accusation sont exécutés par des procureurs ayant au moins 5 années d'expérience. En Nouvelle-Écosse, les tâches qui consistent à autoriser le dépôt d'une dénonciation, informer l'enquêteur et la victime des motifs du refus d'intenter des procédures et choisir et rédiger les chefs d'accusation ne sont pas du ressort des procureurs. Quant aux procureurs fédéraux œuvrant dans le Grand Nord, ils ne remplissent pas les tâches d'autorisation du dépôt de dénonciation et de décision sur le moyen d'amener l'accusé au tribunal (par sommation, promesse ou mandat d'arrestation)².

7.1.2 Le traitement non judiciaire

Dans toutes les provinces, l'application de programmes de traitement non judiciaire pour certaines infractions criminelles commises fait partie des tâches des procureurs, peu importe leur nombre d'années d'expérience. Seuls les procureurs du Manitoba n'effectuent pas cette tâche.

7.1.3 L'enquête sur remise en liberté

Les procureurs de toutes les provinces, peu importe leur expérience, exécutent les tâches suivantes : décider, s'il y a lieu, de s'objecter à la remise en liberté, sélectionner et assigner les témoins, suggérer l'imposition de conditions de mise en liberté, requérir un ajournement de l'enquête sur caution ou procéder à l'enquête sur remise en liberté ainsi que préparer et faire les représentations lors de l'audition de la révision de l'ordonnance de remise en liberté et de détention. Par contre, la décision d'évaluer l'opportunité de faire réviser la décision du tribunal par une instance supérieure est prise par des procureurs ayant au moins 5 années d'expérience au Québec, au Manitoba et en Alberta. Enfin, les procureurs de Nouvelle-Écosse, du Manitoba, de l'Alberta et les procureurs fédéraux du Grand Nord n'ont pas à vérifier et s'assurer de la solvabilité de la caution lorsque le juge ordonne un cautionnement.

1. Pour les résultats complets, consulter l'annexe 24.

2. À titre d'information complémentaire, l'ISQ a enquêté le contenu de la tâche générale des procureurs fédéraux au Québec et dans les territoires nordiques du Yukon et du Nunavut. Les résultats complets sont présentés à l'annexe 26.

7.1.4 La divulgation de la preuve

Dans toutes les provinces, la divulgation de toute la preuve disponible et pertinente à l'avocat de la défense fait partie des tâches des procureurs, peu importe leur nombre d'années d'expérience.

7.1.5 L'enquête préliminaire

De façon générale, les procureurs de toutes les provinces, peu importe leur nombre d'années d'expérience, exécutent les tâches reliées à l'enquête préliminaire. Cependant, au Québec, les décisions portant sur les possibilités de déposer un acte d'accusation privilégié, l'arrêt des procédures et les suites à donner aux demandes de transfert de district sont prises par des procureurs ayant au moins 5 années d'expérience. La situation est la même au gouvernement fédéral pour ces deux dernières tâches. Au Manitoba, la décision des suites à donner aux demandes de transfert de district ne fait pas partie de la tâche des procureurs. En Alberta, l'étude de la possibilité de déposer un acte d'accusation privilégié et la décision de l'arrêt des procédures ne sont pas prises par les procureurs. Enfin, au Nouveau-Brunswick, l'assignation des témoins nécessaires ne fait pas partie de la tâche des procureurs.

7.1.6 La conférence préparatoire et les étapes Pro Forma

Dans toutes les provinces, les tâches reliées à la conférence préparatoire et aux étapes Pro Forma (qui sont probablement connues sous un autre nom dans les autres provinces que le Québec) font partie de la tâche générale des procureurs, peu importe leur nombre d'années d'expérience.

7.1.7 Le procès

De façon générale, les procureurs de toutes les provinces, peu importe leur nombre d'années d'expérience, exécutent les tâches reliées au procès. Par contre, au Québec, le choix des membres du jury, la présentation d'un exposé au juge et au jury qui permet de suivre la preuve, l'évaluation de l'opportunité, dans le cas d'un verdict de culpabilité, de faire les représentations pour qu'un délinquant soit déclaré dangereux et, dans le cas d'un acquittement, la décision de porter la cause en appel sont des tâches exécutées par des procureurs qui ont au moins 5 années d'expérience. Au Québec, ces tâches sont accomplies par l'équipe spécialisée des procès d'assises. Au Manitoba et en Colombie-Britannique, l'évaluation et la décision de porter un dossier en appel reviennent également à des procureurs qui ont au moins 5 années d'expérience. En Alberta et en Colombie-Britannique, l'évaluation et la décision de faire les représentations, dans le cas d'un verdict de culpabilité, pour qu'un délinquant soit déclaré dangereux, reviennent aussi à des procureurs qui ont au moins 5 années d'expérience. Enfin, en Alberta, le dépôt de l'acte d'accusation ne fait pas partie de la tâche des procureurs.

7.1.8 Les recours extraordinaires

Sauf pour le Québec et la Colombie-Britannique qui confient ces tâches à des procureurs qui ont au moins 5 années d'expérience, les tâches qui consistent à initier et débattre une procédure devant la Cour supérieure pour contester, annuler ou modifier une décision d'un juge de première instance et à rédiger les requêtes pertinentes, effectuer les recherches requises et convaincre lors de l'audition, sont exécutées par tous les procureurs, peu importe leur nombre d'années d'expérience. Au Manitoba, la tâche d'initier et débattre une procédure devant la Cour supérieure pour contester, annuler ou modifier une décision d'un juge de première instance est confiée à des procureurs qui ont au moins 5 années d'expérience.

7.1.9 Les procédures particulières en matière de bris d'ordonnance de sursis

Dans toutes les provinces, les tâches d'évaluation de la preuve, d'initiation des procédures judiciaires et de plaidoirie devant le tribunal ainsi que celles qui consistent à préparer et demander l'émission d'une ordonnance de révocation de permis d'arme à feu et/ou d'interdiction de possession font partie des tâches générales des procureurs, peu importe leur nombre d'années d'expérience.

7.1.10 Les procédures particulières en matière d'ordonnance de paiement d'amende

Chez 3 répondants sur 6, les tâches d'évaluation des rapports du percepteur des amendes et d'initiation des procédures font partie des tâches générales des procureurs, peu importe leur nombre d'années d'expérience. Les procureurs de la Nouvelle-Écosse, du Manitoba et de la Colombie-Britannique n'accomplissent pas cette tâche.

7.1.11 Les procédures particulières en matière de verdict de non-responsabilité criminelle pour cause de troubles mentaux

Dans toutes les provinces, sauf en Alberta où ces tâches sont confiées à des procureurs qui ont au moins 5 années d'expérience, les tâches de transmission des documents au Tribunal administratif approprié et de plaidoirie devant le tribunal font partie des tâches générales des procureurs, peu importe leur nombre d'années d'expérience.

7.1.12 Les procédures particulières en matière de demande de révision judiciaire pour réduire le délai préalable à la libération conditionnelle

En Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et au Manitoba, les procédures particulières en matière de demande de révision judiciaire pour réduire le délai préalable à la libération conditionnelle sont confiées à tous les procureurs, peu importe leur nombre d'années d'expérience. Au Québec, ces tâches sont accomplies par des procureurs ayant au moins 5 années d'expérience alors qu'en Alberta et en Colombie-Britannique, elles sont confiées aux procureurs ayant au moins 10 années d'expérience.

7.1.13 Les procédures particulières en matière d'extradition

Au Québec et au Manitoba, les procédures particulières en matière d'extradition sont accomplies par des procureurs ayant au moins 5 années d'expérience. Au Nouveau-Brunswick et en Alberta, elles sont confiées à ceux comptant respectivement 10 années et 15 années et plus d'expérience. Les procureurs de la Nouvelle-Écosse effectuent l'évaluation de l'opportunité de présenter une demande d'extradition et la préparation des procédures requises, sans égard à leurs années d'expérience. Par contre, les procureurs de la Nouvelle-Écosse ainsi que ceux du gouvernement fédéral et de la Colombie-Britannique n'effectuent pas les tâches suivantes : en matière d'enlèvement d'enfant, négocier le retour de l'enfant via les affaires consulaires, concurremment aux procédures en extradition et, lorsqu'une demande est transmise de l'étranger et concerne un résident de leur province, évaluer cette demande en fonction des principes et transmettre son évaluation au procureur du gouvernement fédéral responsable du dossier. Quant aux tâches qui consistent à évaluer l'opportunité de présenter une demande d'extradition, de préparation des procédures requises et de présentation de la demande d'extradition, elles sont exécutées par les procureurs fédéraux, peu importe leur nombre d'années d'expérience et par les procureurs de Colombie-Britannique ayant au moins 15 années d'expérience.

7.1.14 Les procédures particulières en matière de témoin repentant

Au Québec, au Nouveau-Brunswick, au Manitoba et en Colombie-Britannique, la plupart des procédures particulières en matière de témoin repentant sont accomplies par des procureurs ayant au moins 10 années d'expérience alors qu'en Alberta, les procureurs n'accomplissent pas ces tâches. En Nouvelle-Écosse, tous les procureurs peuvent évaluer l'opportunité d'utiliser un témoin repentant mais les autres tâches ne font pas partie de leurs fonctions. Au gouvernement fédéral, les tâches d'évaluation de l'opportunité d'utiliser un témoin repentant et l'évaluation de sa crédibilité sont accomplies par tous les procureurs, peu importe leur expérience. Par contre, la négociation et la signature d'une entente avec un témoin repentant sont réservées aux procureurs ayant au moins 15 années d'expérience.

7.1.15 Les procédures particulières en matière d'examen des troubles mentaux

Dans toutes les provinces, la tâche visant à s'assurer que le matériel requis est obtenu et présent avant l'examen d'évaluation des troubles mentaux, est exécutée par tous les procureurs, peu importe leur nombre d'années d'expérience.

7.1.16 Les procédures particulières en matière de procédures d'ADN

Dans toutes les provinces à l'exception du gouvernement fédéral, la tâche qui consiste à conseiller les policiers au sujet des conditions de l'exécution des procédures d'ADN est accomplie par tous les procureurs, peu importe leur nombre d'années d'expérience.

7.1.17 Les tâches de supervision et d'administration

Au Québec, au Manitoba et en Colombie-Britannique, les procureurs doivent posséder au moins 5 années d'expérience pour superviser les activités d'autres substituts (planifier, distribuer et coordonner le travail d'une équipe) et pour exercer des responsabilités administratives. Au Nouveau-Brunswick et au gouvernement fédéral, il faut au moins 10 années d'expérience pour exercer ces tâches alors qu'en Alberta, un minimum de 15 années est nécessaire. Dans la plupart des provinces, les procureurs peuvent participer à des comités chargés d'élaborer des recommandations et des procédures et protocoles en matière judiciaire et administrative, sans égard à leur expérience.

7.1.18 Les tâches d'expert-conseil dans son domaine de spécialisation

Au Québec et au gouvernement fédéral, les procureurs doivent posséder au moins 10 années d'expérience pour servir de personne-ressource et de conseiller-expert et pour siéger à un comité dans leur domaine de spécialisation alors qu'en Nouvelle-Écosse un minimum de 5 ans d'expérience est nécessaire. Quant aux autres provinces, les procureurs peuvent exécuter ces tâches, peu importe leur nombre d'années d'expérience. Au Nouveau-Brunswick, les procureurs servant de personnes ressources doivent posséder au moins 10 années d'expérience alors que ceux qui siègent à un comité dans leur domaine de spécialisation doivent en posséder au moins 5. Au Québec et au Nouveau-Brunswick, l'animation de cours, de conférences et la rédaction d'articles est réservée aux procureurs ayant un minimum de 10 années d'expérience alors que ces tâches sont accessibles à tous les procureurs dans les autres provinces.

7.2 Les tâches reliées aux dossiers spécialisés

Dans cette section, la tâche des procureurs est analysée sous l'angle des dossiers spécialisés³. Dans la grille des tâches, l'ISQ a cherché à savoir si les tâches reliées aux dossiers spécialisés sont exécutées par des spécialistes ou par des généralistes et combien d'années d'expérience chaque groupe doit posséder pour ce faire. Les procureurs spécialistes et généralistes sont définis comme suit :

Spécialiste : Procureurs qui consacrent la plus grande partie ou la totalité de leur temps à des dossiers spécialisés, qu'ils œuvrent ou non au sein d'équipes spécialisées.

Généraliste : Procureurs qui, à l'occasion, traitent en tout ou en partie, de dossiers spécialisés. Cela exclut les procureurs qui consacrent la plus grande partie de leur temps à des dossiers spécialisés ou qui œuvrent au sein d'équipes spécialisées.

Pour chaque province et pour le gouvernement fédéral, chaque tâche est analysée en fonction du type de procureur (généralistes ou spécialiste) qui exécute la tâche et selon le nombre d'années d'expérience nécessaire pour les exécuter. Il est à noter que, lors du processus de validation des informations fournies par les répondants, certains résultats de cette section ont semblé contredire les informations fournies dans le chapitre sur la charge de travail. Après coup, il semble que les notions de procureurs généralistes et spécialistes aient créé de la confusion chez les répondants. L'ISQ présente tout de même l'ensemble des résultats reçus même si quelques-uns sont incomplets ou contradictoires.

7.2.1 Les dossiers Jeunesse

En Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, les dossiers jeunesse sont menés par l'ensemble des procureurs généralistes, peu importe leur expérience. En Colombie-Britannique au Manitoba et en Alberta, les dossiers jeunesse sont défendus autant par des généralistes que des spécialistes, peu importe leur expérience, à l'exception de la tâche d'évaluation de la demande de renvoi à une juridiction normalement compétente qui est faite par les procureurs ayant au moins 5 années d'expérience pertinente. Toutefois, au Manitoba, ils n'accomplissent pas les tâches qui consistent à discuter de l'orientation du dossier avec le directeur provincial et à réévaluer l'orientation que prendra le dossier après la décision du directeur provincial de la Protection de la Jeunesse. En Alberta, la tâche de conseiller les milieux scolaire et institutionnel n'est pas faite par les procureurs. Au Québec, presque toutes les tâches des dossiers jeunesse sont faites par des spécialistes, peu importe leur niveau d'expérience. Les procureurs fédéraux ne s'occupent pas des dossiers jeunesse, à l'exception de ceux œuvrant dans le Grand Nord⁴.

7.2.2 Les dossiers en matière d'agression sexuelle et de mauvais traitements physiques aux enfants

Au Manitoba, en Alberta et en Colombie-Britannique, la plupart des tâches reliées aux dossiers d'agression sexuelle et de mauvais traitements physiques aux enfants sont accomplies tant par des procureurs spécialistes que généralistes, peu importe leur niveau d'expérience. En Nouvelle-Écosse et au

3. Pour les résultats complets, consulter l'annexe 25.

4. À titre d'information complémentaire, l'ISQ a enquêté le contenu de la tâche reliée aux dossiers spécialisés des procureurs fédéraux au Québec et dans les territoires nordiques du Yukon et du Nunavut. Les résultats complets sont présentés à l'annexe 27.

Nouveau-Brunswick, ces tâches sont accomplies par des généralistes. De son côté, le Québec a mis sur pied des équipes spécialisées dont les procureurs ont au moins 5 années d'expérience pour gérer ces dossiers. Il reste que, au Québec, certains généralistes mènent ce type de dossiers, peu importe leurs années d'expérience. Cependant, certaines tâches telles que l'application de l'entente multi-sectorielle relative aux enfants victimes d'abus sexuels et de mauvais traitements physiques, la rencontre de personnel médical, de travailleurs sociaux ou tout autre professionnel dans les cas d'abus physique sérieux et la participation à la formation des policiers, restent du ressort exclusif de procureurs ayant au moins 5 années d'expérience. Quant aux procureurs fédéraux, ils ne s'occupent pas des dossiers d'agression sexuelle, à l'exception de ceux œuvrant dans le Grand Nord.

7.2.3 Les dossiers en matière de violence conjugale

De façon générale, en Alberta et en Colombie-Britannique, tant les procureurs spécialistes que généralistes exécutent les tâches reliées aux dossiers en matière de violence conjugale et ce, peu importe leur niveau d'expérience. Au Québec, seuls les généralistes sans égard à leur expérience accomplissent ces tâches. En Nouvelle-Écosse et au gouvernement fédéral, les procureurs n'exécutent pas les tâches relatives aux dossiers de violence conjugale (à l'exception des procureurs fédéraux du Grand Nord) alors qu'au Manitoba, les procureurs généralistes et spécialistes de tout niveau d'expérience ne s'occupent que de formation des policiers.

7.2.4 Les dossiers d'écoute électronique

Au Manitoba et au gouvernement fédéral, tant les procureurs spécialistes que généralistes de tous niveaux d'expérience exécutent les tâches reliées à l'écoute électronique. Au Nouveau-Brunswick et en Alberta, les procureurs spécialistes et généralistes doivent avoir au moins 10 années d'expérience. En Nouvelle-Écosse, en Colombie-Britannique et au Québec, l'écoute électronique est l'affaire de spécialistes ayant au moins 5 années d'expérience pour les procureurs des deux premières provinces et au moins 10 années d'expérience pour ceux du Québec.

7.2.5 L'entraide juridique internationale

Ni les procureurs de la Nouvelle-Écosse, ni ceux du Manitoba ne sont impliqués dans des dossiers d'entraide internationale. Dans les autres provinces, à l'exception du fédéral, les dossiers d'entraide internationale sont pris en charge par des spécialistes ayant au moins 5 années d'expérience au Québec et en Colombie-Britannique, au moins 10 années d'expérience en Alberta et 15 années d'expérience ou plus au Nouveau-Brunswick. Tous les procureurs fédéraux généralistes, sans égard à leur expérience, s'occupent de dossiers d'entraide juridique internationale à l'exception des procureurs fédéraux du Grand Nord.

7.2.6 Les tâches de support aux procureurs et aux autorités

En Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, en Alberta et en Colombie-Britannique, l'aide aux procureurs moins expérimentés concernant les questions techniques, les informations et opinions juridiques et le support aux procureurs dans des dossiers de poursuites sont faites tant par les procureurs spécialistes que généralistes, peu importe leur expérience. Par contre, au Québec, au fédéral et au Manitoba, ces tâches sont accomplies par des généralistes et spécialistes ayant au moins 15 années d'expérience.

La conception de matériel didactique, l'élaboration de guides et de textes de mise en œuvre des réformes législatives, les résumés des arrêts de jurisprudence, la collaboration à la rédaction de notes, mémoires et requêtes et l'examen des actes de procédures sont faits par les procureurs spécialistes et généralistes de tout niveau d'expérience, tant en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, qu'au fédéral et au Manitoba. Au Québec et en Alberta, ces tâches sont exécutées par des spécialistes ayant 5 années et plus d'expérience. En Colombie-Britannique, ces tâches sont accomplies tant par des spécialistes que des généralistes ayant également un minimum de 5 années d'expérience.

En Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, la tâche qui consiste à conseiller et assurer la formation des personnes chargées de l'application de la loi et les autorités des différents ministères revient au procureurs spécialistes et généralistes ayant au moins 10 années d'expérience alors qu'au fédéral, au Manitoba et en Colombie-Britannique, tous les procureurs tant spécialistes et généralistes, peu importe leur expérience, s'acquittent de ces tâches. Au Québec et en Alberta, ces tâches sont accomplies par des spécialistes ayant respectivement au moins 5 années d'expérience et au moins 10 années d'expérience.

Au Nouveau-Brunswick, au Manitoba et en Colombie-Britannique, la participation à des groupes de travail interministériels et la liaison avec des organismes interministériels et ministériels ou gouvernementaux est assurée par tous les procureurs tant spécialistes que généralistes, peu importe leur expérience. En Alberta et au Québec, ces tâches sont accomplies par des procureurs spécialistes et généralistes ayant au moins 10 années d'expérience.

Chez tous les répondants, le traitement des cas de nature extrêmement complexe et importante, c'est-à-dire ceux dont les enjeux légaux majeurs mettant en cause le système de justice, la réputation du ministère et les intérêts des provinces, sont assurés par les procureurs spécialistes et/ou généralistes ayant au moins 10 années d'expérience.

En Nouvelle-Écosse, au gouvernement fédéral et au Manitoba, la préparation et la production d'opinions juridiques pour le Procureur général et la Direction générale des poursuites publiques est assurée par tous les procureurs tant spécialistes que généralistes, peu importe leur expérience. Au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique, ces tâches sont faites par les procureurs spécialistes et généralistes ayant au moins 10 années d'expérience. En Alberta, ce sont des procureurs spécialistes de même niveau d'expérience qui effectuent ces tâches alors qu'au Québec, ces tâches sont faites par des spécialistes ayant au moins 5 années d'expérience.

Dans toutes les provinces ainsi qu'au gouvernement fédéral, la confiscation des cautionnements est faite par les procureurs spécialistes et/ou généralistes, peu importe leur expérience.

Au Québec et au gouvernement fédéral, la tâche qui consiste à assurer l'application de l'Entente relative aux informations sur les sentences de pénitencier avec le Service correctionnel du Canada est faite par les procureurs généralistes sans égard à leur expérience. En Colombie-Britannique, cette tâche est faite par les généralistes et les spécialistes peu importe leur expérience alors qu'au Nouveau-Brunswick, la tâche est accomplie par des procureurs ayant au moins 10 années d'expérience. En Nouvelle-Écosse, au Manitoba et en Alberta, l'application de l'Entente avec le Service correctionnel du Canada ne fait pas partie de la tâche des procureurs.

En Nouvelle-Écosse, au Manitoba et en Colombie-Britannique, tant les procureurs généralistes que spécialistes, sans égard à leur expérience, participent à des comités chargés d'élaborer des procédures et protocoles en matière judiciaire et administrative. Au Nouveau-Brunswick et au gouvernement fédéral, ces sont les procureurs généralistes et spécialistes ayant au moins 10 années d'expérience qui effectuent ces tâches alors qu'au Québec, les généralistes ayant au moins 5 années d'expérience s'acquittent de ces tâches.

Dans la plupart des provinces et au gouvernement fédéral, les tâches de rédaction des lois et des règlements publics et le soutien aux ministères dans l'élaboration de leurs politiques ne font pas partie de la tâche des procureurs. Par contre, le Québec confie ces tâches à des spécialistes ayant au moins 15 années d'expérience alors que le Manitoba les confie aux procureurs généralistes et spécialistes, sans égard à leur expérience.

7.2.7 Les dossiers d'appel

De façon générale, au Québec et en Nouvelle-Écosse, la plupart des tâches relatives aux dossiers d'appel sont réalisées par des spécialistes. Au Québec, ceux-ci ont au moins 5 années d'expérience alors qu'en Nouvelle-Écosse, ils en ont au moins 10. Par contre, au Québec, des procureurs généralistes peuvent s'occuper de certaines tâches touchant les dossiers d'appels telles que : débattre les diverses requêtes concernant la remise en liberté ou l'admission d'une nouvelle preuve, rédiger et déposer un mémoire d'appel, plaider et présenter l'argumentation devant le tribunal d'appel et assumer la rédaction de mémoires et les plaidoiries des dossiers portés en appel.

Les procureurs généralistes de l'Alberta, peu importe leur niveau d'expérience, peuvent mener à bien les tâches d'appel. Cependant, les spécialistes de cette province qui s'occupent des appels ont au moins 10 années d'expérience. Au Nouveau-Brunswick, la tâche qui consiste à conseiller les procureurs sur des questions d'ordre juridique et stratégique dans les dossiers d'appel est exécutée par des procureurs spécialistes ou généralistes ayant au moins 5 années d'expérience alors que les autres tâches des dossiers d'appels sont menées tant par des procureurs généralistes que spécialistes, peu importe leur niveau d'expérience.

Au gouvernement fédéral, la décision de porter une cause en appel, le rôle conseil des procureurs sur des questions d'ordre juridique et stratégique, la participation à la formation des procureurs par la rédaction de textes ou de conférences, la rédaction de mémoires et les plaidoiries des dossiers portés en appel sont des tâches accomplies par des procureurs généralistes ou spécialistes ayant au moins 10 années d'expérience.

Au Manitoba, la décision de porter la cause en appel, le débat sur les diverses requêtes concernant la remise en liberté ou celle pour l'admission d'une nouvelle preuve et la participation à la formation des procureurs par la rédaction de textes ou de conférences, sont des tâches faites par des procureurs généralistes ou spécialistes ayant au moins 5 années d'expérience.

Enfin, en Colombie-Britannique, la décision de porter la cause en appel, le débat sur les diverses requêtes concernant la remise en liberté ou celles pour l'admission d'une nouvelle preuve, la rédaction et le dépôt d'un mémoire d'appel, le plaidoyer, la présentation d'un argument devant le tribunal d'appel et les conseils aux procureurs sont des tâches accomplies par des procureurs généralistes ou spécialistes ayant au moins 5 années d'expérience.

7.2.8 Les procès d'assises

Dans toutes les provinces sauf au Québec, où les procureurs doivent avoir au moins 5 années d'expérience, l'administration de la preuve dans les procès tenus devant juge et jury est faite tant par des procureurs généralistes que spécialistes, peu importe leur niveau d'expérience. Par contre, au Québec, au Manitoba et en Alberta, l'autorisation et le suivi des dossiers de meurtre jusqu'à la fin du procès sont menés par des procureurs généralistes ou spécialistes ayant au moins 5 années d'expérience.

7.2.9 Les dossiers reliés aux crimes économiques

Dans toutes les provinces, sauf au Québec, les dossiers reliés aux crimes économiques sont menés tant par des procureurs généralistes que spécialistes, peu importe leur niveau d'expérience. Au Québec, ces tâches sont confiées en général à des procureurs généralistes ou spécialistes ayant au moins 5 années d'expérience.

7.2.10 Les dossiers reliés au crime organisé

Les dossiers reliés au crime organisé sont confiés à des procureurs spécialisés ayant au moins 5 années d'expérience au Québec et en Nouvelle-Écosse, et 10 années et plus en Alberta et en Colombie-Britannique. Au Nouveau-Brunswick, ces dossiers sont menés tant par des procureurs généralistes que spécialistes, peu importe leur niveau d'expérience alors qu'au Manitoba, ils sont pris en charge par des procureurs généralistes ou spécialistes ayant au moins 5 années d'expérience. Au gouvernement fédéral, la tâche qui consiste à conseiller les policiers et enquêteurs affectés à la lutte au crime organisé est accomplie par des procureurs généralistes et spécialistes, peu importe leur niveau d'expérience. Par contre, la tâche qui consiste à dispenser le perfectionnement et la formation aux services policiers et aux procureurs est faite par les procureurs généralistes ou spécialistes ayant au moins 5 années d'expérience.

7.2.11 Les dossiers reliés aux produits de la criminalité

Les dossiers reliés aux produits de la criminalité sont confiés à des procureurs spécialisés ayant au moins 5 années d'expérience au Québec et 10 années et plus d'expérience en Alberta et en Colombie-Britannique. Les procureurs de Nouvelle Écosse ne traitent pas ces dossiers, ceux-ci étant plutôt pris en charge par les procureurs fédéraux. Au Nouveau-Brunswick, ces dossiers sont menés par des procureurs généralistes et spécialistes, peu importe leur niveau d'expérience.

Au gouvernement fédéral, les tâches qui consistent à conseiller les policiers et enquêteurs, à assister les policiers dans la rédaction des affidavits, à rédiger et présenter les procédures appropriées et à vérifier, auprès de l'administrateur des biens saisis ou bloqués, le respect de l'ordonnance et les coûts qui en découlent, sont accomplies par des procureurs généralistes et spécialistes, peu importe leur niveau d'expérience. Quant à la disposition des biens confisqués et la perception des sommes dues, elles ne font pas partie de la tâche des procureurs fédéraux.

Au Manitoba, les tâches qui consistent à conseiller les policiers et enquêteurs et à les assister dans la rédaction des affidavits, sont faites par des procureurs généralistes et spécialistes, peu importe leur niveau d'expérience. La tâche de rédaction et de présentation des procédures appropriées est faite par les procureurs généralistes ou spécialistes ayant au moins 5 années d'expérience. Quant aux autres tâches touchant les dossiers reliés aux produits de la criminalité, elles ne font pas partie de la tâche des procureurs du Manitoba.

7.2.12 Les dossiers reliés au droit pénal

Au Manitoba, en Alberta et en Colombie-Britannique, la plupart des tâches reliées aux dossiers de droit pénal sont menées par des procureurs généralistes et spécialistes, peu importe leur niveau d'expérience. En Nouvelle-Écosse, les tâches reliées à ces dossiers ne font pas partie de la tâche des procureurs. Enfin, au Québec et en Colombie-Britannique, l'élaboration de la législation pénale fait partie de la tâche des procureurs ayant au moins 10 années d'expérience.

7.2.13 Les services-conseils

Dans toutes les provinces, à l'exception du Québec, les services-conseils sont assurés par des procureurs généralistes et spécialistes, peu importe leur niveau d'expérience. Au Québec, ces tâches sont exécutées par des procureurs spécialisés ayant au moins 10 années d'expérience. En Alberta, le service-conseil n'est pas disponible 24 heures par jour.

7.2.14 Les autres spécialités

Le Nouveau-Brunswick a identifié des spécialistes dans les domaines suivants : la protection des enfants et adultes (tribunaux de la famille), le droit Autochtone ainsi que les poursuites spéciales portant entre autres sur les conflits d'intérêts, les crimes commerciaux importants et les lois provinciales.

Au Québec, certaines tâches reliées aux dossiers spécialisées s'ajoutent à celles déjà listées : l'examen de demandes d'échantillons d'ADN pour les situations rétroactives, les suites de la Commission Poitras (examen du rapport de police art. 288 de la loi de police) et la participation à des jurys lors de recrutement de procureurs. Elles sont accomplies par des procureurs ayant 5 années d'expérience ou plus.

De même, en Alberta, certaines tâches s'ajoutent à la tâche régulière des procureurs dont le mentorat de jeunes procureurs, tâche accomplie par des procureurs ayant au moins 5 années d'expérience, la présentation de séminaires ainsi que la proposition de nouvelles orientations dans les poursuites publiques, qui sont faites par des procureurs généralistes et spécialistes, peu importe leur niveau d'expérience.

Les outils de comparaison du coût de la vie

L'objectif de ce chapitre est de présenter quelques outils généralement utilisés pour effectuer la comparaison du coût de la vie des particuliers. Sans être spécifiquement appliqué au cas des substituts du procureur, l'exposé qui est fait ici complète l'analyse effectuée dans les chapitres précédents en l'éclairant d'un angle différent. En effet, en comparant le coût de la vie dans les principales villes canadiennes, les résultats de la comparaison de la rémunération peuvent être mis en perspective.

Le concept de coût de la vie fait référence à la somme de deux composantes : la composante non fiscale, soit l'ensemble des dépenses en biens et services, excluant toute taxe, et la composante fiscale, soit les impôts, taxes et autres contributions fiscales que les ménages doivent supporter. Afin qu'une comparaison du coût de la vie puisse être effectuée entre diverses villes, il est nécessaire de fixer les mêmes caractéristiques socio-économiques pour les ménages soit la taille du ménage et son revenu. En effet, la situation familiale et le niveau des revenus des ménages modifient le profil de consommation ainsi que les charges fiscales supportées par chacun. À partir de là et pour un même profil, une comparaison peut être effectuée pour une date donnée et un indice du coût de la vie peut être construit.

L'indice des prix à la consommation n'est pas un indice du coût de la vie, bien que l'on ait trop souvent tendance à l'appeler ainsi. En effet, l'IPC se définit comme un indicateur des variations des prix à la consommation. Il est calculé en comparant à travers le temps le prix d'un panier fixe de produits que les consommateurs ont achetés au cours d'une période donnée. L'indice reflète donc uniquement le mouvement pur des prix dans le temps.

Dans ce qui suit, une comparaison des principales composantes du coût de la vie est effectuée. Ainsi, à la section suivante, les dépenses en biens et services sont analysées. Celles-ci comprennent le logement, la consommation courante et le transport ainsi qu'un regroupement des autres dépenses importantes (ex. : la santé, l'éducation, etc.). La section 2 sera consacrée aux écarts observés dans la fiscalité entre les diverses provinces. Un indice global du coût de la vie sera exposé à la troisième section de ce chapitre. Il se limite toutefois à quelques villes canadiennes (Montréal servant de référence) et à deux profils de ménages.

Il est important de rappeler que l'Institut n'a pas effectué d'analyse approfondie ni de recherche documentaire exhaustive sur la question du coût de la vie. L'ISQ a plutôt compilé des données et retracé des études qui abordent cette question et les expose dans ce chapitre comme autant d'outils dont peuvent se servir les parties pour mieux cerner leur réalité.

8.1 Les dépenses en biens et services

Ce regroupement constitue la composante non fiscale du coût de la vie. On y retrouve, d'une part, les dépenses courantes, c'est-à-dire les frais afférents au logement (loyer, assurances, utilités publiques, frais d'intérêts, etc.), au transport (automobile et transport public) et à la consommation courante (alimentation, vêtements, services personnels, etc.). L'autre groupe est celui des autres dépenses importantes qu'un ménage peut être amené à effectuer à certaines étapes ou moments particuliers de sa vie comme les frais de garde d'enfants, le coût des études supérieures et les dépenses en santé (dentiste, médicaments, etc.).

Nous présentons ci-dessous des tableaux permettant d'avoir une idée du coût comparatif à travers le Canada du logement et du regroupement de l'ensemble des biens et services consommés par les ménages. Les chiffres sont les plus récents auxquels nous avons pu accéder.

8.1.1 Le logement

Sur le plan du logement, les deux tableaux suivants donnent, sous forme d'indice, une bonne idée des différences de coûts observées entre diverses régions métropolitaines québécoises et canadiennes. Ils proviennent tous les deux de la Société canadienne d'hypothèque et de logement (SCHL) et les données sont pour l'année 2000. Le tableau 8.1 porte sur le loyer moyen d'un appartement de trois chambres à coucher alors que le tableau 8.2 traite du prix moyen d'une maison neuve.

Tableau 8.1

Indice du loyer moyen d'un appartement de trois chambres à coucher, en 2000, pour certaines régions métropolitaines canadiennes - Montréal = 100
(un indice élevé indique un loyer élevé)

| Régions métropolitaines du Québec | Indice | \$ CAN |
|---|--------------|------------|
| Trois-Rivières | 73,8 | 449 |
| Chicoutimi-Jonquière | 76,8 | 464 |
| Sherbrooke | 86,5 | 526 |
| Québec | 97,0 | 590 |
| Hull | 99,7 | 606 |
| Montréal | 100,0 | 608 |
| Autres régions métropolitaines canadiennes | | |
| Régina | 99,7 | 606 |
| Victoria | 103,0 | 626 |
| Calgary | 116,3 | 707 |
| Winnipeg | 119,7 | 728 |
| Halifax | 129,9 | 790 |
| Thunder Bay | 131,9 | 802 |
| Kitchener | 133,2 | 810 |
| London | 133,7 | 813 |
| Hamilton | 142,1 | 864 |
| Vancouver | 167,8 | 1 020 |
| Ottawa | 172,0 | 1 046 |
| Toronto | 190,1 | 1 156 |

Source : Société canadienne d'hypothèque et de logement.

En fixant l'indice de base égal à 100 pour Montréal, nous pouvons constater dans le tableau 8.1 que le coût de la location d'un logement de 3 chambres à coucher est généralement moindre au Québec qu'il ne l'est dans les autres régions métropolitaines du pays. C'est surtout en Ontario qu'il est le plus élevé, les régions métropolitaines de cette province affichant les indices les plus élevés. Toronto et Ottawa sont les villes les plus chères sur ce plan. Vancouver a également un indice élevé indiquant un loyer élevé.

Toutes les régions métropolitaines québécoises autres que Montréal (qui sert de référence) affichent un indice plus faible que 100. Hull s'en rapproche toutefois, son indice étant de 99,7.

Tableau 8.2
Indice du prix moyen (ou median) d'une maison neuve, en 2000, pour certaines régions métropolitaines canadiennes - Montréal = 100
 (un indice élevé indique le coût élevé d'une maison)

| Régions métropolitaines du Québec | Indice | \$ CAN |
|---|--------------|----------------|
| Chicoutimi-Jonquière | 62,8 | 106 196 |
| Sherbrooke | 65,9 | 111 537 |
| Trois-Rivières | 69,4 | 117 470 |
| Hull | 72,2 | 122 172 |
| Québec | 77,7 | 131 535 |
| Montréal | 100,0 | 169 233 |
| Autres régions métropolitaines canadiennes | | |
| Régina | 92,7 | 156 962 |
| Halifax | 101,1 | 171 045 |
| Winnipeg | 103,7 | 175 492 |
| Thunder Bay | 104,7 | 177 104 |
| London | 119,4 | 202 054 |
| Kitchener | 123,1 | 208 348 |
| Ottawa | 132,0 | 223 357 |
| Calgary | 133,5 | 225 996 |
| Hamilton | 140,9 | 238 368 |
| Toronto | 175,8 | 297 550 |
| Victoria | 189,5 | 320 728 |
| Vancouver | 248,0 | 419 625 |

Source : Société canadienne d'hypothèque et de logement et National Association of Realtors

Dans le tableau 8.2, l'indice de base est également fixé à 100 pour la région métropolitaine de Montréal. Il s'avère que le prix moyen d'une maison neuve, en 2000, est nettement plus faible au Québec (à l'exception de Montréal) qu'il ne l'est dans les autres régions métropolitaines canadiennes. L'indice pour les régions métropolitaines québécoises est en deçà de 80 sauf pour celle de Montréal qui sert de référence. Les indices les plus élevés sont notés pour les régions métropolitaines de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et de l'Alberta indiquant donc un coût élevé des maisons neuves. Les indices associés aux régions métropolitaines des autres provinces se rapprochent plus de celui de Montréal.

8.1.2 L'ensemble des biens et services

Statistique Canada publie annuellement un indice comparatif des prix de détail par ville. C'est un indice d'ensemble qui permet d'effectuer des comparaisons globales des prix de détail intervilles pour onze villes du Canada, situées dans les dix provinces. Il porte sur un nombre choisi de biens et services et ce pour une période de temps spécifiée. C'est en 1999 que le logement y a été inclus pour la première fois.

Les données de cette étude comparative des prix de détail proviennent en grande partie des relevés de prix utilisés pour la production mensuelle de l'indice mensuel des prix à la consommation (IPC). L'indice présenté ici diffère de l'IPC puisqu'il sert à comparer les prix d'un panier de biens entre des villes à un moment donné alors que l'IPC est utilisé pour comparer les prix du même panier de bien pour une ville donnée mais à travers le temps.

Il convient de noter que les prix de détail utilisés par Statistique Canada sont ceux que les consommateurs doivent payer ; les taxes de vente et d'accise y sont donc incluses. Ainsi, les taux comparatifs des taxes de vente provinciale effectives dans les diverses villes au temps de la comparaison peuvent être importants pour expliquer les différences, entre les villes, des prix des articles ou groupes d'articles taxables.

Par ailleurs, pour le calcul de l'indice intervilles pour la composante du logement, Statistique Canada a retenu la méthode de l'équivalence locative. Selon cet organisme, « cette méthode est basée sur l'hypothèse qu'à long terme, les changements dans le marché de la location reflètent de façon précise les changements dans les coûts subis par les propriétaires. Elle a aussi l'avantage de mesurer les aspects consommation du logement et d'ignorer l'aspect placement. Ainsi, la composante du logement dans l'indice de prix intervilles estime, d'une ville à l'autre, la variation du coût de consommation des services de logement fournis pour les locataires et les propriétaires.¹ »

Dans le tableau 8.3, les indices comparatifs des prix de détail par ville sont présentés pour le mois d'octobre 1999. Ce sont les données disponibles les plus récentes². La moyenne des villes combinées sert de base pour les indices.

On peut y voir que, pour l'ensemble des composantes, les indices les plus élevés sont ceux de Toronto et Ottawa. Vancouver, Halifax et St. John's ont des indices légèrement supérieurs à 100 alors que ceux des autres villes canadiennes sont inférieurs à ce seuil. Montréal est toutefois la ville qui s'en rapproche le plus avec un indice de 98.

Il est intéressant de noter que les indices associés aux composantes des dépenses et équipements du ménage ainsi que de l'habillement et chaussures varient généralement peu d'une ville à l'autre. Les fourchettes sont de 96 à 103 dans le premier cas et de 93 à 101 dans le second. Pour sa part, l'indice associé au sous-groupe des boissons alcoolisées et produits du tabac varie grandement d'une ville à l'autre; le poids qui lui est associé (3,5 %) en atténue toutefois l'impact sur les indices d'ensemble.

Il est intéressant de noter, dans le sous-groupe du logement (poids de 27,2 %), l'indice particulièrement élevé associé à Toronto. Cette ville a également des indices élevés et qui se démarquent de ceux de la majorité des autres villes pour les transports et les loisirs, formation et lecture. Les aliments y sont toutefois parmi les moins chers.

Pour Ottawa, l'indice du logement est également élevé (les deux villes de l'Ontario sont d'ailleurs les seules qui ont un indice pour cette composante supérieur à 100, six autres villes ayant des indices se situant autour de 90). Les prix payés par les ménages de cette ville pour les aliments, la santé et les soins personnels ainsi que pour les loisirs, la formation et la lecture sont également relativement élevés dans la capitale canadienne. Le coût des transports se rapproche toutefois de la moyenne des villes combinées. Dans le cas de Vancouver, ce sont principalement les prix des aliments et des transports qui ont un effet à la hausse sur l'indice d'ensemble. Les dépenses associées au logement, avec un indice de 99³, ont par contre un effet opposé. Cela est également le cas pour les dépenses en santé et soins personnels ainsi que celles en loisirs, formation et lecture.

1. Statistique Canada, catalogue 62-001-XPB intitulé *Indice des prix à la consommation*, notes au tableau 11.

2. Statistique Canada prévoit publier les données de l'année 2000 au cours de l'année 2002. Elles se retrouveraient dans le catalogue 62-001-XPB.

3. Cela semble en contradiction avec les chiffres du tableau 8.2 où Vancouver était la ville la plus chère pour le prix des maisons neuves. Toutefois, ce constat s'explique sans doute par l'approche méthodologique adoptée par Statistique Canada, soit la méthode de l'équivalence locative qui mesure les aspects consommation du logement et ignore l'aspect placement.

Tableau 8.3
Indices comparatifs des prix de détail par ville, octobre 1999, pour certains groupes de biens et services à la consommation, moyenne des villes combinées = 100

| Composantes et sous-groupes choisis | Pondération de l'IPC du Canada ¹ | St. John's | Charlottetown | Halifax | Saint John | Montréal | Ottawa | Toronto | Winnipeg | Regina | Edmonton | Vancouver |
|---|---|------------|---------------|---------|------------|----------|--------|---------|----------|--------|----------|-----------|
| Ensemble | | 101 | 97 | 101 | 96 | 98 | 104 | 106 | 95 | 96 | 94 | 102 |
| Aliments | 17,8 | 108 | 104 | 102 | 103 | 99 | 104 | 98 | 98 | 100 | 101 | 106 |
| Aliments achetés au magasin | | 113 | 107 | 106 | 107 | 98 | 107 | 100 | 97 | 99 | 102 | 106 |
| Viande, volaille et poisson | | 113 | 109 | 109 | 108 | 99 | 108 | 98 | 99 | 99 | 98 | 105 |
| Produits laitiers et œufs | | 123 | 111 | 111 | 109 | 94 | 113 | 106 | 90 | 89 | 94 | 102 |
| Produits de boulangerie et autres produits céréaliers | | 96 | 104 | 100 | 100 | 100 | 97 | 97 | 104 | 106 | 103 | 112 |
| Fruits et légumes | | 127 | 111 | 111 | 114 | 101 | 107 | 98 | 94 | 96 | 109 | 107 |
| Autres aliments achetés au magasin ² | | 103 | 102 | 96 | 103 | 97 | 107 | 99 | 100 | 104 | 103 | 106 |
| Aliments achetés au restaurant | | 97 | 97 | 95 | 93 | 102 | 97 | 96 | 100 | 104 | 98 | 107 |
| Logement | 27,2 | 91 | 90 | 97 | 88 | 94 | 107 | 113 | 90 | 91 | 89 | 99 |
| Dépenses et équipement du ménage | 10,7 | 99 | 98 | 102 | 97 | 100 | 103 | 103 | 96 | 96 | 96 | 103 |
| Dépenses du ménage | | 98 | 95 | 102 | 94 | 100 | 103 | 104 | 94 | 94 | 97 | 105 |
| Équipement du ménage | | 102 | 104 | 101 | 102 | 101 | 101 | 101 | 100 | 99 | 94 | 99 |
| Habillement et chaussures | 6,3 | 101 | 93 | 101 | 100 | 100 | 101 | 101 | 100 | 99 | 95 | 101 |
| Transports | 18,6 | 105 | 95 | 98 | 96 | 100 | 99 | 105 | 93 | 96 | 90 | 104 |
| Transport privé | | 105 | 93 | 96 | 95 | 100 | 98 | 104 | 93 | 98 | 91 | 106 |
| Achat de véhicules automobiles | | 101 | 105 | 102 | 101 | 100 | 102 | 101 | 100 | 99 | 93 | 101 |
| Essence | | 114 | 88 | 105 | 100 | 108 | 98 | 100 | 98 | 102 | 90 | 93 |
| Autres transports privés | | 102 | 82 | 84 | 84 | 94 | 92 | 111 | 82 | 95 | 88 | 121 |
| Transport public | | 104 | 104 | 106 | 101 | 100 | 106 | 113 | 94 | 84 | 89 | 92 |
| Santé et soins personnels | 4,6 | 103 | 100 | 105 | 103 | 105 | 106 | 100 | 96 | 90 | 98 | 98 |
| Soins de santé | | 103 | 104 | 108 | 106 | 106 | 113 | 101 | 92 | 92 | 100 | 95 |
| Articles et accessoires de soins personnels | | 113 | 110 | 106 | 111 | 98 | 105 | 100 | 101 | 97 | 95 | 105 |
| Services de soins personnels | | 84 | 74 | 95 | 86 | 113 | 86 | 98 | 99 | 75 | 95 | 98 |
| Loisirs, formation et lecture | 11,3 | 104 | 102 | 107 | 101 | 93 | 109 | 109 | 96 | 97 | 97 | 97 |
| Boissons alcoolisées et produits du tabac | 3,5 | 126 | 107 | 106 | 104 | 98 | 97 | 95 | 109 | 113 | 107 | 119 |
| Boissons alcoolisées | | 102 | 104 | 102 | 95 | 103 | 101 | 102 | 87 | 91 | 95 | 108 |
| Produits du tabac et articles pour fumeurs | | 156 | 112 | 111 | 116 | 92 | 93 | 85 | 137 | 142 | 122 | 134 |

1. Les pondérations indiquées sont les pondérations arrondies pour le panier de 1996 aux prix de décembre 1997 pour le Canada. Elles ne sont fournies qu'à titre d'exemple; les pondérations utilisées en fait sont les pondérations combinées des villes rajustées en fonction des variations des prix observées depuis décembre 1997.

2. Comprend les sous-groupes suivants : sucre et sirop, confiserie, margarine, autres huiles et matières grasses comestibles, café, thé, condiments, épices et vinaigres, soupe, aliments pour bébés et enfants, préparations alimentaires précuites et congelées, boissons non-alcoolisées et toutes autres préparations alimentaires.

Source : Statistique Canada, catalogue 62-001 XPB – tableau 11.

La situation comparative favorable de Montréal par rapport à la moyenne des villes (indice d'ensemble de 98) s'explique principalement par le logement (indice de 94) et les loisirs, formation et lecture (indice de 93). Les dépenses associées à la santé et aux soins personnels y coûtent toutefois plus que la moyenne des villes combinées. Pour les autres sous-groupes de dépenses considérés, les indices associés à Montréal s'écartent peu ou pas de l'indice moyen des villes combinées

Edmonton est la ville où l'indice d'ensemble est le moins élevé soit de 94. Cela s'explique principalement par les coûts faibles associés au logement et aux transports qui, par leur forte pondération (27,2 % et 18,6 % respectivement), ont un effet à la baisse important sur l'indice d'ensemble. C'est d'ailleurs à Edmonton que le transport ainsi que les dépenses et équipement du ménage sont les moins chers alors que l'indice pour le sous-groupe du logement et celui des loisirs, formation et lecture sont parmi les plus bas des autres villes comparées. La composante des aliments et celle des boissons alcoolisées et des produits du tabac sont les seules à avoir un indice supérieur à cent.

8.2 La fiscalité

Le régime fiscal est une composante importante du coût de la vie. Dans ce point, une brève revue de l'impôt des particuliers résidant au Québec est effectuée. Des tableaux comparatifs des régimes d'imposition des diverses autres provinces canadiennes sont également présentés en annexe. Les autres éléments de la fiscalité tels les taxes municipales, les taxes de vente ou les régimes étatiques ne sont pas pris en considération ici.

Les gouvernements canadien et québécois assujettissent les particuliers résidant au Québec à un impôt sur le revenu établi selon une table de taux progressifs. Les résidents sont imposés sur leurs revenus de toutes sources. Ils ont par ailleurs droit à diverses exemptions personnelles (personnes à charges, divers abris fiscaux, impôts payés à l'étranger, etc.).

Le tableau 8.4 provient d'une étude effectuée par Pricewaterhouse Coopers et Investissement Québec. Il indique quel serait, à différents niveaux de revenu, l'impôt sur le revenu en 2001 d'un résident du Québec qui ne dispose que d'un revenu d'emploi. Deux cas sont présentés. Le premier est celui d'un célibataire vivant seul. Dans le second cas, le travailleur est marié, a deux enfants à charge de 6 et 11 ans et son conjoint n'a aucun revenu. Les calculs ont été effectués selon le régime d'imposition simplifié. Le crédit d'impôt remboursable du Québec au titre de la taxe de vente et le crédit d'impôt remboursable fédéral pour la TPS ont été pris en compte. Ces calculs ne tiennent pas compte des allocations familiales versées par le gouvernement du Québec, ni des prestations fiscales pour enfants du fédéral, ni de l'assurance médicament du Québec.

Tableau 8.4
Impôt des particuliers en 2001¹ - Résidents du Québec (en dollars)

| Célibataire vivant seul | | | | | Couple ayant deux enfants de 6 et 11 ans à charge avec un seul revenu | | | |
|-------------------------|------------------|---------------|--------|-----------------|---|---------------|--------|-----------------|
| Salaire brut | Impôt provincial | Impôt fédéral | Total | Taux moyen en % | Impôt provincial | Impôt fédéral | Total | Taux moyen en % |
| 15 000 | 306 | 619 | 925 | 6,17 | ... | ... | ... | ... |
| 30 000 | 3 270 | 2 677 | 5 948 | 19,83 | ... | 1 549 | 1 549 | 5,16 |
| 50 000 | 7 751 | 6 361 | 14 112 | 28,22 | 4 165 | 5 541 | 9 705 | 19,41 |
| 75 000 | 13 811 | 11 404 | 25 215 | 33,62 | 10 975 | 10 584 | 21 558 | 28,74 |
| 100 000 | 19 936 | 16 832 | 36 768 | 36,77 | 17 130 | 16 011 | 33 141 | 33,14 |
| 150 000 | 32 186 | 28 939 | 61 125 | 40,75 | 29 380 | 28 119 | 57 498 | 38,33 |

1. En 2001, le taux marginal maximum d'imposition pour un résident du Québec est de 48,72 %.
 Source : Pricewaterhouse Coopers et Investissement Québec

L'annexe 28, qui provient de Samson Bélair, Deloitte et Touche, présente deux tableaux. Le premier compare l'impôt fédéral et provincial sur le revenu des particuliers en 2001, selon différents niveaux de revenu, pour les résidents des différentes provinces et territoires et les non-résidents. Les montants y sont exprimés en dollars. Le second tableau de cette annexe présente, pour chacune des provinces et territoires et les non-résidents, les taux marginaux maximaux d'imposition (en %) pour divers types de revenu : les gains en capital, les dividendes et les autres revenus qui englobent entre autres les salaires et les intérêts.

Dans l'annexe 29, diffusée par la firme de consultants KPMG, des données sur les taux marginaux maximaux d'imposition sont présentées ainsi que les divers taux d'imposition appliqués pour chaque tranche de revenu. Cette information est fournie pour chacune des 10 provinces ainsi que pour le fédéral. Les chiffres sont ceux en vigueur pour l'année 2002 mais la compilation se base toutefois sur l'information disponible au 15 juin 2001. Certaines modifications ont pu y être apportées depuis. Dans le cas spécifique du Québec, il est important de noter qu'un abattement pour impôt provincial doit être pris en considération dans les taux d'imposition du fédéral.

Les comparaisons des charges fiscales ont leurs limites. Elles ne permettent pas toujours de mettre en évidence le fait que les charges fiscales plus élevées dans une juridiction peuvent servir à financer des services publics plus développés. Ailleurs, ces mêmes services doivent être achetés sur le marché privé. À titre d'exemple, et en comparaison aux autres provinces, on peut citer le régime d'assurance médicaments du Québec et le programme de garderie subventionnée (garderie à 5 \$). Certaines autres dépenses des ménages peuvent également fortement varier d'une province à l'autre selon l'importance du financement public accordé. On peut penser aux frais de scolarité universitaires qui sont, au Québec, parmi les plus faibles du pays.

Dans une perspective plus large et en débordant des frontières canadiennes, la comparaison avec la situation prévalant aux États Unis peut bien illustrer ces limites. Le secteur public est, dans ce pays, généralement moins développé qu'au Canada; cela engendre un fardeau fiscal moins élevé. Toutefois, la majorité des travailleurs américains doivent se procurer une assurance privée pour se protéger des frais afférents aux services de santé.

8.3 Le coût de la vie

Une comparaison complète du coût de la vie doit intégrer tant les coûts de l'ensemble des biens et services que de la fiscalité. Cela permet de fournir un éclairage complet de la situation relative que chaque ménage des différentes juridictions doit assumer. C'est ce que l'on tentera de présenter dans ce point.

À la demande de l'Institut de la Statistique du Québec, Direction des comptes et études économiques, la firme Runzheimer Canada Inc. a produit, en 2001, des données comparant le coût de la vie assumé par 2 types différents de ménage dans plusieurs villes au Canada et aux États-Unis. Le coût de la vie y est défini comme la somme des impôts, des taxes et des dépenses en biens et services supportés par les ménages.

Le coût de la vie des ménages dans chacune des villes y est évalué en prenant les mêmes caractéristiques socio-économiques telles le revenu, le type et la taille de la résidence, le nombre, le type et l'utilisation des véhicules automobiles ainsi que le profil de consommation des biens et services. La méthodologie utilisée permet donc d'évaluer et de comparer les écarts du coût de la vie en considérant, d'une part, les différences dans les prix des biens et services et, d'autre part, celles dans le fardeau fiscal. Les profils socio-économiques des deux types de ménages étudiés sont :

- > ménage composé de deux adultes ayant un revenu annuel familial de 50 000 \$ (CAN) ;
- > ménage composé de deux adultes et deux enfants de moins de 6 ans ayant un revenu familial de 50 000 \$ (CAN).

Les deux types de ménage sont propriétaires d'une résidence unifamiliale de 1 500 pieds carrés constituée de 6 pièces dont 3 chambres à coucher, une salle de bain ainsi qu'une salle d'eau. Ils sont également tous les deux propriétaires de deux voitures. La première est une Lumina 1998 et qui roule 22 500 km par année. La deuxième automobile est une Cavalier 1997 roulant 9 600 km par an.

Le profil des dépenses des ménages s'étend sur un large éventail de biens et services. Les taxes afférentes à ces dépenses sont exclues étant prises dans la composante fiscale du coût de la vie. Les caractéristiques des différentes catégories de dépenses sont les suivantes :

- > logement : l'étude prend en considération la date de l'acquisition de la maison ainsi que les taux d'intérêts au moment de l'achat. Les dépenses afférentes au logement sont les intérêts de l'hypothèque (excluant donc le remboursement du capital), les assurances, l'entretien et la rénovation ainsi que les utilités publiques (électricité et combustibles);
- > transport : le coût du transport en commun public pour se rendre au travail ainsi que les dépenses automobiles (travail et loisir) incluant le coût du financement, de l'essence, de l'immatriculation, des réparations, de l'entretien courant et de l'amortissement;
- > biens et services de consommation courante : alimentation (à la maison et hors de la maison), fournitures et services domestiques, vêtements et chaussures ainsi que les services personnels, de loisirs et de divertissements;
- > autres dépenses : les dépenses liées à la santé (dentiste, médicaments, etc.), les frais de garde d'enfants et autres.

Quant au fardeau fiscal, il comprend :

- > tous les impôts sur le revenu des particuliers au niveau fédéral et provincial;
- > les contributions sociales, soit les cotisations au régime de rentes du Québec, au régime de pensions du Canada et à l'assurance emploi du Canada;
- > les impôts fonciers et autres impôts locaux y compris la tarification pour certains services municipaux et les taxes scolaires;
- > toutes les taxes à la consommation de tous les niveaux : taxes sur les ventes au détail, sur les services d'utilité publique, sur les assurances, sur l'essence et autres.

Seuls les résultats pour les villes canadiennes sont présentés dans les tableaux 8.5 et 8.6. Montréal sert de ville de référence et a donc un indice de 100. Le tableau 8.5 regroupe les données sur le coût de la vie pour l'ensemble des composantes fiscales et non fiscales pour le ménage composé de deux adultes ayant un revenu familial annuel de 50 000 \$ alors que l'on retrouve dans le tableau 8.6 les résultats pour une famille de deux adultes et deux enfants de moins de 6 ans, toujours avec un revenu familial annuel de 50 000 \$.

Tableau 8.5

Indice du coût de la vie pour l'ensemble des composantes fiscales et non fiscales, deux adultes, revenu annuel de 50 000 \$, en 2001
(Montréal = 100)

| Ville | Indice | \$ |
|-----------|--------|--------|
| Toronto | 119,9 | 59 804 |
| Vancouver | 117,0 | 58 376 |
| Ottawa | 101,4 | 50 604 |
| Montréal | 100,0 | 49 890 |
| Calgary | 99,3 | 49 548 |
| Québec | 93,2 | 46 504 |
| Moncton | 91,9 | 45 841 |

Source : Runzheimer Canada, 2001

Les données du tableau 8.5 montrent que, dans le cas d'un ménage de deux adultes ayant un revenu familial annuel de 50 000 \$, les villes de Toronto et de Vancouver ont un coût de la vie nettement supérieur à celui de Montréal. Vivre à Ottawa ou à Calgary coûte, pour ce ménage, pratiquement la même chose que dans la métropole québécoise alors que Québec et Moncton affichent des indices nettement inférieurs à 100.

Le classement diffère légèrement lorsque le calcul du coût de la vie est appliqué à la famille composée de deux adultes et deux enfants de moins de six ans ayant toujours un revenu familial annuel de 50 000 \$. Comme le montre le tableau 8.6, Toronto et Vancouver restent les villes les plus chères. Elles sont d'ailleurs les seules à avoir un indice supérieur à 100, indice de base associé, rappelons-le, à Montréal. Les autres villes comparées ont toutes un coût de la vie inférieur à celui de Montréal puisqu'elles affichent toutes un indice inférieur à 100. Québec et Moncton se démarquent toutefois puisque leurs indices respectifs sont plus proches de 90 que de 100.

Tableau 8.6

Indice du coût de la vie pour l'ensemble des composantes fiscales et non fiscales, famille de deux adultes et deux enfants de moins de 6 ans, revenu annuel de 50 000 \$, en 2001
(Montréal = 100)

| Ville | Indice | \$ |
|-----------|--------|--------|
| Toronto | 118,8 | 59 364 |
| Vancouver | 117,6 | 58 772 |
| Montréal | 100,0 | 49 956 |
| Ottawa | 98,1 | 48 991 |
| Calgary | 97,0 | 48 463 |
| Québec | 92,8 | 46 352 |
| Moncton | 91,2 | 45 562 |

Source : Runzheimer Canada, 2001

L'approche adoptée par la firme Runzheimer Canada pourrait être élargie à d'autres profils de ménages. On pourrait penser par exemple à un célibataire ou à une famille ayant un revenu de 100 000 \$ ou encore, à un ménage locataire plutôt que propriétaire. Les résultats qui en découleraient seraient certainement autres que ceux exposés ici puisque tant le profil de consommation que la composante fiscale seraient différents.

Le ministère des Finances du Québec a d'ailleurs produit, dans le cadre du budget 1998-1999 une analyse basée sur les données de la même firme⁴. Cette analyse considérait 11 profils différents de ménages et effectuait la comparaison pour diverses agglomérations urbaines canadiennes et américaines. Les données sont celles du mois d'août 1997. Un extrait des résultats de cette étude se retrouve à l'annexe 30. Il porte uniquement sur les villes canadiennes considérées dans cette étude (Montréal, Toronto et Vancouver) et sur des profils de ménages à revenus moyens ou élevés.

4. Gouvernement du Québec, ministère des Finances, *Budget 1998-1999, La fiscalité des particuliers et le coût de la vie*.

Questionnaire sur la charge de travail des substituts du procureur général

IDENTIFICATION DES RÉPONDANTS

Nom du répondant principal : _____
Fonction officielle : _____
No de téléphone : _____
No de télécopieur : _____
Courriel : _____

Nom de l'autre répondant : _____
Fonction officielle : _____
No de téléphone : _____
No de télécopieur : _____
Courriel : _____

DIRECTIVES

- ▶ En l'absence de données compilées, veuillez fournir des estimés.
- ▶ En l'absence d'estimés, veuillez fournir toute information pertinente disponible.

DÉFINITIONS

- Permanent (P) :** Employé qui suite à son embauche ou après avoir complété une période d'essai, est assuré d'un emploi stable, c'est-à-dire que le moment de cessation de l'emploi n'est pas déterminé à l'avance. Cet employé peut être embauché à temps plein ou à temps partiel.
- Occasionnel (O) :** Employé embauché à temps plein ou à temps partiel pour une période limitée, généralement avec une entente stipulant que le contrat de travail se terminera à la fin de cette période. On fait appel à un employé occasionnel pour effectuer des travaux spéciaux, répondre à un surcroît de travail ou pour remplacer un employé absent. L'employé occasionnel n'acquiert pas la permanence et ne cumule généralement pas d'ancienneté.
- E.T.C. :** Signifie « équivalent à temps complet ». Il s'agit d'une façon de présenter les effectifs sur une année donnée qui tient compte du nombre de jours travaillés pour chacun des employés. Ainsi, deux employés travaillant à temps plein 6 mois pendant une année donnée valent un E.T.C.

- Période de référence :** Période annuelle pour laquelle les données sont fournies. La période de référence doit correspondre dans la mesure du possible à l'année civile 2000 ou, à défaut, à la dernière année financière complète.
- Expérience reconnue :** L'expression « expérience reconnue » représente, pour les employés ayant fait carrière uniquement comme substitut, le nombre d'années d'expérience comme substitut calculé à partir de la date d'embauche. Pour les employés ayant acquis une expérience autre que celle de substitut, l'expérience reconnue se calcule comme la somme des années d'expérience reconnues à l'embauche et des années d'expérience comme substitut calculées à partir de la date d'embauche.
- Spécialité :** Concerne les effectifs qui consacrent la plus grande partie ou la totalité de leur temps à des dossiers spécialisés, qu'ils œuvrent ou non au sein d'équipes spécialisées. Cela exclut les substituts qui à l'occasion traitent, en tout ou en partie, de dossiers touchant ces spécialités.
- Gestionnaire :** Employé qui, à différents niveaux, participe à la planification des opérations et des budgets, à l'établissement des objectifs et au contrôle des mandats et de leur répartition. Le gestionnaire détient l'autorité requise pour prendre des décisions qui lient l'employeur. Il est le représentant de l'employeur auprès des employés.
- Agent de recherche :** Comprend tous les employés apportant un soutien direct aux substituts. Il s'agit, la plupart du temps, d'employés de niveau technique ou professionnel ayant fait des études dans le domaine du droit et qui peuvent effectuer des recherches juridiques et poser certains actes juridiques. Les autres termes utilisés pour les définir sont « technicien en droit », « technicien juridique », « employé parajuridique » et « para-légal ». Cette catégorie d'employés exclut les stagiaires du Barreau qui sont considérés dans une catégorie pour eux seuls.
- Employés de soutien :** Employés exécutants dont les emplois comportent des fonctions de préparation, regroupement, transcription, conservation et distribution de documents et de données. Ces emplois comportent aussi des fonctions de renseignements et l'opération de machines de bureau.
- Autres :** Comprend tous les employés n'ayant pas un lien direct avec les activités juridiques mais qui apportent un soutien administratif aux activités de la Direction générale des poursuites publiques tels que les employés en comptabilité, en informatique, en finances ou tout autre type d'emploi.
- Région :** Correspond aux régions administratives ou tout autre découpage régional utilisé dans chaque province pour gérer ou compiler les statistiques des services de poursuites publiques.
- Point de service :** Correspond à la plus petite unité, dans un même lieu physique, dispensant les services de poursuites publiques.
- Dossier :** Document papier ou virtuel, comportant un code d'identification, soumis ou traité par la direction générale des poursuites publiques.
- Infraction :** Est basée sur les plaintes fondées, c'est-à-dire les événements pour lesquels, après enquête, la police estime qu'une infraction a été commise. Il se peut que, lors d'un même événement, plusieurs infractions aient été commises. Seule l'infraction la plus grave est comptabilisée.

Absence :

L'absence se définit par les motifs d'absence du travail suivants : maladie ou incapacité, soins à donner à ses enfants ou à un parent âgé, autres obligations personnelles ou familiales, absence de longue durée pour cause de maladie ou d'incapacité lorsque l'employé continue de recevoir une rémunération totale ou partielle de son employeur. L'absence exclut les congés de maternité, les vacances et les jours fériés.

I Portrait des effectifs

Question 1

Veillez indiquer, pour chaque type d'informations, le nombre de substituts permanents et occasionnels en équivalent à temps complet (E.T.C.) pour l'année civile 2000.

Période de référence : de ____ / ____ / ____ à ____ / ____ / ____
j m a j m a

Pour la partie historique, veuillez mentionner la période de référence pour chaque année.

| Type d'information | Période de référence | Nombre de permanents | Nombre d'occasionnels |
|--|--|----------------------|-----------------------|
| Historique | | | |
| 1990 | De ____ / ____ / ____ à ____ / ____ / ____ | | |
| 1991 | De ____ / ____ / ____ à ____ / ____ / ____ | | |
| 1992 | De ____ / ____ / ____ à ____ / ____ / ____ | | |
| 1993 | De ____ / ____ / ____ à ____ / ____ / ____ | | |
| 1994 | De ____ / ____ / ____ à ____ / ____ / ____ | | |
| 1995 | De ____ / ____ / ____ à ____ / ____ / ____ | | |
| 1996 | De ____ / ____ / ____ à ____ / ____ / ____ | | |
| 1997 | De ____ / ____ / ____ à ____ / ____ / ____ | | |
| 1998 | De ____ / ____ / ____ à ____ / ____ / ____ | | |
| 1999 | De ____ / ____ / ____ à ____ / ____ / ____ | | |
| 2000 | De ____ / ____ / ____ à ____ / ____ / ____ | | |
| Expérience reconnue | | | |
| 0 à 4 ans d'expérience reconnue | | | |
| 5 à 9 ans d'expérience reconnue | | | |
| 10 à 14 ans d'expérience reconnue | | | |
| 15 ans d'expérience reconnue et plus | | | |
| TOTAL | | | |
| Spécialité | | | |
| Crimes contre la personne | | | |
| Violence familiale | | | |
| Crimes sexuels | | | |
| Jeunes contrevenants | | | |
| Crimes économiques | | | |
| Produits de la criminalité | | | |
| Crime organisé | | | |
| Écoute électronique | | | |
| Entraide internationale | | | |
| Service-conseil | | | |
| Appels | | | |
| Stupéfiants et drogues | | | |
| Procès par jury | | | |
| Homicide | | | |
| Crimes contre les enfants | | | |
| Proxénétisme et prostitution | | | |
| Statutaire (autre que le Code criminel et la Loi sur les drogues et autres substances) | | | |
| Autres | | | |
| Spécifiez : | | | |
| TOTAL | | | |

Question 5

Quel est le nombre total d'infractions au Code criminel, à la Loi sur les drogues et autres substances, aux autres lois fédérales et provinciales, par type d'infraction pour l'année civile 2000?

| Type d'infraction | Nombre d'infractions |
|--|----------------------|
| INFRACTIONS CONTRE LA PERSONNE | |
| > Homicide | |
| > Négligence criminelle et autres infractions entraînant la mort | |
| > Tentative ou complot en vue de commettre un meurtre | |
| > Voies de fait | |
| > Agression sexuelle | |
| > Autres infractions d'ordre sexuel | |
| > Enlèvement ou séquestration | |
| > Vol qualifié ou extorsion | |
| > Harcèlement criminel | |
| > Menaces | |
| > Autres infractions contre la personne | |
| INFRACTIONS CONTRE LA PROPRIÉTÉ | |
| > Crime d'incendie | |
| > Introduction par effraction | |
| > Vol de véhicule à moteur | |
| > Vol de plus de 5 000 \$ | |
| > Vol de 5 000 \$ ou moins | |
| > Possession de biens volés | |
| > Fraude | |
| > Méfait | |
| AUTRES INFRACTIONS AU CODE CRIMINEL | |
| > Prostitution | |
| > Infractions relatives aux armes à feu et aux autres armes | |
| > Infractions contre l'administration de la loi et de la justice | |
| > Actes contraires aux bonnes moeurs ou inconduite | |
| > Appels téléphoniques indécents ou harcelants | |
| > Autres | |
| INFRACTIONS RELATIVES AUX PRODUITS DE LA CRIMINALITÉ | |
| INFRACTIONS – CONDUITE DE VÉHICULES | |
| > Conduite avec capacités affaiblies | |
| > Délit de fuite | |
| > Autres infractions relatives à la conduite de véhicules | |
| CODE CRIMINEL – TOTAL | |
| INFRACTIONS RELATIVES AUX DROGUES ET AUTRES SUBSTANCES | |
| INFRACTIONS AUX AUTRES LOIS FÉDÉRALES | |
| INFRACTIONS AUX LOIS PROVINCIALES | |
| TOTAL | |

Question 6

Quel est le nombre total de dossiers traités par la Direction générale des poursuites publiques, incluant les plaintes refusées, les dossiers non judiciairisés et les dossiers judiciairisés de 1997 à 2000?

Quelle est la part des dossiers traités par les cours municipales (pour le Québec seulement) et par la police (autres provinces) de 1997 à 2000?

Quelle est cette norme ou à défaut, quel est le temps moyen consacré à la préparation des dossiers?

Question 11 - Temps de cour

Quel est le temps de cour moyen par substitut au cours de l'année civile 2000? _____

Période de référence : de ____/____/____ à ____/____/____
j m a j m a

Question 12 - Nombre de témoins par dossier

Quel est le nombre moyen de témoins par dossier au cours de l'année civile 2000? _____

Période de référence : de ____/____/____ à ____/____/____
j m a j m a

Existe-t-il dans votre province des limitations au nombre de témoins policiers pouvant être assignés?

Oui Non Veuillez expliquer :

Question 13 - Absentéisme et roulement du personnel

Quel est le nombre d'embauches et le nombre de départs chez les substituts de 1990 à 2000?

Quel est le nombre d'absences d'au moins un jour et le nombre de jours (ou heures) d'absence chez les substituts de 1990 à 2000?

Période de référence : de ____/____/____ à ____/____/____
j m a j m a

| Année | Nombre d'embauches | | Nombre de départs | | Nombre d'absence d'au moins un jour | Nombre d'heures/jours d'absences |
|-------|--------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| | Permanents | Occasionnels | Permanents | Occasionnels | | |
| 1990 | | | | | | |
| 1991 | | | | | | |
| 1992 | | | | | | |
| 1993 | | | | | | |
| 1994 | | | | | | |
| 1995 | | | | | | |
| 1996 | | | | | | |
| 1997 | | | | | | |
| 1998 | | | | | | |
| 1999 | | | | | | |
| 2000 | | | | | | |

**IDENTIFICATION DES
RÉPONDANTS**

Nom du répondant principal : _____
Fonction officielle : _____
N° de téléphone : _____
N° de télécopieur : _____
Courriel : _____

Nom de l'autre répondant : _____
N° de téléphone : _____
N° de télécopieur : _____
Courriel : _____

DIRECTIVES

► Veuillez indiquer, pour chacune des tâches listées, quel est le nombre d'années d'expérience nécessaire aux substituts pour les exécuter. Si aucun substitut ne remplit une tâche donnée, indiquer « Aucun ». Si tous les substituts, peu importe leur expérience, exécutent une tâche donnée, indiquer « Tous ».

► La liste de tâche proposée n'est pas exhaustive et ce, dans le but d'alléger la tâche du répondant. Par exemple, dans la section consacrée aux dossiers spécialisés, nous avons présenté uniquement les tâches particulières à ces domaines et nous n'avons pas repris les tâches générales des procureurs telles que la recherche sur des points de droits et la jurisprudence, la plaidoirie, les rencontres avec les victimes et les témoins, etc. Cependant, si la liste de tâches proposée ne comprend pas des tâches particulièrement importantes exécutées par les substituts de votre province, **veuillez ajouter ces tâches** à la fin du questionnaire. Avant d'ajouter une tâche, assurez-vous qu'elle est significative et qu'elle n'est pas comprise implicitement dans une autre tâche plus générale déjà énumérée.

► Dans la section « Tâches reliées aux dossiers spécialisés », veuillez indiquer le nombre d'années d'expérience nécessaire à un substitut pour l'exécuter selon qu'il est considéré comme généraliste (G) ou spécialiste (S).

DÉFINITIONS

Spécialiste (S) : Substituts du procureur qui consacrent la plus grande partie ou la totalité de leur temps à des dossiers spécialisés, qu'ils œuvrent ou non au sein d'équipes spécialisées.

Généraliste (G) : Substituts du procureur qui, à l'occasion, traitent en tout ou en partie, de dossiers spécialisés. Cela exclut les substituts qui consacrent la plus grande partie de leur temps à des dossiers spécialisés ou qui œuvrent au sein d'équipes spécialisées.

LISTE DES TÂCHES DU SUBSTITUT DU PROCUREUR GÉNÉRAL

| | Aucun | Niveau 1 0-4 ans | Niveau 2 5-9 ans | Niveau 3 10-14 ans | Niveau 4 15 ans+ | Tous |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes | | | | | | |
| ► Évaluation de la preuve et autorisation de la plainte | | | | | | |
| ➤ Conseiller les policiers et les assister dans la rédaction de tous mandats ou dénonciations | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Examiner les rapports et documents d'accusation soumis par la police, évaluer les éléments de preuve reliés à l'infraction, faire compléter les preuves soumise et demander des compléments d'enquête subséquemment | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Demander l'émission ou la délivrance d'un mandat de perquisition | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Rencontrer les victimes, les témoins, les enquêteurs, les experts et apprécier leur témoignage | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Examiner les pièces à conviction et visiter les lieux du crime | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Évaluer l'opportunité de déposer des accusations | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Autoriser le dépôt d'une dénonciation | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Informer l'enquêteur et la victime des motifs du refus d'intenter des procédures | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Choisir et rédiger les chefs d'accusation | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Décider du mode de poursuite (infraction sommaire ou acte criminel) | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Décider du moyen d'amener l'accusé au tribunal (par sommation, promesse ou mandat d'arrestation) | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Déterminer la liste des témoins | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Effectuer des recherches sur les points de droit concernés | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Retirer la dénonciation déposée par l'agent de la paix | <input type="checkbox"/> |
| ► Traitement non judiciaire | | | | | | |
| ➤ Appliquer le programme de traitement non judiciaire de certaines infractions criminelles commises | <input type="checkbox"/> |
| ► Enquête sur remise en liberté | | | | | | |
| ➤ Décider, s'il y a lieu, de s'objecter à la remise en liberté | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Sélectionner et assigner les témoins | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Suggérer l'imposition de conditions de mise en liberté, requérir un ajournement de l'enquête sur caution ou procéder à l'enquête sur remise en liberté | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Évaluer l'opportunité de faire réviser la décision du tribunal par une instance supérieure | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Lorsque le juge ordonne un cautionnement, vérifier et s'assurer de la solvabilité de la caution | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Préparer et faire les représentations lors de l'audition de la révision de l'ordonnance de remise en liberté et de détention | <input type="checkbox"/> |
| ► Divulgarion de la preuve | | | | | | |
| ➤ Divulguer à l'avocat de la défense toute la preuve disponible et pertinente | <input type="checkbox"/> |
| ► Enquête préliminaire | | | | | | |
| ➤ Étudier la possibilité de déposer un acte d'accusation privilégié | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Préparer l'audition de l'enquête | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Décider de l'arrêt des procédures | <input type="checkbox"/> |

LISTE DES TÂCHES DU SUBSTITUT DU PROCUREUR GÉNÉRAL

| | Aucun | Niveau 1 0-4 ans | Niveau 2 5-9 ans | Niveau 3 10-14 ans | Niveau 4 15 ans+ | Tous |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ➤ Rencontrer les témoins et les victimes, leur apporter un soutien et leur expliquer le déroulement des procédures | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Consulter les enquêteurs et les experts et réviser leur témoignage | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Assigner les témoins nécessaires | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Procéder à l'enquête préliminaire ou consentir à l'article 549 c.c. | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Consentir à une réoption | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Décider des suites à donner aux demandes de transferts de districts | <input type="checkbox"/> |
| ► Conférence préparatoire | | | | | | |
| ➤ Préparer la conférence préparatoire | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Rencontrer l'avocat de la défense pour négocier certaines admissions ou un plaidoyer de culpabilité et une sentence | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Procéder à la conférence préparatoire | <input type="checkbox"/> |
| ► Étapes Pro forma | | | | | | |
| ➤ Procéder à des admissions | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Trouver les dates disponibles en vue du procès | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Divulguer la preuve | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Enregistrer des plaidoyers de culpabilité | <input type="checkbox"/> |
| ► Procès | | | | | | |
| ➤ Préparer le procès et effectuer les recherches sur les points de droit concernés | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Déposer l'acte d'accusation | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Décider de retirer ou non les accusations avant le plaidoyer | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Débattre au mérite diverses requêtes préliminaires | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Choisir les membres du jury (récusation, dispense, mise à l'écart) | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Présenter un exposé de cause qui permettra au juge et au jury de comprendre et de suivre l'évolution de la présentation de la preuve | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Présenter la preuve et répondre aux objections de la défense | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Évaluer la pertinence et la légalité d'une contre-preuve et la présenter | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Présenter une plaidoirie | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Dans le cas d'un verdict de culpabilité, évaluer l'opportunité de faire les représentations appropriées pour que le délinquant soit déclaré dangereux ou à contrôler | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Évaluer la sentence qu'il croit juste et faire les représentations | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Demander l'émission des ordonnances appropriées (A.D.N., confiscation, restitution, arme à feu, etc.: art. 109 c.c.) | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Dans le cas d'un acquittement, analyser le jugement et la preuve faite et évaluer l'opportunité de porter la cause en appel | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Exécuter les recherches sur les points de droit concernés | <input type="checkbox"/> |

LISTE DES TÂCHES DU SUBSTITUT DU PROCUREUR GÉNÉRAL

| | Aucun | Niveau 1 0-4 ans | Niveau 2 5-9 ans | Niveau 3 10-14 ans | Niveau 4 15 ans+ | Tous |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Tâches reliées aux procédures particulières | | | | | | |
| ► Recours extraordinaires | | | | | | |
| ➤ Initier et débattre une procédure devant la Cour supérieure pour contester, annuler ou modifier une décision d'un juge de première instance | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Rédiger les requêtes pertinentes, effectuer les recherches requises et convaincre lors de l'audition | <input type="checkbox"/> |
| ► En matière de bris d'ordonnance de sursis | | | | | | |
| ➤ Évaluer la preuve et, si nécessaire, initier les procédures judiciaires et plaider devant le tribunal | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Préparer et demander l'émission d'une ordonnance de révocation de permis d'arme à feu et/ou d'interdiction de possession | <input type="checkbox"/> |
| ► En matière d'ordonnance de paiement d'amende | | | | | | |
| ➤ Évaluer les rapports du percepteur des amendes | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Évaluer l'opportunité d'initier les procédures | <input type="checkbox"/> |
| ► En matière de verdict de non-responsabilité criminelle pour cause de troubles mentaux | | | | | | |
| ➤ Transmettre au Tribunal administratif les documents appropriés | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Plaider devant le tribunal | <input type="checkbox"/> |
| ► En matière de demande de révision judiciaire pour réduire le délai préalable à la libération conditionnelle (art. 745 c.c.) | | | | | | |
| ➤ Demander l'assignation d'un enquêteur pour retracer les témoins et la famille de la victime | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Procéder aux étapes préliminaires à l'audition de la demande | <input type="checkbox"/> |
| ➤ S'il y a lieu, exiger une évaluation du requérant par un psychiatre, ou un complément d'enquête sur l'attitude du requérant en détention | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Demander de requérir les témoignages écrits des témoins, des victimes ou de leur famille | <input type="checkbox"/> |
| ➤ S'il y a lieu, contester l'étape prévue à l'article 745.61 du c.c. | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Procéder à l'audition de la demande | <input type="checkbox"/> |
| ► En matière d'extradition | | | | | | |
| ➤ Évaluer l'opportunité de présenter une demande d'extradition | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Préparer les procédures requises | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Présenter la demande d'extradition | <input type="checkbox"/> |
| ➤ En matière d'enlèvement d'enfant, tenter de négocier le retour de l'enfant via les affaires consulaires, concurremment aux procédures en extradition | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Lorsqu'une demande est transmise de l'étranger et concerne un résident de votre province, évaluer cette demande en fonction des principes et transmettre son évaluation au procureur du gouvernement fédéral responsable du dossier | <input type="checkbox"/> |
| ► En matière de témoin repentant | | | | | | |
| ➤ Évaluer l'opportunité d'utiliser un témoin repentant | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Rencontrer le témoin repentant pour évaluer sa crédibilité et déterminer s'il répond aux critères | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Négocier et signer une entente avec le témoin repentant | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Collaborer à la rédaction du rapport annuel sur l'utilisation des repentis | <input type="checkbox"/> |

LISTE DES TÂCHES DU SUBSTITUT DU PROCUREUR GÉNÉRAL

| | Aucun | Niveau 1 0-4 ans | Niveau 2 5-9 ans | Niveau 3 10-14 ans | Niveau 4 15 ans+ | Tous |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ► En matière d'examen des troubles mentaux | | | | | | |
| ➤ S'assurer que le matériel requis est obtenu et présent avant l'examen d'évaluation | <input type="checkbox"/> |
| ► En matière de procédures d'ADN | | | | | | |
| ➤ Conseiller les policiers au sujet des conditions de l'exécution des procédures d'ADN | <input type="checkbox"/> |
| Tâches de supervision et d'administration | | | | | | |
| ➤ Superviser les activités d'autres substituts (planifier, distribuer et coordonner le travail de son équipe) | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Exercer des responsabilités administratives | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Participer à des comités chargés d'élaborer des recommandations relatives à des procédures et protocoles en matière judiciaire et administrative | <input type="checkbox"/> |
| Tâches d'expert-conseil dans son domaine de spécialisation | | | | | | |
| ➤ Servir de personne-ressource et de conseiller-expert dans son domaine | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Siéger à un comité dans son domaine de spécialisation | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Animer des cours, donner des conférences et publier des articles dans son domaine de spécialisation | <input type="checkbox"/> |

LISTE DES TÂCHES DU SUBSTITUT DU PROCUREUR GÉNÉRAL

| | Aucun | | Niveau 1 | | Niveau 2 | | Niveau 3 | | Niveau 4 | | Tous | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | | 0-4 ans | | 5-9 ans | | 10-14 ans | | 15 ans+ | | | |
| | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S |
| Tâches reliées aux dossiers spécialisés | | | | | | | | | | | | |
| ► Jeunesse | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Décider de l'orientation du dossier du jeune contrevenant en autorisant des poursuites judiciaires ou le renvoyant aux mesures de rechange de la Protection de la Jeunesse | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Discuter de l'orientation du dossier avec le directeur provincial | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Réévaluer l'orientation que prendra le dossier après la décision du directeur provincial de la Protection de la Jeunesse | <input type="checkbox"/> |
| ➤ À l'occasion, rencontrer les experts, échanger avec eux et les questionner | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Évaluer l'opportunité de demander un renvoi à la juridiction normalement compétente (art. 16 et 16.101 Loi des jeunes contrevenants) | <input type="checkbox"/> |
| ➤ A l'étape de la décision, prendre connaissance du rapport pré-décisionnel et faire témoigner le rédacteur du rapport | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Rencontrer les parents pour discuter de la décision | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Conseiller les milieux scolaire et institutionnel en ce qui concerne l'intervention policière | <input type="checkbox"/> |
| ➤ A l'étape de l'examen des décisions, examiner le rapport d'évolution de l'adolescent, faire les représentations qui s'imposent et convaincre le tribunal | <input type="checkbox"/> |
| ► En matière d'agression sexuelle et de mauvais traitements physiques aux enfants | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Rencontrer personnellement les victimes pour déterminer leur capacité à témoigner, la qualité de leur témoignage et l'opportunité d'entamer des procédures | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Visionner l'enregistrement vidéo du témoignage de la victime | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Appliquer l'entente multisectorielle (protocole d'intervention) relative aux enfants victimes d'abus sexuels et de mauvais traitements physiques | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Rencontrer, préparer et faire entendre les experts | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Dans le cas d'abus physique sérieux, rencontrer le personnel médical, les travailleurs sociaux et tout autre professionnel | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Diriger les victimes vers les services d'aide | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Participer à la formation des policiers | <input type="checkbox"/> |
| ► En matière de violence conjugale | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Participer à la formation des policiers en la matière | <input type="checkbox"/> |
| ➤ S'occuper de la sécurité des victimes, des besoins de la famille et des relations entre ses membres | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Faciliter le contact entre la victime et les divers organismes, groupes communautaires et services sociaux | <input type="checkbox"/> |
| ► Écoute électronique | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Conseiller les policiers sur l'opportunité de présenter une demande d'écoute | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Vérifier l'affidavit de l'agent de la paix pour s'assurer qu'il rencontre les exigences du Code criminel | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Vérifier la demande et le projet d'ordonnance qui seront présentés et autoriser et présenter la demande devant le juge | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Conseiller les policiers en cours d'interception | <input type="checkbox"/> |

LISTE DES TÂCHES DU SUBSTITUT DU PROCUREUR GÉNÉRAL

| | Aucun | | Niveau 1 | | Niveau 2 | | Niveau 3 | | Niveau 4 | | Tous | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | | 0-4 ans | | 5-9 ans | | 10-14 ans | | 15 ans+ | | | |
| | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S |
| ► Entraide juridique internationale | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Préparer et présenter devant la Cour les diverses procédures prévues à la loi | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Vérifier s'il existe un traité entre le Canada et le pays dont un corps policier entend requérir de l'aide | <input type="checkbox"/> |
| ► Support aux substituts et aux autorités | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Apporter une aide aux substituts moins expérimentés concernant les questions techniques, fournir de l'information et des opinions juridiques et supporter et conseiller les substituts dans des dossiers de poursuites | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Concevoir le matériel didactique, élaborer des guides et des textes de mise en œuvre des réformes législatives, résumer des arrêts de jurisprudence, collaborer à la rédaction de notes, mémoires et requêtes et examiner les actes de procédures et les documents afférents | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Conseiller les personnes chargées de l'application de la loi et les autorités des différents ministères et assurer leur formation | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Participer à des groupes de travail interministériels et assurer la liaison avec des organismes interministériels et ministériels ou gouvernementaux | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Traiter les cas de nature extrêmement complexe et importante, c'est-à-dire les enjeux légaux majeurs mettant en cause le système de justice, la réputation du ministère et les intérêts des provinces | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Préparer et produire verbalement et par écrit des opinions juridiques pour le Procureur général et la Direction générale des poursuites publiques | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Demander la confiscation des cautionnements | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Assurer l'application de l'Entente relative aux informations concernant les sentences de pénitencier avec le Service correctionnel du Canada | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Participer à des comités chargés d'élaborer des recommandations relatives à des procédures et protocoles en matière judiciaire et administrative | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Rédiger l'ensemble des lois et des règlements publics de la province et aider les ministères à élaborer leurs politiques en rédigeant des propositions législatives | <input type="checkbox"/> |
| ► Appel | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Décider de l'opportunité de porter la cause en appel | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Débattre les diverses requêtes concernant notamment la remise en liberté ou celle pour l'admission d'une nouvelle preuve | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Rédiger et déposer un mémoire d'appel | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Plaider et présenter l'argumentation devant le tribunal d'appel | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Conseiller les substituts du Procureur général sur des questions d'ordre juridique et stratégique tant dans les dossiers de la première instance que ceux portés en appel à la Cour d'appel ou à la Cour Suprême | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Participer à la formation des substituts par la rédaction de textes ou de conférences | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Assumer la rédaction de mémoires et les plaidoiries des dossiers portés en appel | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Tenir un registre des dossiers en appel et en faire rapport | <input type="checkbox"/> |
| ► Procès d'assises | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Administrer la preuve dans les procès tenus devant juge et jury | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Autoriser et faire le suivi des dossiers de meurtre jusqu'à la fin du procès | <input type="checkbox"/> |

LISTE DES TÂCHES DU SUBSTITUT DU PROCUREUR GÉNÉRAL

| | Aucun | | Niveau 1 | | Niveau 2 | | Niveau 3 | | Niveau 4 | | Tous | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | | 0-4 ans | | 5-9 ans | | 10-14 ans | | 15 ans+ | | | |
| | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S |
| ► Crimes économiques | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Étudier la preuve documentaire, les déclarations et la preuve comptable | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Distinguer entre les aspects civils et criminels d'une représentation frauduleuse | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Préparer les avis prévus par la Loi sur la preuve au Canada | <input type="checkbox"/> |
| ➤ S'assurer que les privilèges des autres professionnels (comptables, notaires) sont respectés | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Vérifier si le crime commis peut être relié à l'article 462.3 c.c. qui permet la confiscation de tout bien acquis si la preuve est faite qu'il s'agit de produit de la criminalité | <input type="checkbox"/> |
| ► Crime organisé | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Conseiller tout policier ou tout enquêteur affecté à la lutte au crime organisé | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Maintenir à jour les registres, plans de preuve et autres documents d'analyse et de support qui pourront être constitués en vue d'amener le substitut à autoriser et déposer des dénonciations contre des individus sous enquête | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Dispenser le perfectionnement et la formation aux services policiers et aux substituts du procureur général de l'ensemble du réseau | <input type="checkbox"/> |
| ► Produits de la criminalité | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Conseiller en cours d'enquête tout policier ou tout enquêteur affecté aux produits de la criminalité | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Assister les policiers dans la rédaction de l'affidavit produit au soutien des requêtes pour l'obtention d'un mandat ou d'une ordonnance de blocage | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Rédiger et présenter les procédures appropriées | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Vérifier, auprès de l'administrateur des biens saisis ou bloqués, le respect de l'ordonnance et les coûts qui en découlent | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Faire en sorte qu'il soit disposé des biens confisqués de la manière la plus rentable | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Percevoir, en cours de procédures, les sommes dues et effectuer les paiements | <input type="checkbox"/> |
| ► Pénal | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Conseiller les ministères clients ainsi que toutes les personnes chargés de l'application des lois | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Dispenser la formation auprès des personnes chargées de l'application des lois | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Participer à l'élaboration de la législation pénale | <input type="checkbox"/> |
| ► Service-conseil | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Conseiller les policiers sur toute question juridique survenant en cours d'enquête | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Conseiller et assister les policiers dans la rédaction de dénonciations et mandats | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Assurer que le service-conseil soit disponible en tout temps (24 heures par jour) | <input type="checkbox"/> |

LISTE DES TÂCHES DU SUBSTITUT DU PROCUREUR GÉNÉRAL

| | Aucun | | Niveau 1 | | Niveau 2 | | Niveau 3 | | Niveau 4 | | Tous | |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | | 0-4 ans | | 5-9 ans | | 10-14 ans | | 15 ans+ | | | |
| | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S |
| ► Autres tâches (spécifiez) | <input type="checkbox"/> |
| _____ | <input type="checkbox"/> |
| _____ | <input type="checkbox"/> |
| _____ | <input type="checkbox"/> |
| _____ | <input type="checkbox"/> |
| _____ | <input type="checkbox"/> |
| _____ | <input type="checkbox"/> |
| _____ | <input type="checkbox"/> |
| _____ | <input type="checkbox"/> |
| _____ | <input type="checkbox"/> |
| _____ | <input type="checkbox"/> |

Annexe 3

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé¹, méthode des déboursés, entreprises publiques au Québec, en 2000

Avantages sociaux

Autre rémunération directe

Remboursement de congés de maladie non utilisés 1,74

Rémunération indirecte

Compensation pour congés parentaux 0,20

Assurance vie 0,17

Assurance maladie 0,52

Assurance soins dentaires 1,04

Assurance appareils optiques 0,54

Assurance salaire 1,52

Assurance invalidité longue durée 0,94

Régime de retraite 6,19

Temps chômé payé

Congés annuels 8,15

Congés fériés et mobiles 4,86

Congés de maladies utilisés 2,90

Congés parentaux 0,03

Congés sociaux 0,49

1. Les pourcentages des coûts représentent une moyenne des coûts chez les répondants qui offrent l'avantage.

Annexe 4

Critères de détermination des augmentations de salaires

| Provinces et gouvernement fédéral | Critères de détermination des niveaux d'augmentation des salaires |
|--------------------------------------|--|
| Québec | <ul style="list-style-type: none">➤ Augmentations accordées aux autres groupes d'employés à l'interne. La décision du Conseil du Trésor doit être entérinée par le Conseil des ministres. |
| Nouvelle-Écosse | <ul style="list-style-type: none">➤ Comparaison avec différents marchés.➤ Coût de la vie (indexation).➤ Augmentations accordées aux autres groupes d'employés à l'interne.➤ Augmentations prévues par les consultants privés en rémunération. |
| Nouveau-Brunswick | <ul style="list-style-type: none">➤ Comparaison avec différents marchés.➤ Coût de la vie (indexation).➤ Augmentations accordées aux autres groupes d'employés à l'interne.➤ Augmentations prévues par les consultants privés en rémunération. |
| Ontario | <ul style="list-style-type: none">➤ Comparaison avec différents marchés.➤ Coût de la vie (indexation).➤ Augmentation accordées aux autres groupes d'employés à l'interne.➤ Augmentations prévues par les consultants privés en rémunération. |
| Gouvernement fédéral | <ul style="list-style-type: none">➤ Comparaison avec différents marchés.➤ Coût de la vie (indexation).➤ Augmentation accordées aux autres groupes d'employés à l'interne.➤ Augmentations prévues par les consultants privés en rémunération. |
| Manitoba | <ul style="list-style-type: none">➤ Comparaison avec différents marchés.➤ Coût de la vie (indexation).➤ Augmentation accordées aux autres groupes d'employés à l'interne. |
| Alberta | <ul style="list-style-type: none">➤ Comparaison avec différents marchés.➤ Augmentation accordées aux autres groupes d'employés à l'interne.➤ Comparaison avec les autres procureurs au Canada. |
| Colombie-Britannique | <ul style="list-style-type: none">➤ Comparaison avec différents marchés.➤ Coût de la vie (indexation).➤ Augmentation accordées aux autres groupes d'employés à l'interne. |

Annexe 5
Échelles salariales - Québec

| Année d'expérience ¹ | Échelon | Traitement du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2001 |
|---------------------------------|---------|--|
| Zone normale | | |
| > Aucune | 1 | 34 548 |
| | 2 | 35 384 |
| > 6 mois | 3 | 36 240 |
| | 4 | 37 117 |
| > 1 an | 5 | 38 016 |
| | 6 | 38 937 |
| > 1 an 6 mois | 7 | 39 879 |
| | 8 | 40 844 |
| > 2 ans | 9 | 41 832 |
| | 10 | 42 846 |
| > 2 ans 6 mois | 11 | 43 882 |
| | 12 | 44 944 |
| > 3 ans | 13 | 46 033 |
| | 14 | 47 147 |
| > 3 ans 6 mois | 15 | 48 288 |
| | 16 | 49 457 |
| > 4 ans | 17 | 50 654 |
| | 18 | 51 881 |
| > 4 ans 6 mois | 19 | 53 136 |
| | 20 | 54 422 |
| > 5 ans | 21 | 55 740 |
| | 22 | 56 844 |
| > 6 ans | 23 | 57 969 |
| | 24 | 59 118 |
| > 7 ans | 25 | 60 288 |
| | 26 | 61 482 |
| > 8 ans | 27 | 62 699 |
| | 28 | 63 942 |
| > 9 ans | 29 | 65 207 |
| | 30 | 66 499 |
| > 10 ans | 31 | 67 816 |
| | 32 | 68 852 |
| > 11 ans | 33 | 69 905 |
| | 34 | 70 974 |
| > 12 ans | 35 | 72 060 |
| | 36 | 73 161 |
| > 13 ans | 37 | 74 280 |
| | 38 | 75 415 |
| > 14 ans | 39 | 76 569 |
| | 40 | 77 739 |
| > 15 ans | 41 | 78 927 |
| Zone mérite | | |
| > Minimum | | 34 548 |
| > Maximum normal | | 78 927 |
| > Maximum mérite | | 92 653 |

1. Cette notion d'expérience n'est utilisée qu'aux fins prévues à la Directive concernant l'attribution des taux de traitement ou taux de salaire et des bonis à certains fonctionnaires.

Annexe 6
Échelles salariales - Nouvelle-Écosse

| Niveau | Année d'expérience | Échelon | Traitement du 1 ^{er} avril 2001 au 31 mars 2002 | Cote ¹ |
|--------------------------------|--------------------|---------|--|-------------------|
| > Crown Attorney | moins d'un an | 1 | 42 800 | |
| | 1 an | 2 | 46 300 | . |
| | | | 48 050 | .. |
| | | | 49 625 | ... |
| | 2 ans | 3 | 49 800 | . |
| | | | 51 550 | .. |
| | | | 53 125 | ... |
| | 3 ans | 4 | 53 300 | . |
| | | | 55 050 | .. |
| | | | 56 625 | ... |
| | 4 ans | 5 | 56 800 | . |
| | | | 58 550 | .. |
| | | | 60 125 | ... |
| | 5 ans | 6 | 60 300 | . |
| | | | 62 050 | .. |
| 63 625 | | | ... | |
| > Senior Crown Attorney | 6 ans | 1 | 66 800 | . |
| | 7 ans | 2 | 68 000 | .. |
| | | | 69 080 | ... |
| | | | 69 200 | . |
| | 8 ans | 3 | 70 400 | .. |
| | | | 71 480 | ... |
| | | | 71 600 | . |
| | 9 ans | 4 | 72 800 | .. |
| | | | 73 880 | ... |
| | | | 74 000 | . |
| | 10 ans | 5 | 75 200 | .. |
| | | | 76 280 | ... |
| | | | 76 400 | . |
| | 11 ans | 6 | 77 600 | .. |
| | | | 78 680 | ... |
| | | | 78 800 | . |
| | 12 ans | 7 | 80 000 | .. |
| | | | 81 080 | ... |
| 81 200 | | | . | |
| 13 ans | 8 | 82 400 | .. | |
| | | 83 480 | ... | |
| | | 83 600 | . | |
| 14 ans | 9 | 84 800 | .. | |
| | | 85 880 | ... | |
| | | 86 000 | . | |
| | | | 87 200 | .. |
| | | | 88 280 | ... |

Annexe 6 (suite)
Échelles salariales - Nouvelle-Écosse

| Niveau | Année d'expérience | Échelon | Traitement du 1 ^{er} avril 2001 au 31 mars 2002 | Cote ¹ |
|-------------------------------|--------------------|---------|--|-------------------|
| > Senior Crown Counsel | 10 ans (minimum) | 1 | 78 800 | . |
| | | | 80 000 | .. |
| | | | 81 080 | ... |
| | 11 ans | 2 | 81 200 | . |
| | | | 82 400 | .. |
| | | | 83 480 | ... |
| | 12 ans | 3 | 83 600 | . |
| | | | 84 800 | .. |
| | | | 85 880 | ... |
| | 13 ans | 4 | 86 000 | . |
| | | | 87 200 | .. |
| | | | 88 280 | ... |
| | 14 ans | 5 | 88 400 | . |
| | | | 89 600 | .. |
| | | | 90 680 | ... |
| | 15 ans | 6 | 90 800 | . |
| | | | 92 000 | .. |
| | | | 93 080 | ... |
| | 16 ans | 7 | 93 200 | . |
| | | | 94 400 | .. |
| | | | 95 480 | ... |
| | 17 ans | 8 | 95 600 | . |
| | | | 96 800 | .. |
| | | | 97 880 | ... |

1. Cotes de rendement :
- . satisfaisant
 - .. supérieur
 - ... excellent

Annexe 7
Échelles salariales – Nouveau-Brunswick

| Échelon | Traitement au 1 ^{er} avril 2001 | | | |
|---------|--|----------|----------|----------|
| | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4 |
| 1 | 32 734 | 45 110 | 66 560 | 72 254 |
| 2 | 33 176 | 45 682 | 67 236 | 73 216 |
| 3 | 33 566 | 46 254 | 68 016 | 74 100 |
| 4 | 33 904 | 46 722 | 68 848 | 74 932 |
| 5 | 34 294 | 47 216 | 69 680 | 75 660 |
| 6 | 34 762 | 47 788 | 70 382 | 76 622 |
| 7 | 35 230 | 48 360 | 71 032 | 77 610 |
| 8 | 35 646 | 48 906 | 71 968 | 78 390 |
| 9 | 35 958 | 49 426 | 72 852 | 79 196 |
| 10 | 36 426 | 50 024 | 73 632 | 80 080 |
| 11 | 36 842 | 50 622 | 74 386 | 81 016 |
| 12 | 37 284 | 51 168 | 75 374 | 81 848 |
| 13 | 37 622 | 51 714 | 76 310 | 82 706 |
| 14 | 38 064 | 52 390 | 77 116 | 83 590 |
| 15 | 38 532 | 53 040 | 77 896 | 84 474 |
| 16 | 38 948 | 53 560 | 78 754 | 85 280 |
| 17 | 39 312 | 54 132 | 79 612 | 86 164 |
| 18 | 39 806 | 54 782 | 80 522 | 87 022 |
| 19 | 40 300 | 55 406 | 81 354 | 87 880 |
| 20 | 40 716 | 56 056 | 82 186 | |
| 21 | 41 132 | 56 628 | 83 044 | |
| 22 | 41 678 | 57 304 | 83 980 | |
| 23 | 42 172 | 58 032 | 84 968 | |
| 24 | 42 588 | 58 682 | | |
| 25 | 43 082 | 59 280 | | |
| 26 | 43 628 | 60 034 | | |
| 27 | 44 122 | 60 814 | | |
| 28 | 44 642 | 61 438 | | |
| 29 | 45 110 | 62 088 | | |
| 30 | | 62 790 | | |
| 31 | | 63 570 | | |
| 32 | | 64 246 | | |
| 33 | | 64 922 | | |
| 34 | | 65 754 | | |

Annexe 8
Échelles salariales - Ontario

| Niveau | Échelon | Traitement au 31 décembre 2000 |
|------------------------------------|---------|-----------------------------------|
| ➤ Crown Counsel 1 | 0 | 63 480 |
| | 1 | 65 328 |
| | 2 | 67 244 |
| | 3 | 69 234 |
| | 4 | 71 301 |
| | 5 | 73 447 |
| | 6 | 75 677 |
| | 7 | 77 992 |
| | 8 | 80 413 |
| ➤ Crown Counsel 2 | min. | 91 459 |
| | max. | 136 135 |
| ➤ Crown Counsel 3 | min. | 111 547 |
| | max. | 150 444 |
| ➤ Crown Counsel 4 | min. | 124 712 |
| | max. | 163 809 |
| ➤ Deputy Directors | min. | 124 712 |
| | max. | 148 955 |
| ➤ Directors/Crown Attorneys | min. | 124 712 |
| | max. | 156 932 |
| ➤ Regional/Senior Directors | min. | 124 712 |
| | max. | 159 995 |

Annexe 9
Échelles salariales - gouvernement fédéral

| Niveau | Échelon | Traitement au 1 ^{er} avril 2000 |
|---|--------------|---|
| Toutes les régions à l'exception de Toronto | | |
| > LA-1 | min. max. | 45 900 65 480 |
| > LA-2A | min. max. | 66 520 91 255 |
| > LA-2B | min. max. | 82 770 100 885 |
| > LA-3A | min. max. | 94 000 119 200 |
| > LA-3B | min. max. | 109 100 133 100 |
| Toronto | | |
| > LA-1 | min. max. | 45 900 65 480 |
| > LA-2A | min. max. | 65 870 105 060 |
| > LA-2B | min. max. | 86 940 116 110 |
| > LA-3A | min. max. | 99 600 129 550 |
| > LA-3B | min. max. | 109 100 133 100 |

Annexe 10
Échelons salariales - Manitoba

| Niveau | Échelon | Traitement du 24 mars 2001 au 22 mars 2002 |
|--------------------------|---------|--|
| ➤ Legal Counsel 1 | 1 | 35 027 |
| | 2 | 40 115 |
| | 3 | 46 318 |
| | 4 | 50 782 |
| | 5 | 55 718 |
| | 6 | 58 385 |
| ➤ Legal Counsel 2 | 1 | 64 172 |
| | 2 | 67 236 |
| | 3 | 70 489 |
| | 4 | 73 818 |
| | 5 | 76 844 |
| | 6 | 80 021 |
| ➤ Legal Counsel 3 | 1 | 71 700 |
| | 2 | 74 612 |
| | 3 | 77 619 |
| | 4 | 80 437 |
| | 5 | 83 388 |
| | 6 | 86 546 |
| | 7 | 89 667 |
| | | Traitement du 24 mars 2001 au 21 septembre 2001 |
| ➤ Legal Counsel 4 | 1 | 74 612 |
| | 2 | 77 619 |
| | 3 | 80 437 |
| | 4 | 83 388 |
| | 5 | 86 546 |
| | 6 | 89 743 |
| | | Traitement du 22 septembre 2001 au 22 mars 2002 |
| ➤ Legal Counsel 4 | 1 | 75 350 |
| | 2 | 78 395 |
| | 3 | 81 251 |
| | 4 | 84 220 |
| | 5 | 87 416 |
| | 6 | 90 631 |
| | 7 | 93 904 |

Annexe 11
Échelles salariales - Alberta

| Niveau | Échelon | Traitement du 1 ^{er} avril 2001 au 31 mars 2002 |
|--------------------------|---------|---|
| > Legal Officer 1 | 1 | 51 180 |
| | 2 | 54 600 |
| | 3 | 59 796 |
| | 4 | 65 940 |
| > Legal Officer 2 | 5-6 | 71 544 |
| | 7-8 | 77 628 |
| | 9-10 | 84 228 |
| | 11-12 | 91 260 |
| > Legal Officer 3 | min. | 89 376 |
| | max. | 104 412 |
| > Legal Officer 4 | min. | 98 316 |
| | max. | 108 144 |

Annexe 12
Échelles salariales - Colombie-Britannique

| Niveau | Échelon | Traitement au 1 ^{er} avril 2001 |
|---------------------------|---------|---|
| ➤ Legal Counsel 1 | 1 | 47 062 |
| | 2 | 50 536 |
| | 3 | 54 009 |
| | 4 | 57 483 |
| | 5 | 60 957 |
| ➤ Legal Counsel 2 | 1 | 65 010 |
| | 2 | 69 062 |
| | 3 | 73 114 |
| | 4 | 77 169 |
| | 5 | 80 385 |
| ➤ Legal Counsel 3A | 1 | 86 816 |
| | 2 | 88 960 |
| | 3 | 91 102 |
| | 4 | 93 246 |
| ➤ Legal Counsel 3B | 1 | 93 247 |
| | 2 | 95 620 |
| | 3 | 97 994 |
| | 4 | 100 367 |
| ➤ Legal Counsel 4 | 1 | 100 368 |
| | 2 | 104 550 |
| | 3 | 108 732 |
| | 4 | 112 914 |
| | 5 | 117 096 |

Annexe 13

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, pour l'emploi « Procureur », par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001

[Écart = (Québec - marché)/Québec]

| Emploi « Procureur »/années d'expérience pertinente | Effectifs Québec | Effectifs provinces et gouv. fédéral | Effectifs rémunérés selon échelle | Maximums | | | Minimums | | | |
|---|------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|----------|---------|--------|----------|---------|--------|--------|
| | | | | Marché | Québec | Marché | Écarts | Québec | Marché | Écarts |
| | | | | % | \$ | % | \$ | % | | |
| Nouvelle-Écosse | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 3 | 100,0 | 54 422 | 56 800 | -4,4 | 34 548 | 42 800 | -23,9 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 12 | 100,0 | 66 499 | 74 000 | -11,3 | 55 740 | 60 300 | -8,2 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 26 | 100,0 | 77 739 | 86 089 | -10,7 | 67 816 | 76 489 | -12,8 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 27 | 100,0 | 92 653 | 88 489 | 4,5 | 78 927 | 80 133 | -1,5 | |
| Moyenne | ... | ... | 100,0 | 78 767 | 81 157 | -3,0 | 66 090 | 70 603 | -6,8 | |
| Nouveau-Brunswick | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | ... | 100,0 | 54 422 | 45 110 | 17,1 | 34 548 | 32 734 | 5,3 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 6 | 100,0 | 66 499 | 65 754 | 1,1 | 55 740 | 45 110 | 19,1 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 6 | 100,0 | 77 739 | 81 354 | -4,7 | 67 816 | 66 560 | 1,9 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 33 | 100,0 | 92 653 | 82 205 | 11,3 | 78 927 | 68 113 | 13,7 | |
| Moyenne | ... | ... | 100,0 | 78 767 | 74 215 | 5,8 | 66 090 | 58 470 | 11,5 | |
| Ontario | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 108 | 100,0 | 54 422 | 108 274 | -99,0 | 34 548 | 77 470 | -124,2 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 127 | 100,0 | 66 499 | 136 135 | -104,7 | 55 740 | 91 459 | -64,1 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 144 | 100,0 | 77 739 | 137 794 | -77,3 | 67 816 | 93 788 | -38,3 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 179 | 100,0 | 92 653 | 142 639 | -53,9 | 78 927 | 100 590 | -27,4 | |
| Moyenne | ... | ... | 100,0 | 78 767 | 136 482 | -73,3 | 66 090 | 94 406 | -42,8 | |
| Fédéral (excluant Toronto) | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 36 | 100,0 | 54 422 | 73 356 | -34,8 | 34 548 | 52 201 | -51,1 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 60 | 100,0 | 66 499 | 88 569 | -33,2 | 55 740 | 64 656 | -16,0 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 67 | 100,0 | 77 739 | 94 620 | -21,7 | 67 816 | 70 436 | -3,9 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 91 | 100,0 | 92 653 | 99 637 | -7,5 | 78 927 | 76 837 | 2,6 | |
| Moyenne | ... | ... | 100,0 | 78 767 | 93 078 | -18,2 | 66 090 | 69 830 | -5,7 | |
| Fédéral (Toronto) | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 12 | 100,0 | 54 422 | 85 270 | -56,7 | 34 548 | 55 885 | -61,8 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 19 | 100,0 | 66 499 | 98 811 | -48,6 | 55 740 | 62 717 | -12,5 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 10 | 100,0 | 77 739 | 105 060 | -35,1 | 67 816 | 65 870 | 2,9 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 12 | 100,0 | 92 653 | 114 440 | -23,5 | 78 927 | 79 661 | -0,9 | |
| Moyenne | ... | ... | 100,0 | 78 767 | 105 411 | -33,8 | 66 090 | 69 783 | -5,6 | |
| Manitoba | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 21 | 100,0 | 54 422 | 59 415 | -9,2 | 34 548 | 36 415 | -5,4 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 16 | 100,0 | 66 499 | 78 498 | -18,0 | 55 740 | 60 712 | -8,9 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 12 | 100,0 | 77 739 | 86 137 | -10,8 | 67 816 | 69 053 | -1,8 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 34 | 100,0 | 92 653 | 90 386 | 2,4 | 78 927 | 72 367 | 8,3 | |
| Moyenne | ... | ... | 100,0 | 78 767 | 83 343 | -5,8 | 66 090 | 65 116 | 1,5 | |
| Alberta | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 36 | 100,0 | 54 422 | 70 863 | -30,2 | 34 548 | 55 140 | -59,6 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 20 | 100,0 | 66 499 | 91 918 | -38,2 | 55 740 | 72 436 | -30,0 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 56 | 100,0 | 77 739 | 99 445 | -27,9 | 67 816 | 82 816 | -22,1 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 33 | 100,0 | 92 653 | 108 144 | -16,7 | 78 927 | 98 316 | -24,6 | |
| Moyenne | ... | ... | 100,0 | 78 767 | 98 332 | -24,8 | 66 090 | 83 875 | -26,9 | |
| Colombie-Britannique | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 38 | 100,0 | 54 422 | 60 957 | -12,0 | 34 548 | 47 062 | -36,2 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 71 | 100,0 | 66 499 | 81 359 | -22,3 | 55 740 | 65 931 | -18,3 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 100 | 100,0 | 77 739 | 92 144 | -18,5 | 67 816 | 84 496 | -24,6 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 122 | 100,0 | 92 653 | 99 470 | -7,4 | 78 927 | 91 193 | -15,5 | |
| Moyenne | ... | ... | 100,0 | 78 767 | 89 387 | -13,5 | 66 090 | 78 902 | -19,4 | |
| Ensemble | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 146 | 100,0 | 54 422 | 84 869 | -55,9 | 34 548 | 61 110 | -76,9 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 204 | 100,0 | 66 499 | 104 249 | -56,8 | 55 740 | 74 666 | -34,0 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 277 | 100,0 | 77 739 | 108 258 | -39,3 | 67 816 | 83 416 | -23,0 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 352 | 100,0 | 92 653 | 112 545 | -21,5 | 78 927 | 88 814 | -12,5 | |
| Moyenne | ... | ... | 100,0 | 78 767 | 106 723 | -35,5 | 66 090 | 81 247 | -22,9 | |

| Positions dans l'échelle | | Ratios comparatifs | | Emploi « Procureur »/années d'expérience pertinente |
|--------------------------|--------|--------------------|--------|---|
| Québec | Marché | Québec | Marché | |
| % | | % | | |
| 56,1 | 83,3 | 84,0 | 95,9 | Nouvelle-Écosse |
| 52,6 | 67,9 | 92,3 | 94,1 | Procureur (0-4 ans) |
| 46,1 | 72,1 | 93,1 | 96,9 | Procureur (5-9 ans) |
| 65,7 | 100,0 | 94,9 | 100,0 | Procureur (10-14 ans) |
| | | | | Procureur (15 ans et plus) |
| 56,8 | 83,6 | 92,8 | 97,4 | Moyenne |
| 56,1 | ... | 84,0 | ... | Nouveau-Brunswick |
| 52,6 | 46,5 | 92,3 | 83,2 | Procureur (0-4 ans) |
| 46,1 | 65,2 | 93,1 | 93,7 | Procureur (5-9 ans) |
| 65,7 | 100,0 | 94,9 | 99,9 | Procureur (10-14 ans) |
| | | | | Procureur (15 ans et plus) |
| 56,9 | 75,9 | 93,7 | 93,6 | Moyenne |
| 56,1 | 32,2 | 84,0 | 80,0 | Ontario |
| 52,6 | 12,4 | 92,3 | 71,3 | Procureur (0-4 ans) |
| 46,1 | 34,9 | 93,1 | 79,2 | Procureur (5-9 ans) |
| 65,7 | 86,8 | 94,9 | 96,1 | Procureur (10-14 ans) |
| | | | | Procureur (15 ans et plus) |
| 56,8 | 50,4 | 92,8 | 84,2 | Moyenne |
| 56,1 | 45,2 | 84,0 | 84,3 | Fédéral (excluant Toronto) |
| 52,6 | 42,9 | 92,3 | 84,6 | Procureur (0-4 ans) |
| 46,1 | 72,2 | 93,1 | 93,0 | Procureur (5-9 ans) |
| 65,7 | 95,2 | 94,9 | 98,9 | Procureur (10-14 ans) |
| | | | | Procureur (15 ans et plus) |
| 56,8 | 71,6 | 92,8 | 92,5 | Moyenne |
| 56,1 | 55,9 | 84,0 | 83,9 | Fédéral (Toronto) |
| 52,6 | 57,2 | 92,3 | 84,0 | Procureur (0-4 ans) |
| 46,1 | 79,1 | 93,1 | 92,2 | Procureur (5-9 ans) |
| 65,7 | 87,4 | 94,9 | 95,5 | Procureur (10-14 ans) |
| | | | | Procureur (15 ans et plus) |
| 56,8 | 74,7 | 92,8 | 90,7 | Moyenne |
| 56,1 | 41,8 | 84,0 | 77,7 | Manitoba |
| 52,6 | 46,7 | 92,3 | 89,3 | Procureur (0-4 ans) |
| 46,1 | 89,4 | 93,1 | 97,9 | Procureur (5-9 ans) |
| 65,7 | 99,0 | 94,9 | 99,8 | Procureur (10-14 ans) |
| | | | | Procureur (15 ans et plus) |
| 56,8 | 77,9 | 92,8 | 94,5 | Moyenne |
| 56,1 | 30,3 | 84,0 | 84,6 | Alberta |
| 52,6 | 41,4 | 92,3 | 87,6 | Procureur (0-4 ans) |
| 46,1 | 85,7 | 93,1 | 98,2 | Procureur (5-9 ans) |
| 65,7 | 99,1 | 94,9 | 99,9 | Procureur (10-14 ans) |
| | | | | Procureur (15 ans et plus) |
| 56,8 | 74,6 | 92,8 | 94,9 | Moyenne |
| 56,1 | 66,4 | 84,0 | 92,4 | Colombie-Britannique |
| 52,6 | 42,5 | 92,3 | 89,1 | Procureur (0-4 ans) |
| 46,1 | 40,3 | 93,1 | 95,9 | Procureur (5-9 ans) |
| 65,7 | 61,4 | 94,9 | 97,1 | Procureur (10-14 ans) |
| | | | | Procureur (15 ans et plus) |
| 56,8 | 52,1 | 92,8 | 94,3 | Moyenne |
| 56,1 | 41,5 | 84,0 | 83,3 | Ensemble |
| 52,6 | 33,3 | 92,3 | 81,3 | Procureur (0-4 ans) |
| 46,1 | 54,5 | 93,1 | 90,2 | Procureur (5-9 ans) |
| 65,7 | 85,5 | 94,9 | 97,7 | Procureur (10-14 ans) |
| | | | | Procureur (15 ans et plus) |
| 56,8 | 60,6 | 92,8 | 90,4 | Moyenne |

Annexe 14

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, pour l'emploi « Procureur », par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001

[Écart = (Québec - marché)/Québec]

| Emploi « Procureur »/ années d'expérience pertinente | Effectifs Québec | Rémunération directe (C) | | | | | | | | | Rémunération indirecte (D) | |
|--|---------------------|-----------------------------|---------|--------|-----------------------------------|--------|---|---------|--------|--------|----------------------------------|--|
| | | Salaires (A) | | | Autre rémunération directe (B) | | Total rémunération directe (A + B) = (C) | | | Québec | Marché | |
| | | Québec | Marché | Écarts | Québec | Marché | Québec | Marché | Écarts | | | |
| | | \$ | | % | \$ | | \$ | | % | \$ | | |
| Nouvelle-Écosse | | | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 45 700 | 54 467 | -19,2 | 87 | 0 | 45 787 | 54 467 | -19,0 | 2 524 | 6 118 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 61 399 | 69 600 | -13,4 | 117 | 0 | 61 516 | 69 600 | -13,1 | 3 380 | 7 566 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 72 391 | 83 323 | -15,1 | 139 | 0 | 72 529 | 83 323 | -14,9 | 3 978 | 8 878 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 83 869 | 88 489 | -5,5 | 160 | 0 | 84 030 | 88 489 | -5,3 | 4 604 | 9 372 | |
| Moyenne | .. | 74 814 | 81 529 | -9,0 | .. | .. | 74 958 | 81 529 | -8,8 | .. | .. | |
| Nouveau-Brunswick | | | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 45 700 | .. | .. | .. | 0 | .. | .. | .. | .. | .. | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 61 399 | 54 708 | 10,9 | 117 | 0 | 61 516 | 54 708 | 11,1 | 3 380 | 4 919 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 72 391 | 76 206 | -5,3 | 139 | 0 | 72 529 | 76 206 | -5,1 | 3 978 | 6 442 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 83 869 | 82 113 | 2,1 | 160 | 0 | 84 030 | 82 113 | 2,3 | 4 604 | 6 860 | |
| Moyenne | .. | 77 110 | 75 413 | 2,2 | .. | .. | 77 257 | 75 413 | 2,4 | .. | .. | |
| Ontario | | | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 45 700 | 83 299 | -82,3 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 61 399 | 97 013 | -58,0 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 72 391 | 109 161 | -50,8 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 83 869 | 137 075 | -63,4 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | |
| Moyenne | .. | 74 814 | 120 657 | -61,3 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | |
| Fédéral (excluant Toronto) | | | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 45 700 | 61 329 | -34,2 | 87 | 0 | 45 787 | 61 329 | -33,9 | 2 524 | 9 986 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 61 399 | 74 739 | -21,7 | 117 | 0 | 61 516 | 74 739 | -21,5 | 3 380 | 11 834 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 72 391 | 87 873 | -21,4 | 139 | 0 | 72 529 | 87 873 | -21,2 | 3 978 | 13 787 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 83 869 | 98 486 | -17,4 | 160 | 0 | 84 030 | 98 486 | -17,2 | 4 604 | 15 601 | |
| Moyenne | .. | 74 814 | 89 418 | -19,5 | .. | .. | 74 958 | 89 418 | -19,3 | .. | .. | |
| Fédéral (Toronto) | | | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 45 700 | 69 027 | -51,0 | 87 | 0 | 45 787 | 69 027 | -50,8 | 2 524 | 11 025 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 61 399 | 82 022 | -33,6 | 117 | 0 | 61 516 | 82 022 | -33,3 | 3 380 | 12 779 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 72 391 | 96 873 | -33,8 | 139 | 0 | 72 529 | 96 873 | -33,6 | 3 978 | 14 784 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 83 869 | 109 650 | -30,7 | 160 | 0 | 84 030 | 109 650 | -30,5 | 4 604 | 17 083 | |
| Moyenne | .. | 74 814 | 99 214 | -32,6 | .. | .. | 74 958 | 99 214 | -32,4 | .. | .. | |
| Manitoba | | | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 45 700 | 46 171 | -1,0 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 61 399 | 69 837 | -13,7 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 72 391 | 84 304 | -16,5 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 83 869 | 90 202 | -7,6 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | |
| Moyenne | .. | 74 814 | 82 103 | -9,7 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | |
| Alberta | | | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 45 700 | 59 614 | -30,4 | 87 | 0 | 45 787 | 59 614 | -30,2 | 2 524 | 9 074 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 61 399 | 80 516 | -31,1 | 117 | 0 | 61 516 | 80 516 | -30,9 | 3 380 | 11 937 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 72 391 | 97 575 | -34,8 | 139 | 0 | 72 529 | 97 575 | -34,5 | 3 978 | 14 273 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 83 869 | 108 055 | -28,8 | 160 | 0 | 84 030 | 108 055 | -28,6 | 4 604 | 15 709 | |
| Moyenne | .. | 74 814 | 97 471 | -30,3 | .. | .. | 74 958 | 97 471 | -30,0 | .. | .. | |
| Colombie-Britannique | | | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 45 700 | 56 295 | -23,2 | 87 | 0 | 45 787 | 56 295 | -22,9 | 2 524 | 7 778 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 61 399 | 72 532 | -18,1 | 117 | 0 | 61 516 | 72 532 | -17,9 | 3 380 | 9 760 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 72 391 | 88 273 | -21,9 | 139 | 0 | 72 529 | 88 273 | -21,7 | 3 978 | 11 681 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 83 869 | 96 620 | -15,2 | 160 | 0 | 84 030 | 96 620 | -15,0 | 4 604 | 12 699 | |
| Moyenne | .. | 74 814 | 87 656 | -17,2 | .. | .. | 74 958 | 87 656 | -16,9 | .. | .. | |
| Ensemble | | | | | | | | | | | | |
| Procureur (0-4 ans) | 19 | 45 700 | 68 588 | -50,1 | 87 | 0 | 45 787 | 68 588 | -49,8 | 2 524 | 8 437 | |
| Procureur (5-9 ans) | 49 | 61 399 | 82 619 | -34,6 | 117 | 0 | 61 516 | 82 619 | -34,3 | 3 380 | 10 103 | |
| Procureur (10-14 ans) | 46 | 72 391 | 96 017 | -32,6 | 139 | 0 | 72 529 | 96 017 | -32,4 | 3 978 | 11 785 | |
| Procureur (15 ans et plus) | 146 | 83 869 | 109 702 | -30,8 | 160 | 0 | 84 030 | 109 702 | -30,6 | 4 604 | 12 890 | |
| Moyenne | .. | 74 814 | 99 172 | -32,6 | .. | .. | 74 958 | 99 172 | -32,3 | .. | .. | |

| Rémunération annuelle (C+D) = (E) | | | Heures de présence au travail (heures rémunérées - temps chômé payé) | | | Rémunération globale (G) | | | Emploi « Procureur »/ années d'expérience pertinente |
|--------------------------------------|---------|-------|---|---------|-------|-----------------------------|--------|-------|---|
| Québec | Marché | Écart | Québec | Marché | Écart | Québec | Marché | Écart | |
| \$ | | % | Nombre | | % | \$/heure | | % | |
| 48 311 | 60 585 | -25,4 | 1 548,0 | 1 569,1 | -1,4 | 31,21 | 38,61 | -23,7 | Nouvelle-Écosse |
| 64 896 | 77 166 | -18,9 | 1 548,0 | 1 569,1 | -1,4 | 41,93 | 49,18 | -17,3 | Procureur (0-4 ans) |
| 76 508 | 92 201 | -20,5 | 1 548,0 | 1 569,1 | -1,4 | 49,43 | 58,76 | -18,9 | Procureur (5-9 ans) |
| 88 633 | 97 861 | -10,4 | 1 548,0 | 1 569,1 | -1,4 | 57,25 | 62,37 | -8,9 | Procureur (10-14 ans) |
| 79 068 | 90 235 | -14,1 | 1 548,0 | 1 569,1 | -1,4 | 51,08 | 57,51 | -12,6 | Procureur (15 ans et plus) |
| | | | | | | | | | Moyenne |
| 64 896 | 59 628 | 8,1 | 1 548,0 | 1 636,0 | -5,7 | 41,93 | 36,44 | 13,1 | Nouveau-Brunswick |
| 76 508 | 82 648 | -8,0 | 1 548,0 | 1 636,0 | -5,7 | 49,43 | 50,52 | -2,2 | Procureur (0-4 ans) |
| 88 633 | 88 973 | -0,4 | 1 548,0 | 1 636,0 | -5,7 | 57,25 | 54,38 | 5,0 | Procureur (5-9 ans) |
| | | | | | | | | | Procureur (10-14 ans) |
| 81 493 | 81 799 | -0,4 | 1 548,0 | 1 636,0 | -5,7 | 52,64 | 50,00 | 5,0 | Procureur (15 ans et plus) |
| | | | | | | | | | Moyenne |
| .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | Ontario |
| .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | Procureur (0-4 ans) |
| .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | Procureur (5-9 ans) |
| .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | Procureur (10-14 ans) |
| .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | Procureur (15 ans et plus) |
| | | | | | | | | | Moyenne |
| 48 311 | 71 315 | -47,6 | 1 548,0 | 1 701,2 | -9,9 | 31,21 | 41,92 | -34,3 | Fédéral (excluant Toronto) |
| 64 896 | 86 573 | -33,4 | 1 548,0 | 1 700,6 | -9,9 | 41,93 | 50,92 | -21,4 | Procureur (0-4 ans) |
| 76 508 | 101 660 | -32,9 | 1 548,0 | 1 697,7 | -9,7 | 49,43 | 59,90 | -21,2 | Procureur (5-9 ans) |
| 88 633 | 114 087 | -28,7 | 1 548,0 | 1 691,9 | -9,3 | 57,25 | 67,47 | -17,9 | Procureur (10-14 ans) |
| 79 068 | 103 578 | -31,0 | 1 548,0 | 1 695,2 | -9,5 | 51,08 | 61,14 | -19,7 | Procureur (15 ans et plus) |
| | | | | | | | | | Moyenne |
| 48 311 | 80 052 | -65,7 | 1 548,0 | 1 701,2 | -9,9 | 31,21 | 47,05 | -50,8 | Fédéral (Toronto) |
| 64 896 | 94 801 | -46,1 | 1 548,0 | 1 701,2 | -9,9 | 41,93 | 55,73 | -32,9 | Procureur (0-4 ans) |
| 76 508 | 111 657 | -45,9 | 1 548,0 | 1 701,2 | -9,9 | 49,43 | 65,64 | -32,8 | Procureur (5-9 ans) |
| 88 633 | 126 733 | -43,0 | 1 548,0 | 1 693,0 | -9,4 | 57,25 | 74,92 | -30,9 | Procureur (10-14 ans) |
| 79 068 | 114 636 | -45,0 | 1 548,0 | 1 696,6 | -9,6 | 51,08 | 67,62 | -32,4 | Procureur (15 ans et plus) |
| | | | | | | | | | Moyenne |
| .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | Manitoba |
| .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | Procureur (0-4 ans) |
| .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | Procureur (5-9 ans) |
| .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | Procureur (10-14 ans) |
| .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | Procureur (15 ans et plus) |
| | | | | | | | | | Moyenne |
| 48 311 | 68 688 | -42,2 | 1 548,0 | 1 569,3 | -1,4 | 31,21 | 43,77 | -40,2 | Alberta |
| 64 896 | 92 453 | -42,5 | 1 548,0 | 1 569,3 | -1,4 | 41,93 | 58,92 | -40,5 | Procureur (0-4 ans) |
| 76 508 | 111 849 | -46,2 | 1 548,0 | 1 569,3 | -1,4 | 49,43 | 71,28 | -44,2 | Procureur (5-9 ans) |
| 88 633 | 123 764 | -39,6 | 1 548,0 | 1 569,3 | -1,4 | 57,25 | 78,86 | -37,7 | Procureur (10-14 ans) |
| 79 068 | 111 730 | -41,3 | 1 548,0 | 1 569,3 | -1,4 | 51,08 | 71,20 | -39,4 | Procureur (15 ans et plus) |
| | | | | | | | | | Moyenne |
| 48 311 | 64 073 | -32,6 | 1 548,0 | 1 552,5 | -0,3 | 31,21 | 41,28 | -32,3 | Colombie-Britannique |
| 64 896 | 82 291 | -26,8 | 1 548,0 | 1 552,5 | -0,3 | 41,93 | 53,00 | -26,4 | Procureur (0-4 ans) |
| 76 508 | 99 954 | -30,6 | 1 548,0 | 1 552,5 | -0,3 | 49,43 | 64,39 | -30,3 | Procureur (5-9 ans) |
| 88 633 | 109 319 | -23,3 | 1 548,0 | 1 552,5 | -0,3 | 57,25 | 70,42 | -23,0 | Procureur (10-14 ans) |
| 79 068 | 99 262 | -25,5 | 1 548,0 | 1 552,5 | -0,3 | 51,08 | 63,94 | -25,2 | Procureur (15 ans et plus) |
| | | | | | | | | | Moyenne |
| 48 311 | 77 026 | -59,4 | 1 548,0 | 1 636,3 | -5,7 | 31,21 | 46,91 | -50,3 | Ensemble |
| 64 896 | 92 722 | -42,9 | 1 548,0 | 1 637,9 | -5,8 | 41,93 | 56,53 | -34,8 | Procureur (0-4 ans) |
| 76 508 | 107 803 | -40,9 | 1 548,0 | 1 624,7 | -5,0 | 49,43 | 66,33 | -34,2 | Procureur (5-9 ans) |
| 88 633 | 122 591 | -38,3 | 1 548,0 | 1 628,8 | -5,2 | 57,25 | 75,10 | -31,2 | Procureur (10-14 ans) |
| 79 068 | 111 016 | -40,4 | 1 548,0 | 1 630,3 | -5,3 | 51,08 | 67,99 | -33,1 | Procureur (15 ans et plus) |
| | | | | | | | | | Moyenne |

Annexe 15

Portrait des effectifs spécialisés, permanents (P) et occasionnels (O), par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000

| Période de référence | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|----|-----------------|------|-------------------|------|-----------------|------|---------------|------|----------|----|---------|------|----------------------|------|
| | Québec ¹ | | Nouvelle-Écosse | | Nouveau-Brunswick | | Ontario | | Gouv. fédéral | | Manitoba | | Alberta | | Colombie-Britannique | |
| | .. | .. | 1997 | 1997 | 2000 | 2000 | 2001 | 2001 | 2000 | 2000 | .. | .. | 2000 | 2000 | 2000 | 2000 |
| | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O |
| Crimes contre la personne | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Violence familiale | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 39 | .. | .. | .. | .. | .. | 2 | .. | .. | .. |
| Crimes sexuels | .. | .. | 1 | .. | 1 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Jeunes contrevenants | .. | .. | 2 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 6 | 1 | 1,6 | .. | .. |
| Crimes économiques | .. | .. | 4 | .. | .. | .. | .. | .. | X | .. | .. | 4 | 5 | 18,0 | .. | .. |
| Produits de la criminalité | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | X | .. | .. | .. | .. | 1,0 | .. | .. |
| Crime organisé | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | X | .. | .. | .. | .. | 1,0 | .. | .. |
| Écoute électronique | .. | .. | .. | .. | 1 | .. | .. | .. | X | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Entraide internationale | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | X | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Service-conseil | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Appels | .. | .. | 4 | .. | .. | .. | 70 ² | .. | .. | .. | .. | 8 | .. | 11,1 | .. | .. |
| Stupéfiants et drogues | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | X | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Procès par jury | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Homicide | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Crimes contre les enfants | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Proxénétisme et prostitution | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 1,0 | .. | .. |
| Statutaire (autre que le Code criminel et la Loi sur les drogues) | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 4 | .. | .. | .. | .. |
| Autres (spécifiez) : | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cas de la mine Westray | .. | .. | 6 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| École Shelburne | .. | .. | 3 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| Air India | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 8,3 | .. | .. |
| « Auto theft » | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 1,0 | .. | .. |
| Bandes criminelles | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 1,0 | .. | .. |
| Environnement | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 6,9 | 1,0 | .. |
| Crimes haineux | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 1,0 | .. | .. |
| Violence contre les femmes | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 1,0 | .. | .. |
| Contrevenants avec troubles mentaux | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 0,5 | .. | .. |
| Mesures alternatives | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 1,2 | .. | .. |
| Initiatives pour la sécurité routière | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 4,0 | .. | .. |
| Système d'information sur la justice | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 2,0 | .. | .. |
| Recherche légale électronique | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 1,0 | .. | .. |
| « Review board » | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 1,0 | .. | .. |

Annexe 15 (suite)

Portrait des effectifs spécialisés, permanents (P) et occasionnels (O), par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000

| Période de référence | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|-----|-----------------|------|-------------------|------|---------|------|---------------|------|----------|-----|---------|------|----------------------|------|
| | Québec ¹ | | Nouvelle-Écosse | | Nouveau-Brunswick | | Ontario | | Gouv. fédéral | | Manitoba | | Alberta | | Colombie-Britannique | |
| | .. | .. | 1997 | 1997 | 2000 | 2000 | 2001 | 2001 | 2000 | 2000 | .. | .. | 2000 | 2000 | 2000 | 2000 |
| | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O | P | O |
| Liberté d'information | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 1,0 | ... |
| Contrevenants dangereux | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 1,0 | ... |
| Formation des procureurs | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 0,6 | ... |
| Armes à feu | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 1,0 | ... |
| « Contempt of court » | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 1,0 | ... |
| Crimes graves | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 8,0 | ... |
| « Case flow management rules » | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 0,8 | ... |
| Projets spéciaux | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 2,0 | ... |
| Communications | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 1,0 | ... |
| Service aux victimes | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | 1,0 | ... |
| Droit aborigène/poursuites spéciales | ... | ... | ... | ... | 2 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Contrebande | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | X | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Supervision des mandataires | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | X | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Droit constitutionnel | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | X | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Évasion fiscale | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | X | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Citoyenneté et immigration | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | X | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Droit d'auteur | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | X | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Recouvrement des amendes | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | X | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Équipes enquêtes GRC | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | X | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| Protection des enfants et des adultes | ... | ... | ... | ... | 3 | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| TOTAL | .. | .. | 20 | .. | 7 | .. | 109 | .. | .. | .. | .. | .. | 24 | 6 | 80,0 | 1,0 |

1. Il existe des effectifs spécialisés mais le répondant n'est pas en mesure de fournir des données fiables à ce sujet.

2. De ce nombre, 5 s'occupent d'appels lors de procédures sommaires dans la région de Toronto.

Annexe 16

Population (en milliers), nombre d'affaires réelles (c.c. seulement) et affaires réelles par 1 000 habitants, par province et territoire, en 2000

| Provinces et territoires | Population (milliers) ¹ | Affaires réelles ² | Affaires réelles/ 1 000 habitants |
|---------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|
| Québec | 7 377,7 | 444 342 | 60,23 |
| Nouvelle-Écosse | 941,2 | 71 243 | 75,69 |
| Nouveau-Brunswick | 755,3 | 49 320 | 65,30 |
| Ontario | 11 685,3 | 749 233 | 64,12 |
| Manitoba | 1 146,0 | 123 084 | 107,40 |
| Alberta | 3 009,2 | 264 423 | 87,87 |
| Colombie-Britannique | 4 058,8 | 457 302 | 112,67 |
| Yukon | 30,6 | 7 521 | 245,78 |
| Territoires du Nord-Ouest | 40,9 | 11 942 | 291,98 |
| Nunavut | 27,4 | 6 130 | 223,72 |

1. Source : Statistique Canada, CANSIM II, tableau 051-0001. Dernières modifications apportées le 21 février 2002.

2. Source : Statistique Canada, CANSIM II, tableau 252-0001 et publication no 85-205-xib. Dernières modifications apportées le 21 février 2002.

Annexe 17

Nombre de causes, de chefs d'accusation et d'actes d'accusation par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000

| Actes d'accusation | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------------|------|----------|--------------------|
| | Québ. ¹ | N.-É. ² | N.-B. ³ | Ont. ⁴ | Gouv. Féd. ⁵ | Man. | Alb. | C.-B. ⁶ |
| Infractions contre la personne | | | 3 538 | | | | 17 902 | |
| > Homicide | 50 | 28 | | 81 | .. | .. | 89 | 69 |
| > Négligence criminelle et autres infractions entraînant la mort | 4 | | | | .. | .. | | |
| > Tentative ou complot en vue de commettre un meurtre | 150 | 12 | | | .. | .. | 53 | 64 |
| > Voies de fait | 17 285 | 4 491 | | 57 902 | .. | .. | 14 206 | 18 020 |
| > Agression sexuelle | 1 071 | 305 | 392 | 6 108 | .. | .. | 1 273 | 1 748 |
| > Autres infractions d'ordre sexuel | 404 | 118 | | 123 | .. | .. | 738 | 216 |
| > Enlèvement ou séquestration | 428 | 110 | | | .. | .. | 504 | 27 |
| > Vol qualifié ou extorsion | 4 817 | 255 | | 6 150 | .. | .. | 1 039 | 1 230 |
| > Harcèlement criminel | 1 488 | | | | .. | .. | | |
| > Menaces | 5 775 | | | 21 878 | .. | .. | | |
| > Autres infractions contre la personne | 4 | | | 3 472 | .. | .. | | |
| Infractions contre la propriété | | | 3 586 | 1 850 | | | 39 854 | |
| > Crime d'incendie | 1 044 | 42 | | | .. | .. | 128 | 146 |
| > Introduction par effraction | 26 879 | 1 800 | | 18 344 | .. | .. | 3 993 | 3 350 |
| > Vol de véhicule à moteur | 17 622 | | | | .. | .. | | 1 172 |
| > Vol de plus de 5 000 \$ | 2 026 | 330 | | 8 440 | .. | .. | 11 961 * | 230 |
| > Vol de 5 000 \$ ou moins | 44 596 | 3 020 | | 72 820 | .. | .. | | 14 638 |
| > Possession de biens volés | 733 | 2 299 | | | .. | .. | 8 111 | 3 179 |
| > Fraude | 6 369 | 2 211 | 1 367 | 28 928 | .. | .. | 11 193 | 3 475 |
| > Méfait | 15 305 | 1 361 | | | .. | .. | 4 468 | |
| Autres infractions au code criminel | | | | | | | 44 005 | |
| > Prostitution | 589 | | | | .. | .. | | 477 |
| > Infractions relatives aux armes à feu et aux autres armes | 306 | 943 | 310 | 14 401 | .. | .. | 3 001 | 991 |
| > Infractions contre l'administration de la loi et de la justice | 6 360 | 7 426 | | 94 589 | .. | .. | 23 252 | 12 897 |
| > Actes contraires aux bonnes moeurs ou inconduite | 1 112 | 713 | 1 180 | 10 170 | .. | .. | 927 | 552 |
| > Appels téléphoniques indécents ou harcelants | 959 | | | | .. | .. | | |
| > Autres | 919 | 2 039 | 2 886 | 64 400 | .. | .. | 16 825 | 21 218 |
| Infractions relatives aux produits de la criminalité | | | | | | | | |
| Infractions - conduite de véhicules | | | | | | | 25 695 | |
| > Conduite avec capacités affaiblies | 2 958 | 4 700 | 3 407 | 38 315 | .. | .. | 21 875 | 6 529 |
| > Délit de fuite | 983 | | | | .. | .. | | 377 |
| > Autres infractions relatives à la conduite de véhicules | 334 | 694 | 20 397 | 8 694 | .. | .. | 3 820 | 2 073 |
| Code criminel - total | 160 570 | 32 897 | 37 063 | 456 665 | .. | .. | 127 456 | 92 678 |
| Infractions relatives aux drogues | 2 986 | | 1 488 | 38 313 | .. | .. | 7 811 | |
| Infractions aux autres lois fédérales | 70 | | 1 145 | 14 847 | .. | .. | 3 236 | |
| Infractions aux lois provinciales | 575 | 11 036 | 7 335 | 1 669 867 | .. | .. | .. | 9 430 |
| TOTAL | 164 201 | 43 933 | 47 031 | 2 179 692 | 37 723 | .. | 138 503 | 102 108 |

1. Source : Ministère de la Sécurité publique. Données du programme de déclaration uniforme de la criminalité fondée sur l'affaire, extraites le 5 mars 2001.

2. Les données fournies par la Nouvelle-Écosse font état de « cases ».

3. Les données fournies par le Nouveau-Brunswick font état de « charges disposed ».

4. Les données fournies par l'Ontario font état de « charges received ».

5. Les données fournies par le gouvernement fédéral font état de « charges ».

6. Les données fournies par la Colombie-Britannique font état de « offences cleared by charge ».

* Inclut tous les types de vol.

Annexe 18

Type de dossiers par spécialité, dossiers portés en appel et autres éléments de la charge de travail des procureurs, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000

| Types de dossiers | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-------|-------|------|------------|------|--------|--------|
| | Québ. | N.-É. | N.-B. | Ont. | Gouv. féd. | Man. | Alb. | C.-B. |
| Dossiers par spécialité | | | | | | | | |
| > Crimes contre la personne | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 17 902 | 5 008 |
| > Violence familiale | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 7 539 |
| > Crimes sexuels | .. ¹ | .. | .. | .. | .. | .. | 2 011 | 1 039 |
| > Jeunes contrevenants | 15 983 | .. | 4 414 | .. | .. | .. | .. | 8 413 |
| > Crimes économiques | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Produits de la criminalité | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Crime organisé | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Écoute électronique | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Entraide internationale | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Service-conseil | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Stupéfiants et drogues | 10 055 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Procès par jury | 101 | .. | .. | .. | .. | .. | 88 | .. |
| > Statutaire (autre que le Code criminel et loi sur les drogues) | 96 483 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 2 209 |
| > Autres | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 54 804 |
| TOTAL | 199 652 ² | .. | .. | .. | 20 872 | .. | .. | 79 012 |
| Dossiers portés en appel | | | | | | | | |
| > Cour supérieure | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Cour d'appel | .. | .. | 47 | .. | .. | .. | 371 | 235 |
| > Cour suprême | .. | .. | .. | .. | .. | .. | 13 | 35 |
| TOTAL | 377 | .. | 47 | .. | .. | .. | 384 | 270 |
| Autres éléments | | | | | | | | |
| > Procès avec juge seulement | .. | .. | 348 | .. | .. | .. | 640 | .. |
| > Procès avec juge et jury | 242 | .. | 73 | .. | .. | .. | 83 | .. |
| > Dépôts de dénonciation | 86 809 | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Règlements par négociation de plaidoyer (plea bargaining) | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Poursuites par procédure sommaire | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Renvois (jeunes contrevenants) | 32 ^e | .. | .. | .. | .. | .. | 12 | .. |
| > Ajournements (mises au rôle) | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Ordonnances de blocage et mandats spéciaux | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Requêtes ministérielles | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Compléments d'enquête (Québec)/dossiers incomplets (Canada) | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Autorisations d'écoute électronique | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Mandats de perquisition | 23 511 ³ | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Enquêtes en cautionnement | .. | .. | 1 367 | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Enquêtes préliminaires | 12 335 ^e | .. | 670 | .. | .. | .. | .. | .. |
| > Pourcentage de dossiers dans lesquels la Charte est invoquée | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |

1. Selon le répondant, les statistiques qu'il possède en matière de crimes sexuels ne sont pas fiables et ne peuvent être utilisées aux fins de la présente étude.

2. Le total ne correspond pas à la somme des éléments. Nous le fournissons à titre d'information supplémentaire.

3. Comprend les mandats, télémandats et saisies sans mandat.

e La donnée fournie est une estimation.

Annexe 19

Lois pour lesquelles les procureurs assument les poursuites, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2000

| Lois | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|-------|-------|------|---------------|------|------|-------|
| | Québec | N.-É. | N.-B. | Ont. | Gouv. féd. | Man. | Alb. | C.-B. |
| Lois fédérales | | | | | | | | |
| Code criminel | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | .. | ✓ |
| Chartre des droits et libertés | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | .. | ✓ |
| Loi sur les jeunes contrevenants | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | .. | ✓ |
| Loi sur le programme de protection des témoins | ✓ | | | ✓ | ✓ | | .. | |
| Loi sur l'identification par empreintes génétiques | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | .. | ✓ |
| Loi réglementant certaines drogues et autres substances | ✓ | | ✓ | | ✓ | | .. | |
| Loi sur les armes à feu | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | .. | ✓ |
| Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | .. | ✓ |
| Loi sur le recyclage des produits de la criminalité | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | .. | ✓ |
| Loi sur les pêches | ✓ | | ✓ | | ✓ | | .. | ✓ |
| Loi maritime du Canada | ✓ | | | | ✓ | | .. | |
| Loi sur les espèces sauvages du Canada | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ |
| Loi sur la protection des espèces animales ou végétales | ✓ | ✓ | | | | | .. | ✓ |
| Loi sur les douanes et accises | | | | | ✓ | | .. | |
| Loi sur la citoyenneté et l'immigration | | | | | ✓ | | .. | ✓ |
| Code canadien du travail | | | | | ✓ | | .. | ✓ |
| Loi de protection de l'environnement | | | | | ✓ | | .. | |
| Loi sur le droit d'auteur | | | | | ✓ | | .. | |
| Loi sur l'extradition | | | | | ✓ | | .. | ✓ |
| Loi sur les produits dangereux | | | | | ✓ | | .. | ✓ |
| Loi de l'impôt | | | | | ✓ | | .. | |
| Loi sur les faillites et l'insolvabilité | | | | | ✓ | | .. | |
| Lois provinciales | | | | | | | | |
| Loi sur les véhicules moteurs | | ✓ | ✓ | | | | .. | ✓ |
| Loi sur les infractions en matière de boissons alcooliques | ✓ | ✓ | ✓ | | | | .. | ✓ |
| Loi sur le tabac | ✓ | ✓ | ✓ | | | | .. | ✓ |
| Code de la sécurité routière | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | .. | |
| Loi sur la protection de la jeunesse | ✓ | | ✓ | | | | .. | ✓ |

Annexe 20

Formation et perfectionnement

| Provinces et gouvernement fédéral | Éléments |
|-----------------------------------|---|
| Québec | |
| > Juridique | Trois jours de formation intensive sont prévus à tous les 18 mois. |
| > Gestion | Des activités de formation en gestion sont offertes sur demande. |
| > Gestion de temps | Non |
| > Informatique | Des activités de formation en informatique sont offertes sur demande. |
| > Temps de formation | 8 436 heures de formation par année sont prévues, soit 23 heures par procureur. |
| > Montant accordé à la formation | Les déboursés sont de 290 502 \$ par année. |
| > Autre | .. |
| Nouvelle-Écosse | |
| > Juridique | Deux conférences sont prévues chaque année. De la formation juridique est aussi donnée. |
| > Gestion | ... |
| > Gestion de temps | Non |
| > Informatique | Non |
| > Temps de formation | .. |
| > Montant accordé à la formation | Les déboursés sont de 75 000 \$ par année. |
| > Autre | .. |
| Nouveau-Brunswick | |
| > Juridique | Oui |
| > Gestion | .. |
| > Gestion de temps | .. |
| > Informatique | .. |
| > Temps de formation | .. |
| > Montant accordé à la formation | .. |
| > Autre | .. |
| Ontario | |
| > Juridique | Oui |
| > Gestion | Oui |
| > Gestion de temps | Non |
| > Informatique | Oui |
| > Temps de formation | .. |
| > Montant accordé à la formation | Les déboursés sont de 1,8 million \$ par année. |
| > Autre | .. |

Annexe 20 (suite)

Formation et perfectionnement

| Provinces et gouvernement fédéral | Éléments |
|-----------------------------------|--|
| Gouvernement fédéral | |
| > Juridique | Oui |
| > Gestion | Oui |
| > Gestion de temps | Oui |
| > Informatique | Oui |
| > Temps de formation | .. |
| > Montant accordé à la formation | L'employeur s'engage à fournir 1,5 % de sa masse salariale pour la formation. Chaque employé doit recevoir au moins 5 jours de formation par année. |
| > Autre | Colloques, conférences. |
| Manitoba | |
| > Juridique | Oui |
| > Gestion | .. |
| > Gestion de temps | .. |
| > Informatique | .. |
| > Temps de formation | .. |
| > Montant accordé à la formation | .. |
| > Autre | .. |
| Alberta | |
| > Juridique | Trois jours de formation deux fois par année sont donnés. |
| > Gestion | .. |
| > Gestion de temps | .. |
| > Informatique | .. |
| > Temps de formation | 32 heures de formation par procureur par année sont prévues. |
| > Montant accordé à la formation | Les déboursés sont de 200 000 \$ par année. |
| > Autre | .. |
| Colombie-Britannique | |
| > Juridique | Oui |
| > Gestion | .. |
| > Gestion de temps | .. |
| > Informatique | .. |
| > Temps de formation | .. |
| > Montant accordé à la formation | Un montant de 400 \$ est donné à chaque procureur régulier une fois l'an pour l'achat de livres, de logiciels, pour adhérer à des associations professionnelles et pour le paiement de cours ou conférences reliés à leurs tâches. Un montant additionnel de 100 \$ est donné à chaque procureur régulier pour son développement professionnel. |
| > Autre | .. |

Annexe 21 Équipements et services

| Provinces et gouvernement fédéral | Éléments |
|-----------------------------------|--|
| Québec | |
| > Voiture | Non |
| > Uniforme | Les toges sont fournies. Le déboursé pour l'année en cours est estimé à 18 000 \$ ^e . |
| > Stationnement | Une allocation est fournie pour le stationnement. Le déboursé pour l'année en cours est de 82 964 \$ ^e . |
| > Autre | Les Codes sont fournis par l'employeur. Le déboursé pour l'année en cours est estimé à 26 000 \$ ^e . |
| Nouvelle-Écosse | |
| > Voiture | Non |
| > Uniforme | Une allocation est fournie pour les toges. |
| > Stationnement | .. |
| > Autre | .. |
| Nouveau-Brunswick | |
| > Voiture | .. |
| > Uniforme | .. |
| > Stationnement | .. |
| > Autre | .. |
| Ontario | |
| > Voiture | Non |
| > Uniforme | Non |
| > Stationnement | Non |
| > Autre | Non |
| Gouvernement fédéral | |
| > Voiture | Non |
| > Uniforme | Le ministère paye : une toge, trois chemises, un rabat, le nettoyage sans limite. |
| > Stationnement | Le stationnement est remboursé à 50 % du coût à partir du niveau LA-2B et plus. |
| > Autre | .. |
| Manitoba | |
| > Voiture | Une voiture de fonction est fournie en cas de procès, lorsque nécessaire. |
| > Uniforme | Lorsque l'employeur détermine qu'un uniforme est nécessaire à l'employé, l'uniforme est fourni (c.c. Lettre d'entente « Court attire »). |
| > Stationnement | Le stationnement est payé lorsque le procureur doit se rendre à la Cour. |
| > Autre | .. |
| Alberta | |
| > Voiture | .. |
| > Uniforme | .. |
| > Stationnement | .. |
| > Autre | .. |
| Colombie-Britannique | |
| > Voiture | .. |
| > Uniforme | .. |
| > Stationnement | .. |
| > Autre | .. |

e. La donnée fournie est un estimé.

Provinces et
gouvernement fédéral

Existence d'une clause de sécurité d'emploi

Québec > Oui. L'art. 27 du décret dit que : « Les substituts permanents et ceux ayant terminé la période de probation ne peuvent être destitués ou révoqués que conformément à la Loi sur la fonction publique. »

Nouvelle-Écosse > Non

Nouveau-Brunswick > Oui

Ontario > Oui

Gouvernement fédéral > Oui

Manitoba > Non

Par contre, dans les situations de manque de travail, coupures budgétaires, abolition de postes et changements organisationnels, chaque procureur mis à pied reçoit un préavis de 30 jours. Les mises à pied se font selon l'ancienneté et le mérite. Les employés mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel pour 12 mois (c.c. art. 24.01 à 24.06).

Le procureur mis à pied reçoit une semaine de salaire par année de service continu (c.c. art. 25.02).

Alberta > Non

Colombie-Britannique > Non

Les procureurs de la Colombie-Britannique font partie du groupe « excluded management » et ils n'ont pas de sécurité d'emploi, contrairement aux autres employés de la fonction publique. Lors des coupures à venir les « ad hoc Crown Counsel » seront les premiers à partir.

Annexe 22 (suite)
Clauses de sécurité d'emploi

Provinces et
gouvernement fédéral

Définition de la sécurité d'emploi

- Québec** ➤ Une lettre d'entente concernant le régime de sécurité d'emploi dit que : « Pendant la durée de la présente entente, les parties conviennent de discuter de la problématique reliée à l'application du régime de la sécurité d'emploi dans la fonction publique vu la particularité du statut des substitués. »
- Nouvelle-Écosse** ➤ Il n'y a pas de clause de sécurité d'emploi.
- Par contre, en 1997 lors de réduction d'effectifs, un programme d'incitation au départ a été mis en place. La réduction de personnel s'est faite en fonction de l'ancienneté. Un préavis de 6 mois a été donné. Chaque procureur mis à pied a reçu une indemnité de départ correspondant à 1 mois de salaire par année de service.
- Nouveau-Brunswick** ➤ Il s'agit d'une clause générale s'appliquant à tous les employés du gouvernement touchés par des privatisations ou par des activités d'impartition.
- Ontario** ➤ La sécurité d'emploi n'est pas définie comme tel. La section III de l'entente cadre la décrit comme le droit d'un procureur de supplanter un autre procureur ayant moins d'ancienneté dans la mesure où le premier a l'expérience et les habiletés nécessaires pour occuper le poste.
- Gouvernement fédéral** ➤ Les procureurs de niveau LA-1 et LA-2 sont protégés en cas de redéploiement des effectifs pour les employés touchés par les coupures de postes.

Groupes visés et exclus

- Québec** ➤ Procureurs ayant un statut de permanent. Les procureurs temporaires et occasionnels sont exclus.
- Nouveau-Brunswick** ➤ Procureurs ayant un statut de permanent.
- Ontario** ➤ Procureurs ayant un statut de permanent.
- Gouvernement fédéral** ➤ Procureurs de niveau LA-1 et LA-2A ayant un statut de permanent.

Événements déclencheurs de la sécurité d'emploi

- Nouveau-Brunswick** ➤ Élimination d'emplois à la suite de privatisations ou d'impartition.
- Ontario** ➤ Élimination d'emplois à la suite de mises à pied.
- Gouvernement fédéral** ➤ Abolition de postes, remaniement de structures organisationnelles et redéploiement des effectifs.
-

Annexe 22 (suite)
Clauses de sécurité d'emploi

Provinces et
gouvernement fédéral

Préavis

- Ontario** ➤ Le procureur reçoit un préavis de 9 mois avant l'abolition de son poste.
- Gouvernement fédéral** ➤ Le procureur reçoit un préavis de 6 mois avant l'abolition de son poste.

Choix offerts

- Nouveau-Brunswick** ➤ Transfert.
- Ontario** ➤ Il existe plusieurs choix :
- départ volontaire : paye de séparation de 9 mois;
 - indemnité de départ de 1 semaine de salaire par année de service;
 - indemnité de départ prévue par la loi;
 - arrangements de préretraite;
 - mesures de travail alternatives;
 - supplantation;
 - liste de redéploiement;
 - liste de rappel.
- Gouvernement fédéral** ➤ Pour un poste de niveau équivalent, le procureur a une priorité de remplacement.

Garantie de salaire

- Nouveau-Brunswick** ➤ Garantie de certains avantages sociaux chez le nouvel employeur.
- Ontario** ➤ Le niveau de salaire est garanti sauf si le nouveau poste est de niveau inférieur à CC2.
- Gouvernement fédéral** ➤ Le niveau de salaire est garanti si le nouveau poste est de niveau inférieur.

Aides au remplacement

- Ontario** ➤ Le procureur peut être inscrit sur une liste de redéploiement pendant les 9 mois de préavis ou sur une liste de rappel jusqu'à 18 mois après le licenciement.

Droit de refus à un poste équivalent

- Gouvernement fédéral** ➤ Le droit de refus est limité. Il doit y avoir un motif raisonnable de refus.

Obligations des substituts en disponibilité

- Gouvernement fédéral** ➤ Le procureur doit accepter un déplacement ou un poste de niveau inférieur.

Motifs de congédiement ou perte d'emploi

- Gouvernement fédéral** ➤ Des refus répétés pour des postes valables peuvent avoir pour effet le congédiement et la perte d'emploi.
-

Annexe 23
Temps supplémentaire

| Provinces et gouvernement fédéral | Temps supplémentaire | | | | |
|--------------------------------------|-------------------------|--|--|--|---|
| | Politique officielle | Nombre d'heures suppl. effectuées | Nombre d'heures suppl. payées | Nombre d'heures supplémentaires compensées | Déboursés pour les heures supplémentaires |
| Québec | Non | .. | Aucune | Pour un travail effectué le samedi, le temps travaillé est compensé à temps double, sur autorisation du substitut en chef. | Aucun |
| Nouvelle-Écosse | Non | Plus ou moins 400 ^e /procureur/ année | Aucune | Une semaine de congé par année est accordée en compensation du temps supplémentaire effectué. | Aucun |
| Nouveau-Brunswick | Non | .. | Aucune | Les procureurs ont droit à un jour de congé non monnayable ni accumulable pour chaque jour où ils doivent être de garde à la Cour la fin de semaine. | Aucun |
| Ontario | Non | Plus ou moins 20 heures/sem. | Aucune | .. | Aucun |
| Gouvernement fédéral | Non | .. | Aucune | Une semaine de congé par année est accordée en compensation du temps supplémentaire effectué. | Aucun |
| Manitoba | Non | .. | Aucune | Dans certaines circonstances particulières, un procureur ayant travaillé plusieurs heures au delà des heures normales peut, sur approbation de son superviseur, se voir compenser une partie des heures travaillées (c.c. art. 13.02). | Aucun |
| Alberta | Non | Plus ou moins 10 heures/sem. | Aucune | .. | Aucun |
| Colombie- Britannique | Non | .. | Aucune | À partir d'avril 2001, 3 jours de congés par année sont accordés en compensation du temps supplémentaire effectué. En Avril 2002, cinq jours seront accordés. | Aucun |

e La donnée fournie est un estimé.

Annexe 24

Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et nombre d'années d'expérience nécessaire aux procureurs pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001

| Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-------|-------|------|----------------|------|------|-------|
| | Québec | N.-É. | N.-B. | Ont. | Gouv.* féd. | Man. | Alb. | C.-B. |
| ► Évaluation de la preuve et autorisation de la plainte | | | | | | | | |
| ➤ Conseiller les policiers et les assister dans la rédaction de tous mandats ou dénonciations. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Examiner les rapports et documents d'accusation soumis par la police, évaluer les éléments de preuve reliés à l'infraction, faire compléter les preuves soumises et demander des compléments d'enquête subséquentment. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Demander l'émission ou la délivrance d'un mandat de perquisition. | T | N | N | .. | T | N | T | T |
| ➤ Rencontrer les victimes, les témoins, les enquêteurs, les experts et apprécier leur témoignage. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Examiner les pièces à conviction et visiter les lieux du crime. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Évaluer l'opportunité de déposer des accusations. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Autoriser le dépôt d'une dénonciation. | T | N | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Informer l'enquêteur et la victime des motifs du refus d'intenter des procédures. | T | N | T | .. | T | T | .. | T |
| ➤ Choisir et rédiger les chefs d'accusation. | T | N | T | .. | T | T | 2 | T |
| ➤ Décider du mode de poursuite (infraction sommaire ou acte criminel). | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Décider du moyen d'amener l'accusé au tribunal (par sommation, promesse ou mandat d'arrestation). | T | N | T | .. | T | N | N | T |
| ➤ Déterminer la liste des témoins. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Effectuer des recherches sur les points de droit concernés. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Retirer la dénonciation déposée par l'agent de la paix. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ► Traitement non judiciaire | | | | | | | | |
| ➤ Appliquer le programme de traitement non judiciaire de certaines infractions criminelles commises. | T | T | T | .. | T | N | T | T |

Annexe 24 (suite)

Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et nombre d'années d'expérience nécessaire aux procureurs pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral en 2001

| Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|-------|-------|------|----------------|------|------|-------|
| | Québec | N.-É. | N.-B. | Ont. | Gouv.* féd. | Man. | Alb. | C.-B. |
| ► Enquête sur remise en liberté | | | | | | | | |
| ➤ Décider, s'il y a lieu, de s'objecter à la remise en liberté. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Sélectionner et assigner les témoins. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Suggérer l'imposition de conditions de mise en liberté, requérir un ajournement de l'enquête sur caution ou procéder à l'enquête sur remise en liberté. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Évaluer l'opportunité de faire réviser la décision du tribunal par une instance supérieure. | 2 | T | T | .. | T | 2 | 2 | T |
| ➤ Lorsque le juge ordonne un cautionnement, vérifier et s'assurer de la solvabilité de la caution. | T | N | T | .. | T | N | N | T |
| ➤ Préparer et faire les représentations lors de l'audition de la révision de l'ordonnance de remise en liberté et de détention. | T | .. | T | .. | T | T | T | T |
| ► Divulgence de la preuve | | | | | | | | |
| ➤ Divulguer à l'avocat de la défense toute la preuve disponible et pertinente. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ► Enquête préliminaire | | | | | | | | |
| ➤ Étudier la possibilité de déposer un acte d'accusation privilégié. | 3 | T | T | .. | 2 | T | N | T |
| ➤ Préparer l'audition de l'enquête. | | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Décider de l'arrêt des procédures. | 2 | T | T | .. | T | T | N | T |
| ➤ Rencontrer les témoins et les victimes, leur apporter un soutien et leur expliquer le déroulement des procédures. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Consulter les enquêteurs et les experts et réviser leur témoignage. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Assigner les témoins nécessaires. | T | T | N | .. | T | T | T | T |
| ➤ Procéder à l'enquête préliminaire ou consentir à l'article 549 c.c. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Consentir à une réoption. | T | .. | T | .. | T | T | T | T |
| ➤ Décider des suites à donner aux demandes de transferts de districts. | 2 | .. | T | .. | 4 | N | T | T |

Annexe 24 (suite)

Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et nombre d'années d'expérience nécessaire aux procureurs pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral en 2001

| Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|-------|-------|------|----------------|------|------|-------|
| | Québec | N.-É. | N.-B. | Ont. | Gouv.* féd. | Man. | Alb. | C.-B. |
| ► Conférence préparatoire | | | | | | | | |
| > Préparer la conférence préparatoire. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Rencontrer l'avocat de la défense pour négocier certaines admissions ou un plaidoyer de culpabilité et une sentence. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Procéder à la conférence préparatoire. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ► Étapes Pro forma | | | | | | | | |
| > Procéder à des admissions. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Trouver les dates disponibles en vue du procès. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Divulguer la preuve. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Enregistrer des plaidoyers de culpabilité. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ► Procès | | | | | | | | |
| > Préparer le procès et effectuer les recherches sur les points de droit concernés. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Déposer l'acte d'accusation. | T | T | T | .. | T | T | N | T |
| > Décider de retirer ou non les accusations avant le plaidoyer. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Débattre au mérite diverses requêtes préliminaires. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Choisir les membres du jury (récusation, dispense, mise à l'écart). | 2 | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Présenter un exposé de cause qui permettra au juge et au jury de comprendre et de suivre l'évolution de la présentation de la preuve. | 2 | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Présenter la preuve et répondre aux objections de la défense. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Évaluer la pertinence et la légalité d'une contre-preuve et la présenter. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Présenter une plaidoirie. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Dans le cas d'un verdict de culpabilité, évaluer l'opportunité de faire les représentations appropriées pour que le délinquant soit déclaré dangereux ou à contrôler. | 2 | T | T | .. | T | T | 2 | 2 |

Annexe 24 (suite)

Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et nombre d'années d'expérience nécessaire aux procureurs pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral en 2001

| Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-------|-------|------|-------------|------|------|-------|
| | Québec | N.-É. | N.-B. | Ont. | Gouv.* féd. | Man. | Alb. | C.-B. |
| > Évaluer la sentence qu'il croit juste et faire les représentations. | T | T | T | .. | T | T | T | .. |
| > Demander l'émission des ordonnances appropriées (A.D.N., confiscation, restitution, arme à feu, etc.: art. 109 c.c.). | T | T | T | .. | T | T | T | .. |
| > Dans le cas d'un acquittement, analyser le jugement et la preuve faite et évaluer l'opportunité de porter la cause en appel. | 2 | T | T | .. | T | 2 | T | 2 |
| > Exécuter les recherches sur les points de droit concernés. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| Tâches reliées aux procédures particulières | | | | | | | | |
| ► Recours extraordinaires | | | | | | | | |
| > Initier et débattre une procédure devant la Cour supérieure pour contester, annuler ou modifier une décision d'un juge de première instance. | 2 | T | T | .. | T | 2 | T | 2 |
| > Rédiger les requêtes pertinentes, effectuer les recherches requises et convaincre lors de l'audition. | 2 | T | T | .. | T | T | T | 2 |
| ► En matière de bris d'ordonnance de sursis | | | | | | | | |
| > Évaluer la preuve et, si nécessaire, initier les procédures judiciaires et plaider devant le tribunal. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| > Préparer et demander l'émission d'une ordonnance de révocation de permis d'arme à feu et/ou d'interdiction de possession. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ► En matière d'ordonnance de paiement d'amende | | | | | | | | |
| > Évaluer les rapports du percepteur des amendes. | T | N | T | .. | T | N | .. | N |
| > Évaluer l'opportunité d'initier les procédures. | T | N | T | .. | T | N | .. | N |
| ► En matière de verdict de non-responsabilité criminelle pour cause de troubles mentaux | | | | | | | | |
| > Transmettre au Tribunal administratif les documents appropriés. | T | T | T | .. | T | T | 2 | T |
| > Plaider devant le tribunal. | T | T | T | .. | T | T | 2 | T |

Annexe 24 (suite)

Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et nombre d'années d'expérience nécessaire aux procureurs pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral en 2001

| Tâches reliées aux procédures particulières | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-------|-------|------|----------------|------|------|-------|
| | Québec | N.-É. | N.-B. | Ont. | Gouv.* féd. | Man. | Alb. | C.-B. |
| ► En matière de demande de révision judiciaire pour réduire le délai préalable à la libération conditionnelle (art. 745 c.c.) | | | | | | | | |
| ➤ Demander l'assignation d'un enquêteur pour retracer les témoins et la famille de la victime. | 2 | T | T | .. | N | T | 3 | 3 |
| ➤ Procéder aux étapes préliminaires à l'audition de la demande. | 2 | T | T | .. | N | T | 3 | 3 |
| ➤ S'il y a lieu, exiger une évaluation du requérant par un psychiatre ou un complément d'enquête sur l'attitude du requérant en détention. | 2 | T | T | .. | N | T | 3 | 3 |
| ➤ Demander de requérir les témoignages écrits des témoins, des victimes ou de leur famille. | 2 | T | T | .. | N | T | 3 | 3 |
| ➤ S'il y a lieu, contester l'étape prévue à l'article 745.61 du c.c. | 2 | T | T | .. | N | T | 3 | 3 |
| ➤ Procéder à l'audition de la demande. | 2 | T | T | .. | N | T | 3 | 3 |
| ► En matière d'extradition | | | | | | | | |
| ➤ Évaluer l'opportunité de présenter une demande d'extradition. | 2 | T | 3 | .. | T | 2 | 4 | 2 |
| ➤ Préparer les procédures requises. | 2 | T | 3 | .. | T | 2 | 4 | 2 |
| ➤ Présenter la demande d'extradition. | 2 | N | 3 | .. | T | 2 | 4 | 2 |
| ➤ En matière d'enlèvement d'enfant, tenter de négocier le retour de l'enfant via les affaires consulaires, concurrentement aux procédures en extradition. | 2 | N | 3 | .. | N | 2 | 4 | N |
| ➤ Lorsqu'une demande est transmise de l'étranger et concerne un résident de votre province, évaluer cette demande en fonction des principes et transmettre son évaluation au procureur du gouvernement fédéral responsable du dossier. | 2 | N | 3 | .. | N | 2 | 4 | N |
| ► En matière de témoin repent | | | | | | | | |
| ➤ Évaluer l'opportunité d'utiliser un témoin repent. | 3 | T | T | .. | T | 3 | N | 3 |
| ➤ Rencontrer le témoin repent pour évaluer sa crédibilité et déterminer s'il répond aux critères. | 3 | N | 3 | .. | T | 3 | N | 3 |

Annexe 24 (suite)

Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et nombre d'années d'expérience nécessaire aux procureurs pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral en 2001

| Tâches reliées aux procédures particulières | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|-------|-------|------|----------------|------|------|-------|
| | Québec | N.-É. | N.-B. | Ont. | Gouv.* féd. | Man. | Alb. | C.-B. |
| > Négocier et signer une entente avec le témoin repent. | 3 | N | 3 | .. | 4 | 3 | N | 3 |
| > Collaborer à la rédaction du rapport annuel sur l'utilisation des repentis. | 3 | N | 3 | .. | N | N | N | 3 |
| ► En matière d'examen des troubles mentaux | | | | | | | | |
| > S'assurer que le matériel requis est obtenu et présent avant l'examen d'évaluation. | T | T | T | .. | T | T | T | T |
| ► En matière de procédures d'ADN | | | | | | | | |
| > Conseiller les policiers au sujet des conditions de l'exécution des procédures d'ADN. | T | T | T | .. | N | T | .. | T |
| ► Tâches de supervision et d'administration | | | | | | | | |
| > Superviser les activités d'autres procureurs (planifier, distribuer et coordonner le travail de son équipe). | 2 | 3 | 3 | .. | 3 | 2 | 4 | 2 |
| > Exercer des responsabilités administratives. | 2 | T | 3 | .. | 3 | 2 | 4 | 2 |
| > Participer à des comités chargés d'élaborer des recommandations relatives à des procédures et protocoles en matière judiciaire et administrative. | 2 | 3 | T | .. | 3 | T | T | T |
| ► Tâches d'expert-conseil dans son domaine de spécialisation | | | | | | | | |
| > Servir de personne-ressource et de conseiller-expert dans son domaine. | 3 | 2 | 3 | .. | 3 | T | T | T |
| > Siéger à un comité dans son domaine de spécialisation. | 3 | 2 | 2 | .. | 3 | T | T | T |
| > Animer des cours, donner des conférences et publier des articles dans son domaine de spécialisation. | 3 | .. | 3 | .. | T | T | T | T |

* Les données fournies excluent les procureurs œuvrant dans le Grand Nord.

N Tâche non effectuée.

1. 0 à 5 ans d'expérience pertinente.

2. 5 à 10 ans d'expérience pertinente.

3. 10 à 15 ans d'expérience pertinente.

4. 15 ans d'expérience pertinente et plus.

T Tous.

Annexe 25

Tâches reliées aux dossiers spécialisés et nombre d'années d'expérience nécessaire à un généraliste (G) et un spécialiste (S) pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001

| Tâches reliées aux dossiers spécialisés | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|---|-------|----|-------|----|------|----|-------------|---|------|---|------|----|-------|---|---|
| | Québec | | N.-É. | | N.-B. | | Ont. | | Gouv.* féd. | | Man. | | Alb. | | C.-B. | | |
| | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | |
| ► Jeunesse | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Décider de l'orientation du dossier du jeune contrevenant en autorisant des poursuites judiciaires ou le renvoyant aux mesures de recharge de la Protection de la Jeunesse. | .. | T | T | .. | T | .. | .. | .. | .. | N | N | T | T | T | T | T | T |
| ➤ Discuter de l'orientation du dossier avec le directeur provincial. | .. | T | T | .. | T | .. | .. | .. | .. | N | N | N | N | .. | .. | T | T |
| ➤ Réévaluer l'orientation que prendra le dossier après la décision du directeur provincial de la Protection de la Jeunesse. | .. | T | T | .. | .. | .. | .. | .. | .. | N | N | N | N | .. | .. | T | T |
| ➤ À l'occasion, rencontrer les experts, échanger avec eux et les questionner. | .. | T | T | .. | T | .. | .. | .. | .. | N | N | T | T | T | T | T | T |
| ➤ Évaluer l'opportunité de demander un renvoi à la juridiction normalement compétente (art. 16 et 16.101 Loi des jeunes contrevenants). | .. | T | T | .. | T | .. | .. | .. | .. | N | N | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| ➤ À l'étape de la décision, prendre connaissance du rapport pré-décisionnel et faire témoigner le rédacteur du rapport. | .. | T | T | .. | T | .. | .. | .. | .. | N | N | T | T | T | T | T | T |
| ➤ Rencontrer les parents pour discuter de la décision. | .. | T | T | .. | T | .. | .. | .. | .. | N | N | T | T | T | T | T | T |
| ➤ Conseiller les milieux scolaire et institutionnel en ce qui concerne l'intervention policière. | .. | 2 | T | .. | T | .. | .. | .. | .. | N | N | T | T | N | N | T | T |
| ➤ À l'étape de l'examen des décisions, examiner le rapport d'évolution de l'adolescent, faire les représentations qui s'imposent et convaincre le tribunal. | .. | T | T | .. | T | .. | .. | .. | .. | N | N | T | T | T | T | T | T |
| ► En matière d'agression sexuelle et de mauvais traitements physiques aux enfants | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Rencontrer personnellement les victimes pour déterminer leur capacité à témoigner, la qualité de leur témoignage et l'opportunité d'entamer des procédures. | T | 2 | T | .. | T | .. | .. | .. | .. | N | N | T | T | T | T | T | T |
| ➤ Visionner l'enregistrement vidéo du témoignage de la victime. | T | 2 | T | .. | T | .. | .. | .. | .. | N | N | T | T | T | T | T | T |
| ➤ Appliquer l'entente multisectorielle (protocole d'intervention) relative aux enfants victimes d'abus sexuels et de mauvais traitements physiques. | 2 | 2 | T | .. | T | .. | .. | .. | .. | N | N | N | N | T | T | T | T |
| ➤ Rencontrer, préparer et faire entendre les experts. | T | 2 | T | .. | T | .. | .. | .. | .. | N | N | T | T | T | T | T | T |

Annexe 25 (suite)

Tâches reliées aux dossiers spécialisés et nombre d'années d'expérience nécessaire à un généraliste (G) et un spécialiste (S) pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001

| Tâches reliées aux dossiers spécialisés | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|----|-------|----|-------|----|------|----|-------------|----|------|---|------|---|-------|---|
| | Québec | | N.-É. | | N.-B. | | Ont. | | Gouv.* féd. | | Man. | | Alb. | | C.-B. | |
| | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S |
| > Dans le cas d'abus physique sérieux, rencontrer le personnel médical, les travailleurs sociaux et tout autre professionnel. | 2 | 2 | T | .. | T | .. | .. | .. | N | N | T | T | T | T | T | T |
| > Diriger les victimes vers les services d'aide. | T | 2 | T | .. | T | .. | .. | .. | N | N | T | T | T | T | T | T |
| > Participer à la formation des policiers. | 2 | 2 | N | N | 2 | .. | .. | .. | N | N | T | T | T | T | 2 | 2 |
| ► En matière de violence conjugale | | | | | | | | | | | | | | | | |
| > Participer à la formation des policiers en la matière. | T | .. | N | N | 2 | .. | .. | .. | N | N | T | T | T | T | 2 | 2 |
| > S'occuper de la sécurité des victimes, des besoins de la famille et des relations entre ses membres. | T | .. | N | N | N | .. | .. | .. | N | N | N | N | T | T | T | T |
| > Faciliter le contact entre la victime et les divers organismes, groupes communautaires et services sociaux. | T | .. | N | N | T | .. | .. | .. | N | N | N | N | T | T | T | T |
| ► Écoute électronique | | | | | | | | | | | | | | | | |
| > Conseiller les policiers sur l'opportunité de présenter une demande d'écoute. | .. | 3 | .. | 2 | 3 | 3 | .. | .. | T | T | T | T | 3 | 3 | .. | 2 |
| > Vérifier l'affidavit de l'agent de la paix pour s'assurer qu'il rencontre les exigences du Code criminel. | .. | 3 | .. | 2 | 3 | 3 | .. | .. | T | T | T | T | 3 | 3 | .. | 2 |
| > Vérifier la demande et le projet d'ordonnance qui seront présentés et autoriser et présenter la demande devant le juge. | .. | 3 | .. | 2 | 3 | 3 | .. | .. | T | T | T | T | 3 | 3 | .. | 2 |
| > Conseiller les policiers en cours d'interception. | .. | 3 | .. | 2 | 3 | 3 | .. | .. | T | T | T | T | 3 | 3 | .. | 2 |
| ► Entraide juridique internationale | | | | | | | | | | | | | | | | |
| > Préparer et présenter devant la Cour les diverses procédures prévues à la loi. | .. | 2 | N | N | .. | 4 | .. | .. | T | .. | N | N | .. | 3 | .. | 2 |
| > Vérifier s'il existe un traité entre le Canada et le pays dont un corps policier entend requérir de l'aide. | .. | 2 | N | N | .. | 4 | .. | .. | T | .. | N | N | .. | 3 | .. | 2 |
| ► Support aux procureurs et aux autorités | | | | | | | | | | | | | | | | |
| > Apporter une aide aux procureurs moins expérimentés concernant les questions techniques, fournir de l'information et des opinions juridiques et supporter et conseiller les procureurs dans des dossiers de poursuites. | 2 | 2 | T | T | T | T | .. | .. | 2 | 2 | 2 | 2 | T | T | T | T |

Annexe 25 (suite)

Tâches reliées aux dossiers spécialisés et nombre d'années d'expérience nécessaire à un généraliste (G) et un spécialiste (S) pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001

| Tâches reliées aux dossiers spécialisés | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|----|-------|---|-------|----|------|----|-------------|----|------|---|------|----|-------|---|
| | Québec | | N.-É. | | N.-B. | | Ont. | | Gouv.* féd. | | Man. | | Alb. | | C.-B. | |
| | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S |
| > Concevoir le matériel didactique, élaborer des guides et des textes de mise en œuvre des réformes législatives, résumer des arrêts de jurisprudence, collaborer à la rédaction de notes, mémoires et requêtes et examiner les actes de procédures et les documents afférents. | .. | 2 | T | T | T | T | .. | .. | T | T | T | T | .. | 3 | 2 | 2 |
| > Conseiller les personnes chargées de l'application de la loi et les autorités des différents ministères et assurer leur formation. | .. | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | .. | .. | T | T | T | T | .. | 3 | T | T |
| > Participer à des groupes de travail interministériels et assurer la liaison avec des organismes interministériels et ministériels ou gouvernementaux. | .. | 3 | 2 | 3 | T | T | .. | .. | N | N | T | T | .. | 3 | T | T |
| > Traiter les cas de nature extrêmement complexe et importante, c'est-à-dire les enjeux légaux majeurs mettant en cause le système de justice, la réputation du ministère et les intérêts des provinces. | .. | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | .. | .. | 3 | 3 | 3 | 3 | .. | 3 | 2 | 2 |
| > Préparer et produire verbalement et par écrit des opinions juridiques pour le Procureur général et la Direction générale des poursuites publiques. | .. | 2 | T | T | 3 | 3 | .. | .. | T | T | T | T | .. | 3 | 3 | 3 |
| > Demander la confiscation des cautionnements. | T | .. | T | T | T | .. | .. | .. | T | .. | T | T | T | .. | T | T |
| > Assurer l'application de l'Entente relative aux informations concernant les sentences de pénitencier avec le Service correctionnel du Canada. | T | .. | N | N | 3 | 3 | .. | .. | T | .. | N | N | N | N | T | T |
| > Participer à des comités chargés d'élaborer des recommandations relatives à des procédures et protocoles en matière judiciaire et administrative. | 2 | .. | T | T | 3 | 3 | .. | .. | 3 | 3 | T | T | .. | .. | T | T |
| > Rédiger l'ensemble des lois et des règlements publics de la province et aider les ministères à élaborer leurs politiques en rédigeant des propositions législatives. | .. | 4 | N | N | N | N | .. | .. | N | N | T | T | N | N | N | N |
| ▶ Appel | | | | | | | | | | | | | | | | |
| > Décider de l'opportunité de porter la cause en appel. | 2 | 2 | .. | 3 | T | T | .. | .. | 3 | 3 | 2 | 2 | T | 3 | 2 | 2 |

Annexe 25 (suite)

Tâches reliées aux dossiers spécialisés et nombre d'années d'expérience nécessaire à un généraliste (G) et un spécialiste (S) pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001

| Tâches reliées aux dossiers spécialisés | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|---|-------|---|-------|----|------|----|-------------|---|------|---|------|---|-------|---|
| | Québec | | N.-É. | | N.-B. | | Ont. | | Gouv.* féd. | | Man. | | Alb. | | C.-B. | |
| | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S |
| > Débattre les diverses requêtes concernant notamment la remise en liberté ou celle pour l'admission d'une nouvelle preuve. | T | 2 | .. | 3 | T | T | .. | .. | 1 | 1 | 2 | 2 | T | 3 | 2 | 2 |
| > Rédiger et déposer un mémoire d'appel. | T | 2 | .. | 3 | T | T | .. | .. | T | T | T | T | T | 3 | .. | 2 |
| > Plaider et présenter l'argumentation devant le tribunal d'appel. | T | 2 | .. | 3 | T | T | .. | .. | 1 | 1 | T | T | T | 3 | .. | 2 |
| > Conseiller les procureurs sur des questions d'ordre juridique et stratégique tant dans les dossiers de la première instance que ceux portés en appel à la Cour d'appel ou à la Cour Suprême. | .. | 2 | .. | 3 | 2 | 2 | .. | .. | 3 | 3 | T | T | T | 3 | 2 | 2 |
| > Participer à la formation des procureurs par la rédaction de textes ou de conférences. | .. | 2 | .. | 3 | T | T | .. | .. | 3 | 3 | 2 | 2 | T | 3 | T | T |
| > Assumer la rédaction de mémoires et les plaidoiries des dossiers portés en appel. | T | 2 | .. | 3 | T | T | .. | .. | 3 | 3 | T | T | T | 3 | T | T |
| > Tenir un registre des dossiers en appel et en faire rapport. | .. | 2 | .. | 3 | T | T | .. | .. | N | N | N | N | T | 3 | N | N |
| ► Procès d'assises | | | | | | | .. | .. | | | | | | | | |
| > Administrer la preuve dans les procès tenus devant juge et jury. | 2 | 2 | T | T | T | T | .. | .. | T | T | T | T | T | T | T | T |
| > Autoriser et faire le suivi des dossiers de meurtre jusqu'à la fin du procès. | 2 | 2 | T | T | .. | .. | .. | .. | N | N | 2 | 2 | 2 | 2 | T | T |
| ► Crimes économiques | | | | | | | .. | .. | | | | | | | | |
| > Étudier la preuve documentaire, les déclarations et la preuve comptable. | 2 | 2 | T | T | T | T | .. | .. | T | T | T | T | T | T | T | T |
| > Distinguer entre les aspects civils et criminels d'une représentation frauduleuse. | T | 2 | T | T | T | T | .. | .. | T | T | T | T | T | T | T | T |
| > Préparer les avis prévus par la Loi sur la preuve au Canada. | T | 2 | T | T | T | T | .. | .. | T | T | T | T | T | T | T | T |
| > S'assurer que les privilèges des autres professionnels (comptables, notaires) sont respectés. | 2 | 2 | T | T | T | T | .. | .. | T | T | T | T | T | T | T | T |
| > Vérifier si le crime commis peut être relié à l'article 462.3 c.c. qui permet la confiscation de tout bien acquis si la preuve est faite qu'il s'agit de produit de la criminalité. | 2 | 2 | N | N | T | T | .. | .. | T | T | T | T | T | T | T | T |

Annexe 25 (suite)

Tâches reliées aux dossiers spécialisés et nombre d'années d'expérience nécessaire à un généraliste (G) et un spécialiste (S) pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001

| Tâches reliées aux dossiers spécialisés | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|----|-------|---|-------|----|------|----|-------------|---|------|---|------|---|-------|---|
| | Québec | | N.-É. | | N.-B. | | Ont. | | Gouv.* féd. | | Man. | | Alb. | | C.-B. | |
| | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S |
| ► Crime organisé | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Conseiller tout policier ou tout enquêteur affecté à la lutte au crime organisé. | .. | 2 | 2 | 3 | T | T | .. | .. | T | T | 2 | 2 | .. | 3 | .. | 3 |
| ➤ Maintenir à jour les registres, plans de preuve et autres documents d'analyse et de support qui pourront être constitués en vue d'amener le procureur à autoriser et déposer des dénonciations contre des individus sous enquête. | .. | 2 | N | N | T | T | .. | .. | 1 | 1 | 2 | 2 | .. | 3 | .. | 3 |
| ➤ Dispenser le perfectionnement et la formation aux services policiers et aux procureurs de l'ensemble du réseau. | .. | 2 | .. | 3 | T | T | .. | .. | 2 | 2 | 2 | 2 | .. | 3 | .. | 3 |
| ► Produits de la criminalité | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Conseiller en cours d'enquête tout policier ou tout enquêteur affecté aux produits de la criminalité. | .. | 2 | N | N | T | T | .. | .. | T | T | T | T | .. | 3 | .. | 3 |
| ➤ Assister les policiers dans la rédaction de l'affidavit produit au soutien des requêtes pour l'obtention d'un mandat ou d'une ordonnance de blocage. | .. | 2 | N | N | T | T | .. | .. | T | T | T | T | .. | 3 | .. | 3 |
| ➤ Rédiger et présenter les procédures appropriées. | .. | 2 | N | N | T | T | .. | .. | T | T | 2 | 2 | .. | 3 | .. | 3 |
| ➤ Vérifier, auprès de l'administrateur des biens saisis ou bloqués, le respect de l'ordonnance et les coûts qui en découlent. | .. | 2 | N | N | T | T | .. | .. | T | T | N | N | .. | 3 | .. | 3 |
| ➤ Faire en sorte qu'il soit disposé des biens confisqués de la manière la plus rentable. | .. | 2 | N | N | T | T | .. | .. | N | N | N | N | .. | 3 | .. | 3 |
| ➤ Percevoir, en cours de procédures, les sommes dues et effectuer les paiements. | .. | 2 | N | N | T | T | .. | .. | N | N | N | N | .. | 3 | .. | 3 |
| ► Pénal | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ➤ Conseiller les ministères clients ainsi que toutes les personnes chargées de l'application des lois. | .. | 1 | N | N | N | .. | .. | .. | T | T | T | T | T | T | T | T |
| ➤ Dispenser la formation auprès des personnes chargées de l'application des lois. | 2 | .. | N | N | T | T | .. | .. | 2 | 2 | N | N | T | T | T | T |
| ➤ Participer à l'élaboration de la législation pénale. | .. | 3 | N | N | N | .. | .. | .. | N | N | T | T | T | T | .. | 3 |

Annexe 25 (suite)

Tâches reliées aux dossiers spécialisés et nombre d'années d'expérience nécessaire à un généraliste (G) et un spécialiste (S) pour les exécuter, par province et pour le gouvernement fédéral, en 2001

| Tâches reliées aux dossiers spécialisés | Provinces et gouvernement fédéral | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|---|-------|----|-------|---|------|----|----------------|---|------|---|------|---|-------|---|---|
| | Québec | | N.-É. | | N.-B. | | Ont. | | Gouv.* féd. | | Man. | | Alb. | | C.-B. | | |
| | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | G | S | |
| ► Service-conseil | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| > Conseiller les policiers sur toute question juridique survenant en cours d'enquête. | .. | 3 | T | .. | T | T | .. | .. | T | T | T | T | T | T | T | T | |
| > Conseiller et assister les policiers dans la rédaction de dénonciations et mandats. | .. | 3 | T | .. | T | T | .. | .. | T | T | T | T | T | T | T | T | |
| > Assurer que le service-conseil soit disponible en tout temps (24 heures par jour). | .. | 3 | T | .. | T | T | .. | .. | T | T | T | T | N | N | T | T | |
| ► Autres tâches | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nouveau-Brunswick | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| > Protection des enfants et adultes (Tribunaux de la famille). | | | | | | | | | | | | | | | | T | |
| > Droit Autochtone (Décision Massholl). | | | | | | | | | | | | | | | | T | |
| > Poursuites spéciales (Conflits d'intérêts, crimes commerciaux importants, lois provinciales). | | | | | | | | | | | | | | | | T | |
| Québec | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| > Examen des demandes d'échantillons d'ADN pour situations rétroactives. | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | |
| > Suite à la Commission Poitras (examen du rapport de police art. 288 de la loi de police). | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | |
| > Participation des substituts à des jurys pour le recrutement de substituts. | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | |
| Alberta | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| > Mentorat de jeunes Procureurs. | | | | | | | | | | | | | | | | 2 | 2 |
| > Propositions de nouvelles orientations dans les poursuites publiques. | | | | | | | | | | | | | | | | T | T |
| > Présentations de séminaires. | | | | | | | | | | | | | | | | T | T |

* Les données fournies excluent les procureurs œuvrant dans le Grand Nord.

N Tâche non effectuée.

1. 0 à 5 ans d'expérience pertinente.

2. 5 à 10 ans d'expérience pertinente.

3. 10 à 15 ans d'expérience pertinente.

4. 15 ans d'expérience pertinente et plus.

T Tous.

Annexe 26

Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et nombre d'années d'expérience nécessaire aux procureurs pour les exécuter, par territoire, en 2001

| Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes | Fédéral Québec | Grand Nord | |
|---|-------------------|------------|---------|
| | | Yukon | Nunavut |
| ► Évaluation de la preuve et autorisation de la plainte | | | |
| ➤ Conseiller les policiers et les assister dans la rédaction de tous mandats ou dénonciations | T | T | N |
| ➤ Examiner les rapports et documents d'accusation soumis par la police, évaluer les éléments de preuve reliés à l'infraction, faire compléter les preuves soumises et demander des compléments d'enquête subséquemment. | T | T | T |
| ➤ Demander l'émission ou la délivrance d'un mandat de perquisition. | 2 | T | T |
| ➤ Rencontrer les victimes, les témoins, les enquêteurs, les experts et apprécier leur témoignage. | T | T | T |
| ➤ Examiner les pièces à conviction et visiter les lieux du crime. | T | T | T |
| ➤ Évaluer l'opportunité de déposer des accusations. | T | T | T |
| ➤ Autoriser le dépôt d'une dénonciation. | T | N | N |
| ➤ Informer l'enquêteur et la victime des motifs du refus d'intenter des procédures. | T | T | T |
| ➤ Choisir et rédiger les chefs d'accusation. | T | T | T |
| ➤ Décider du mode de poursuite (infraction sommaire ou acte criminel). | T | T | T |
| ➤ Décider du moyen d'amener l'accusé au tribunal (par sommation, promesse ou mandat d'arrestation). | T | N | N |
| ➤ Déterminer la liste des témoins. | T | T | T |
| ➤ Effectuer des recherches sur les points de droit concernés. | T | T | T |
| ➤ Retirer la dénonciation déposée par l'agent de la paix. | N | T | T |
| ► Traitement non judiciaire | | | |
| ➤ Appliquer le programme de traitement non judiciaire de certaines infractions criminelles commises. | N | T | T |
| ► Enquête sur remise en liberté | | | |
| ➤ Décider, s'il y a lieu, de s'opposer à la remise en liberté. | 1 | T | T |
| ➤ Sélectionner et assigner les témoins. | T | T | T |
| ➤ Suggérer l'imposition de conditions de mise en liberté, requérir un ajournement de l'enquête sur caution ou procéder à l'enquête sur remise en liberté. | T | T | T |
| ➤ Évaluer l'opportunité de faire réviser la décision du tribunal par une instance supérieure. | 2 | T | 2 |
| ➤ Lorsque le juge ordonne un cautionnement, vérifier et s'assurer de la solvabilité de la caution. | 2 | N | N |
| ➤ Préparer et faire les représentations lors de l'audition de la révision de l'ordonnance de remise en liberté et de détention. | 2 | T | T |

Annexe 26 (suite)

Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et nombre d'années d'expérience nécessaire aux procureurs pour les exécuter, par territoire, en 2001

| Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes | Fédéral Québec | Grand Nord | |
|---|-------------------|------------|---------|
| | | Yukon | Nunavut |
| ► Divulgence de la preuve | | | |
| ➤ Divulguer à l'avocat de la défense toute la preuve disponible et pertinente. | T | T | T |
| ► Enquête préliminaire | | | |
| ➤ Étudier la possibilité de déposer un acte d'accusation privilégié. | 2 | T | 2 |
| ➤ Préparer l'audition de l'enquête. | T | T | T |
| ➤ Décider de l'arrêt des procédures. | 2 | T | T |
| ➤ Rencontrer les témoins et les victimes, leur apporter un soutien et leur expliquer le déroulement des procédures. | T | T | T |
| ➤ Consulter les enquêteurs et les experts et réviser leur témoignage. | T | T | T |
| ➤ Assigner les témoins nécessaires. | T | T | T |
| ➤ Procéder à l'enquête préliminaire ou consentir à l'article 549 c.c. | T | T | T |
| ➤ Consentir à une réoption. | T | T | T |
| ➤ Décider des suites à donner aux demandes de transferts de districts. | T | T | 2 |
| ► Conférence préparatoire | | | |
| ➤ Préparer la conférence préparatoire. | T | T | T |
| ➤ Rencontrer l'avocat de la défense pour négocier certaines admissions ou un plaidoyer de culpabilité et une sentence. | T | T | T |
| ➤ Procéder à la conférence préparatoire. | T | T | T |
| ► Étapes Pro forma | | | |
| ➤ Procéder à des admissions. | T | T | T |
| ➤ Trouver les dates disponibles en vue du procès. | T | T | T |
| ➤ Divulguer la preuve. | T | T | T |
| ➤ Enregistrer des plaidoyers de culpabilité. | T | T | N |
| ► Procès | | | |
| ➤ Préparer le procès et effectuer les recherches sur les points de droit concernés. | T | T | T |
| ➤ Déposer l'acte d'accusation. | T | T | N |
| ➤ Décider de retirer ou non les accusations avant le plaidoyer. | T | T | T |
| ➤ Débattre au mérite diverses requêtes préliminaires. | T | T | T |
| ➤ Choisir les membres du jury (récusation, dispense, mise à l'écart). | T | T | T |
| ➤ Présenter un exposé de cause qui permettra au juge et au jury de comprendre et de suivre l'évolution de la présentation de la preuve. | T | T | T |

Annexe 26 (suite)

Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et nombre d'années d'expérience nécessaire aux procureurs pour les exécuter, par territoire, en 2001

| Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes | Fédéral Québec | Grand Nord | |
|---|-------------------|------------|---------|
| | | Yukon | Nunavut |
| > Présenter la preuve et répondre aux objections de la défense. | T | T | T |
| > Évaluer la pertinence et la légalité d'une contre-preuve et la présenter. | T | T | T |
| > Présenter une plaidoirie. | T | T | T |
| > Dans le cas d'un verdict de culpabilité, évaluer l'opportunité de faire les représentations appropriées pour que le délinquant soit déclaré dangereux ou à contrôler. | N | T | 2 |
| > Évaluer la sentence qu'il croit juste et faire les représentations. | T | T | T |
| > Demander l'émission des ordonnances appropriées (A.D.N., confiscation, restitution, arme à feu, etc.: art. 109 c.c.). | T | T | T |
| > Dans le cas d'un acquittement, analyser le jugement et la preuve faite et évaluer l'opportunité de porter la cause en appel. | 2 | T | T |
| > Exécuter les recherches sur les points de droit concernés. | T | T | T |

Tâches reliées aux procédures particulières**► Recours extraordinaires**

- | | | | |
|--|---|---|---|
| > Initier et débattre une procédure devant la Cour supérieure pour contester, annuler ou modifier une décision d'un juge de première instance. | T | T | 2 |
| > Rédiger les requêtes pertinentes, effectuer les recherches requises et convaincre lors de l'audition. | T | T | 2 |

► En matière de bris d'ordonnance de sursis

- | | | | |
|---|---|---|---|
| > Évaluer la preuve et, si nécessaire, initier les procédures judiciaires et plaider devant le tribunal. | T | T | T |
| > Préparer et demander l'émission d'une ordonnance de révocation de permis d'arme à feu et/ou d'interdiction de possession. | T | T | T |

► En matière d'ordonnance de paiement d'amende

- | | | | |
|---|---|---|---|
| > Évaluer les rapports du percepteur des amendes. | T | N | N |
| > Évaluer l'opportunité d'initier les procédures. | T | N | N |

► En matière de verdict de non-responsabilité criminelle pour cause de troubles mentaux

- | | | | |
|---|---|---|---|
| > Transmettre au Tribunal administratif les documents appropriés. | N | T | 2 |
| > Plaider devant le tribunal. | N | T | 2 |

Annexe 26 (suite)

Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et nombre d'années d'expérience nécessaire aux procureurs pour les exécuter, par territoire, en 2001

| Tâches reliées aux procédures particulières | Fédéral Québec | Grand Nord | |
|--|-------------------|------------|---------|
| | | Yukon | Nunavut |
| ► En matière de demande de révision judiciaire pour réduire le délai préalable à la libération conditionnelle (art. 745 c.c.) | | | |
| ➤ Demander l'assignation d'un enquêteur pour retracer les témoins et la famille de la victime. | N | .. | N |
| ➤ Procéder aux étapes préliminaires à l'audition de la demande. | N | .. | 2 |
| ➤ S'il y a lieu, exiger une évaluation du requérant par un psychiatre, ou un complément d'enquête sur l'attitude du requérant en détention. | N | .. | 2 |
| ➤ Demander de requérir les témoignages écrits des témoins, des victimes ou de leur famille. | N | .. | 2 |
| ➤ S'il y a lieu, contester l'étape prévue à l'article 745.61 du c.c. | N | .. | 2 |
| ➤ Procéder à l'audition de la demande. | N | .. | 2 |
| ► En matière d'extradition | | | |
| ➤ Évaluer l'opportunité de présenter une demande d'extradition. | 2 | N | N |
| ➤ Préparer les procédures requises. | 2 | N | N |
| ➤ Présenter la demande d'extradition. | 2 | N | N |
| ➤ En matière d'enlèvement d'enfant, tenter de négocier le retour de l'enfant via les affaires consulaires, concurremment aux procédures en extradition. | N | N | 2 |
| ➤ Lorsqu'une demande est transmise de l'étranger et concerne un résident de votre province, évaluer cette demande en fonction des principes et transmettre son évaluation au procureur du gouvernement fédéral responsable du dossier. | 2 | N | N |
| ► En matière de témoin repentant | | | |
| ➤ Évaluer l'opportunité d'utiliser un témoin repentant. | 2 | T | 2 |
| ➤ Rencontrer le témoin repentant pour évaluer sa crédibilité et déterminer s'il répond aux critères. | 2 | T | 2 |
| ➤ Négocier et signer une entente avec le témoin repentant. | 2 | T | N |
| ➤ Collaborer à la rédaction du rapport annuel sur l'utilisation des repentants. | 2 | N | N |
| ► En matière d'examen des troubles mentaux | | | |
| ➤ S'assurer que le matériel requis est obtenu et présent avant l'examen d'évaluation. | N | T | T |
| ► En matière de procédures d'ADN | | | |
| ➤ Conseiller les policiers au sujet des conditions de l'exécution des procédures d'ADN. | N | T | T |

Annexe 26 (suite)

Tâches générales reliées aux procédures judiciaires ou connexes et nombre d'années d'expérience nécessaire aux procureurs pour les exécuter, par territoire, en 2001

| Tâches reliées aux procédures particulières | Fédéral Québec | Grand Nord | |
|---|-------------------|------------|---------|
| | | Yukon | Nunavut |
| ► Tâches de supervision et d'administration | | | |
| > Superviser les activités d'autres procureurs (planifier, distribuer et coordonner le travail de son équipe). | 3 | .. | 2 |
| > Exercer des responsabilités administratives. | 2 | .. | 2 |
| > Participer à des comités chargés d'élaborer des recommandations relatives à des procédures et protocoles en matière judiciaire et administrative. | 2 | .. | 2 |
| ► Tâches d'expert-conseil dans son domaine de spécialisation | | | |
| > Servir de personne-ressource et de conseiller-expert dans son domaine. | 3 | N | N |
| > Siéger à un comité dans son domaine de spécialisation. | 3 | N | 2 |
| > Animer des cours, donner des conférences et publier des articles dans son domaine de spécialisation. | T | N | N |

N Tâche non effectuée.

1. 0 à 5 ans d'expérience pertinente

2. 5 à 10 ans d'expérience pertinente

3. 10 à 15 ans d'expérience pertinente

4. 15 ans d'expérience pertinente et plus

T Tous

Annexe 27

Tâches reliées aux dossiers spécialisés et nombre d'années d'expérience nécessaire à un généraliste (G) et un spécialiste (S) pour les exécuter, par territoire, en 2001

| Tâches reliées aux dossiers spécialisés | Fédéral | | Grand Nord | | | |
|---|---------|---|------------|----|---------|----|
| | Québec | | Yukon | | Nunavut | |
| | G | S | G | S | G | S |
| ► Jeunesse | | | | | | |
| ➤ Décider de l'orientation du dossier du jeune contrevenant en autorisant des poursuites judiciaires ou le renvoyant aux mesures de rechange de la Protection de la Jeunesse. | N | N | T | .. | T | .. |
| ➤ Discuter de l'orientation du dossier avec le directeur provincial. | N | N | T | .. | N | N |
| ➤ Réévaluer l'orientation que prendra le dossier après la décision du directeur provincial de la Protection de la Jeunesse. | N | N | T | .. | N | N |
| ➤ À l'occasion, rencontrer les experts, échanger avec eux et les questionner. | N | N | T | .. | T | .. |
| ➤ Évaluer l'opportunité de demander un renvoi à la juridiction normalement compétente (art. 16 et 16.101 Loi des jeunes contrevenants). | N | N | T | .. | 2 | .. |
| ➤ A l'étape de la décision, prendre connaissance du rapport pré-décisionnel et faire témoigner le rédacteur du rapport. | N | N | T | .. | T | .. |
| ➤ Rencontrer les parents pour discuter de la décision. | N | N | T | .. | T | .. |
| ➤ Conseiller les milieux scolaire et institutionnel en ce qui concerne l'intervention policière. | N | N | N | .. | N | N |
| ➤ A l'étape de l'examen des décisions, examiner le rapport d'évolution de l'adolescent, faire les représentations qui s'imposent et convaincre le tribunal. | N | N | T | .. | T | .. |
| ► En matière d'agression sexuelle et de mauvais traitements physiques aux enfants | | | | | | |
| ➤ Rencontrer personnellement les victimes pour déterminer leur capacité à témoigner, la qualité de leur témoignage et l'opportunité d'entamer des procédures. | N | N | T | .. | T | .. |
| ➤ Visionner l'enregistrement vidéo du témoignage de la victime. | N | N | T | .. | T | .. |
| ➤ Appliquer l'entente multisectorielle (protocole d'intervention) relative aux enfants victimes d'abus sexuels et de mauvais traitements physiques. | N | N | T | .. | N | N |
| ➤ Rencontrer, préparer et faire entendre les experts. | N | N | T | .. | T | .. |
| ➤ Dans le cas d'abus physique sérieux, rencontrer le personnel médical, les travailleurs sociaux et tout autre professionnel. | N | N | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Diriger les victimes vers les services d'aide. | N | N | T | .. | T | .. |
| ➤ Participer à la formation des policiers. | N | N | T | .. | 2 | .. |
| ► En matière de violence conjugale | | | | | | |
| ➤ Participer à la formation des policiers en la matière. | N | N | T | .. | 2 | .. |
| ➤ S'occuper de la sécurité des victimes, des besoins de la famille et des relations entre ses membres. | N | N | T | .. | T | .. |
| ➤ Faciliter le contact entre la victime et les divers organismes, groupes communautaires et services sociaux. | N | N | T | .. | T | .. |

Annexe 27 (suite)

Tâches reliées aux dossiers spécialisés et nombre d'années d'expérience nécessaire à un généraliste (G) et un spécialiste (S) pour les exécuter, par territoire, en 2001

| Tâches reliées aux dossiers spécialisés | Fédéral | | Grand Nord | | | |
|---|---------|----|------------|----|---------|----|
| | Québec | | Yukon | | Nunavut | |
| | G | S | G | S | G | S |
| ► Écoute électronique | | | | | | |
| ➤ Conseiller les policiers sur l'opportunité de présenter une demande d'écoute. | .. | 2 | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Vérifier l'affidavit de l'agent de la paix pour s'assurer qu'il rencontre les exigences du Code criminel. | .. | 2 | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Vérifier la demande et le projet d'ordonnance qui seront présentés et autoriser et présenter la demande devant le juge. | .. | 2 | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Conseiller les policiers en cours d'interception. | .. | 2 | T | .. | 2 | .. |
| ► Entraide juridique internationale | | | | | | |
| ➤ Préparer et présenter devant la Cour les diverses procédures prévues à la loi. | .. | 2 | N | .. | N | N |
| ➤ Vérifier s'il existe un traité entre le Canada et le pays dont un corps policier entend requérir de l'aide. | .. | 2 | N | .. | N | N |
| ► Support aux procureurs et aux autorités | | | | | | |
| ➤ Apporter une aide aux procureurs moins expérimentés concernant les questions techniques, fournir de l'information et des opinions juridiques et supporter et conseiller les procureurs dans des dossiers de poursuites. | 2 | 2 | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Concevoir le matériel didactique, élaborer des guides et des textes de mise en œuvre des réformes législatives, résumer des arrêts de jurisprudence, collaborer à la rédaction de notes, mémoires et requêtes et examiner les actes de procédures et les documents afférents. | T | 2 | N | .. | 2 | .. |
| ➤ Conseiller les personnes chargées de l'application de la loi et les autorités des différents ministères et assurer leur formation. | T | 2 | T | .. | N | N |
| ➤ Participer à des groupes de travail interministériels et assurer la liaison avec des organismes interministériels et ministériels ou gouvernementaux. | T | 2 | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Traiter les cas de nature extrêmement complexe et importante, c'est-à-dire les enjeux légaux majeurs mettant en cause le système de justice, la réputation du ministère et les intérêts des provinces. | 3 | 3 | N | .. | 2 | .. |
| ➤ Préparer et produire verbalement et par écrit des opinions juridiques pour le Procureur général et la Direction générale des poursuites publiques. | T | 2 | T | .. | N | N |
| ➤ Demander la confiscation des cautionnements. | 2 | .. | T | .. | T | .. |
| ➤ Assurer l'application de l'Entente relative aux informations concernant les sentences de pénitencier avec le Service correctionnel du Canada. | 2 | .. | N | .. | N | N |
| ➤ Participer à des comités chargés d'élaborer des recommandations relatives à des procédures et protocoles en matière judiciaire et administrative. | 2 | .. | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Rédiger l'ensemble des lois et des règlements publics de la province et aider les ministères à élaborer leurs politiques en rédigeant des propositions législatives. | .. | 3 | N | .. | N | N |

Annexe 27 (suite)

Tâches reliées aux dossiers spécialisés et nombre d'années d'expérience nécessaire à un généraliste (G) et un spécialiste (S) pour les exécuter, par territoire, en 2001

| Tâches reliées aux dossiers spécialisés | Fédéral | | Grand Nord | | | |
|---|---------|----|------------|----|---------|----|
| | Québec | | Yukon | | Nunavut | |
| | G | S | G | S | G | S |
| ► Appel | | | | | | |
| ➤ Décider de l'opportunité de porter la cause en appel. | 3 | 3 | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Débattre les diverses requêtes concernant notamment la remise en liberté ou celle pour l'admission d'une nouvelle preuve. | 2 | .. | T | .. | T | .. |
| ➤ Rédiger et déposer un mémoire d'appel. | 2 | .. | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Plaider et présenter l'argumentation devant le tribunal d'appel. | 2 | .. | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Conseiller les procureurs sur des questions d'ordre juridique et stratégique tant dans les dossiers de la première instance que ceux portés en appel à la Cour d'appel ou à la Cour Suprême. | 2 | 2 | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Participer à la formation des procureurs par la rédaction de textes ou de conférences. | 3 | 3 | T | .. | N | N |
| ➤ Assumer la rédaction de mémoires et les plaidoiries des dossiers portés en appel. | 2 | .. | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Tenir un registre des dossiers en appel et en faire rapport. | 4 | .. | T | .. | N | N |
| ► Procès d'assises | | | | | | |
| ➤ Administrer la preuve dans les procès tenus devant juge et jury. | T | .. | T | .. | T | .. |
| ➤ Autoriser et faire le suivi des dossiers de meurtre jusqu'à la fin du procès. | N | N | T | .. | 2 | .. |
| ► Crimes économiques | | | | | | |
| ➤ Étudier la preuve documentaire, les déclarations et la preuve comptable. | T | T | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Distinguer entre les aspects civils et criminels d'une représentation frauduleuse. | T | T | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Préparer les avis prévus par la Loi sur la preuve au Canada. | T | T | T | .. | T | .. |
| ➤ S'assurer que les privilèges des autres professionnels (comptables, notaires) sont respectés. | T | T | T | .. | 2 | .. |
| ➤ Vérifier si le crime commis peut être relié à l'article 462.3 c.c. qui permet la confiscation de tout bien acquis si la preuve est faite qu'il s'agit de produit de la criminalité. | T | T | T | .. | 2 | .. |
| ► Crime organisé | | | | | | |
| ➤ Conseiller tout policier ou tout enquêteur affecté à la lutte au crime organisé. | 2 | 2 | .. | .. | 2 | .. |
| ➤ Maintenir à jour les registres, plans de preuve et autres documents d'analyse et de support qui pourront être constitués en vue d'amener le procureur à autoriser et déposer des dénonciations contre des individus sous enquête. | 2 | 2 | .. | .. | N | N |
| ➤ Dispenser le perfectionnement et la formation aux services policiers et aux procureurs de l'ensemble du réseau. | 1 | 1 | .. | .. | N | N |

Annexe 27 (suite)

Tâches reliées aux dossiers spécialisés et nombre d'années d'expérience nécessaire à un généraliste (G) et un spécialiste (S) pour les exécuter, par territoire, en 2001

| Tâches reliées aux dossiers spécialisés | Fédéral | | Grand Nord | | | |
|--|---------|----|------------|----|---------|----|
| | Québec | | Yukon | | Nunavut | |
| | G | S | G | S | G | S |
| ► Produits de la criminalité | | | | | | |
| > Conseiller en cours d'enquête tout policier ou tout enquêteur affecté aux produits de la criminalité. | .. | 2 | T | .. | 2 | .. |
| > Assister les policiers dans la rédaction de l'affidavit produit au soutien des requêtes pour l'obtention d'un mandat ou d'une ordonnance de blocage. | .. | 2 | T | .. | 2 | .. |
| > Rédiger et présenter les procédures appropriées. | .. | 2 | T | .. | 2 | .. |
| > Vérifier, auprès de l'administrateur des biens saisis ou bloqués, le respect de l'ordonnance et les coûts qui en découlent. | .. | 2 | T | .. | 2 | .. |
| > Faire en sorte qu'il soit disposé des biens confisqués de la manière la plus rentable. | .. | 2 | T | .. | N | N |
| > Percevoir, en cours de procédures, les sommes dues et effectuer les paiements. | .. | 2 | T | .. | N | N |
| ► Pénal | | | | | | |
| > Conseiller les ministères clients ainsi que toutes les personnes chargés de l'application des lois. | T | .. | N | .. | T | .. |
| > Dispenser la formation auprès des personnes chargées de l'application des lois. | T | .. | N | .. | N | N |
| > Participer à l'élaboration de la législation pénale. | 2 | .. | N | .. | N | N |
| ► Service-conseil | | | | | | |
| > Conseiller les policiers sur toute question juridique survenant en cours d'enquête. | T | .. | T | .. | N | N |
| > Conseiller et assister les policiers dans la rédaction de dénonciations et mandats. | 2 | 3 | T | .. | 2 | .. |
| > Assurer que le service-conseil soit disponible en tout temps (24 heures par jour). | 2 | .. | T | .. | 2 | .. |

N Tâche non effectuée.

1. 0 à 5 ans d'expérience pertinente

2. 5 à 10 ans d'expérience pertinente

3. 10 à 15 ans d'expérience pertinente

4. 15 ans d'expérience pertinente et plus

T Tous

Annexe 28

Impôts fédéral et provincial sur le revenu des particuliers, en 2001

| Revenu imposable | Colombie-Britannique | Alberta | Saskatchewan | Manitoba | Ontario | Québec | Nouveau-Brunswick | Nouvelle-Écosse | Ile-du-Prince-Édouard | Terre-Neuve | Nunavut | Territoires du Nord-Ouest | Yukon | Non-résidents |
|------------------|----------------------|---------|--------------|----------|---------|---------|-------------------|-----------------|-----------------------|-------------|---------|---------------------------|---------|---------------|
| 20 000 | 2 890 | 2 724 | 3 394 | 3 341 | 2 794 | 3 858 | 3 233 | 3 212 | 3 248 | 3 345 | 2 920 | 2 920 | 2 791 | 2 981 |
| 25 000 | 4 055 | 4 024 | 4 769 | 4 731 | 3 904 | 5 376 | 4 517 | 4 550 | 4 538 | 4 673 | 4 080 | 4 080 | 4 109 | 4 165 |
| 30 000 | 5 220 | 5 324 | 6 144 | 6 076 | 5 014 | 7 064 | 5 801 | 5 860 | 5 828 | 6 025 | 5 240 | 5 240 | 5 277 | 5 349 |
| 35 000 | 6 784 | 6 879 | 7 874 | 7 912 | 6 506 | 9 007 | 7 558 | 7 662 | 7 542 | 7 888 | 6 770 | 6 770 | 6 817 | 6 910 |
| 40 000 | 8 409 | 8 479 | 9 649 | 9 822 | 8 068 | 10 988 | 9 399 | 9 510 | 9 332 | 9 796 | 8 365 | 8 365 | 8 423 | 8 538 |
| 45 000 | 10 034 | 10 079 | 11 424 | 11 732 | 9 630 | 12 969 | 11 240 | 11 357 | 11 122 | 11 704 | 9 960 | 9 960 | 10 029 | 10 166 |
| 50 000 | 11 659 | 11 679 | 13 199 | 13 642 | 11 192 | 14 950 | 13 081 | 13 205 | 12 912 | 13 612 | 11 555 | 11 555 | 11 635 | 11 794 |
| 55 000 | 13 284 | 13 279 | 14 974 | 15 552 | 12 779 | 17 028 | 14 922 | 15 052 | 14 746 | 15 520 | 13 150 | 13 150 | 13 241 | 13 422 |
| 60 000 | 14 909 | 14 879 | 16 749 | 17 462 | 14 433 | 19 172 | 16 763 | 16 914 | 16 605 | 17 465 | 14 745 | 14 745 | 14 847 | 15 050 |
| 70 000 | 18 788 | 18 418 | 20 888 | 21 729 | 18 541 | 23 742 | 20 929 | 21 120 | 20 933 | 21 968 | 18 427 | 18 427 | 18 554 | 18 809 |
| 80 000 | 22 958 | 22 018 | 25 088 | 26 069 | 22 882 | 28 363 | 25 181 | 25 395 | 25 370 | 26 533 | 22 197 | 22 197 | 22 402 | 22 657 |
| 90 000 | 27 178 | 25 618 | 29 288 | 30 409 | 27 223 | 32 984 | 29 433 | 29 829 | 29 807 | 31 097 | 25 967 | 25 967 | 26 258 | 26 505 |
| 100 000 | 31 448 | 29 218 | 33 488 | 34 749 | 31 564 | 37 605 | 33 685 | 34 263 | 34 244 | 35 661 | 29 737 | 29 737 | 30 114 | 30 353 |
| 110 000 | 36 018 | 33 118 | 37 988 | 39 389 | 36 205 | 42 477 | 38 369 | 38 996 | 38 981 | 40 525 | 33 942 | 33 942 | 34 415 | 34 645 |
| 120 000 | 40 588 | 37 018 | 42 488 | 44 029 | 40 846 | 47 348 | 43 053 | 43 730 | 43 718 | 45 389 | 38 147 | 38 147 | 38 715 | 38 937 |
| 130 000 | 45 158 | 40 918 | 46 988 | 48 669 | 45 487 | 52 220 | 47 737 | 48 464 | 48 455 | 50 253 | 45 352 | 42 352 | 43 016 | 43 229 |
| 140 000 | 49 728 | 44 818 | 51 488 | 53 309 | 50 128 | 57 091 | 52 421 | 53 197 | 53 192 | 55 118 | 46 557 | 46 557 | 47 317 | 47 521 |
| 150 000 | 54 298 | 48 718 | 55 988 | 57 949 | 54 769 | 61 963 | 57 105 | 57 931 | 57 929 | 59 982 | 50 762 | 50 762 | 51 618 | 51 813 |
| 200 000 | 77 148 | 68 218 | 78 488 | 81 149 | 77 973 | 86 320 | 80 525 | 81 600 | 81 614 | 84 303 | 71 787 | 71 787 | 73 121 | 73 273 |
| 300 000 | 122 848 | 107 218 | 123 488 | 127 549 | 124 383 | 135 035 | 127 365 | 128 937 | 128 984 | 132 945 | 113 837 | 113 837 | 116 128 | 116 193 |
| 400 000 | 168 548 | 146 218 | 168 488 | 173 949 | 170 793 | 183 750 | 174 205 | 176 274 | 176 354 | 181 586 | 155 887 | 155 887 | 159 135 | 159 113 |
| 500 000 | 214 248 | 185 218 | 213 488 | 220 349 | 217 202 | 232 465 | 221 045 | 223 611 | 223 724 | 230 228 | 197 937 | 197 937 | 202 142 | 202 033 |
| 750 000 | 328 498 | 282 718 | 325 988 | 336 349 | 333 226 | 354 253 | 338 145 | 341 953 | 342 149 | 351 833 | 303 062 | 303 062 | 309 660 | 309 333 |
| 1 000 000 | 442 748 | 380 218 | 438 488 | 452 349 | 449 250 | 476 040 | 455 245 | 460 296 | 460 574 | 473 437 | 408 187 | 408 187 | 417 177 | 416 633 |

| TAUX MARGINAUX MAXIMAUX (%) | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Gains en capital | 22,85 | 19,50 | 22,50 | 23,20 | 23,21 | 24,36 | 23,42 | 23,67 | 23,69 | 24,32 | 21,03 | 21,03 | 21,51 | 21,46 |
| Dividendes | 32,21 | 24,08 | 29,58 | 33,83 | 31,34 | 33,44 | 32,38 | 31,92 | 31,96 | 31,87 | 28,40 | 28,40 | 29,04 | 28,98 |
| Autres revenus | 45,70 | 39,00 | 45,00 | 46,40 | 46,41 | 48,72 | 46,84 | 47,34 | 47,37 | 48,64 | 42,05 | 42,05 | 43,01 | 42,92 |

- Cette table ne peut être utilisée si le revenu imposable comprend des dividendes canadiens.
- Le calcul de l'impôt s'appuie sur les renseignements disponibles au 6 juin 2001, y compris les budgets et les avant-projets de loi. L'impôt comprend l'impôt fédéral et provincial (y compris la surtaxe provinciale, le cas échéant), mais il exclut l'impôt minimum. Lorsque des modifications aux taux d'imposition sont prévues au cours de l'année, les taux moyens ont été utilisés.
- En 2001, toutes les provinces utilisent un système d'impôt sur le revenu et appliquent les taux d'imposition provinciaux au revenu imposable. Aux fins de comparaison, il est présumé que le revenu imposable est le même pour l'impôt fédéral et l'impôt provincial. L'impôt du Yukon, du Nunavut et des non-résidents est encore calculé en pourcentage de l'impôt fédéral de base et comprend la surtaxe, le cas échéant. Même si le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a annoncé récemment l'adoption du système d'impôt sur le revenu pour 2001, il ne devrait pas y avoir de changements dans les taux d'impôt.
- Les réductions d'impôt et les crédits accordés aux contribuables à faible revenu ont été pris en considération pour les provinces qui ont de tels incitatifs fiscaux.
- L'impôt ne tient compte que des crédits d'impôt personnel de base non remboursables, fédéral et provinciaux. Les crédits d'impôt non remboursables pour les cotisations à l'assurance-emploi et au RRQ/RPC, la déduction pour les habitants de régions éloignées et les remboursements de la TPS et des taxes de vente provinciales n'ont pas été pris en considération. Au Québec, l'impôt est calculé selon les règles du régime d'imposition général et ne tient pas compte du montant forfaitaire de 2 515 \$, qui pourrait réduire l'impôt du Québec d'un montant additionnel de 522 \$.
- Les taux d'imposition marginaux pour les gains en capital représentent la moitié des taux pour les autres revenus en raison du taux d'inclusion de 50% s'appliquant aux gains en capital réalisés après le 17 octobre 2000.

Rappel : Le plafond des cotisations aux régimes de revenu différé s'établit à 13 500 \$ pour les REER et les RPA, et à 6 750 \$ pour les RPDB.

Source : Samson Bélair, Deloitte et Touche

2002
Combined Federal and Provincial Top Marginal Tax Rates for Individuals
and Federal and Provincial Tax Rates, Brackets and Surtaxes

| Jurisdiction Budget Date | Top Marginal Rates | | | Tax Rates and Brackets | Surtax Rates and Thresholds | | |
|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------|----------------|--|--|------------|------------------|
| | Salary and Interest % | Capital Gains % | Dividends % | | | | |
| Federal | 29.00 | 14.50 | 19.58 | 16.0 % 22.0 26.0 29.0 | \$0 - 30,754 30,755 - 61,509 61,510 - 100,000 100,000 and over | | |
| British Columbia March 15/01 | 43.70 | 21.85 | 29.71 | 6.05 % 9.15 11.7 13.7 14.7 | \$0 - 30,484 30,485 - 60,969 60,970 - 70,000 70,001 - 85,000 85,001 and over | | |
| Alberta April 24/01 | 39.00 | 19.50 | 24.09 | 10 % | All income | | |
| Saskatchewan March 30/01 | 44.50 | 22.25 | 28.96 | 11.25 % 13.25 15.50 | \$0 - 30,000 30,001 - 60,000 60,001 and over | | |
| Manitoba April 10/01 | 46.40 | 23.20 | 35.08 | 10.9 % 15.4 17.4 | \$0 - 30,544 30,545 - 65,000 65,001 and over | | |
| Ontario May 9/01 | 46.41 | 23.20 | 31.33 | 6.05 % 9.15 11.16 | \$0 - 30,814 30,815 - 61,629 61,630 and over | 20 % 36 | \$3,560 4,491 |
| Québec March 29/01 | 48.21 | 24.11 | 32.82 | 16.0 % 20.0 24.0 | \$0 - 26,000 26,001 - 52,000 52,001 and over | | |
| New-Brunswick March 27/01 | 46.84 | 23.42 | 32.39 | 9.68 % 14.82 16.52 17.84 | \$0 - 30,754 30,755 - 61,509 61,509 - 100,000 100,000 and over | | |
| Nova Scotia March 29/01 | 47.34 | 23.67 | 31.92 | 9.77 % 14.95 16.67 | \$0 - 29,590 29,591 - 59,180 59,181 and over | 10 % | \$10,000 |
| P.E.I. March 29/01 | 47.37 | 23.69 | 31.96 | 9.8 % 13.8 16.7 | \$0 - 30,754 30,755 - 61,509 61,510 and over | 10 % | \$5,200 |
| Newfoundland March 22/01 | 48.64 | 24.32 | 31.88 | 10.57 % 16.16 18.02 | \$0 - 29,590 29,591 - 59,180 59,181 and over | 9 % | \$7,032 |

2002
Combined Federal and Provincial Top Marginal Tax Rates for Individuals
and Federal and Provincial Tax Rates, Brackets and Surtaxes

Notes :

1. There has not been a federal budget in 2001, therefore no rate changes have yet been announced for 2002. The federal brackets for 2002 will be indexed for inflation once the inflation factor is determined. The inflation factor is based on the change in the average federal inflation rate over the 12-month period ending September 30 of the previous year compared to the change in the rate for the same period of the year prior to that.
2. B.C.'s brackets for 2002 will be indexed for inflation once the inflation factor is determined. B.C.'s inflation factor is based on the same formula as that used federally, but uses the B.C. inflation rate rather than the federal rate.
3. Ontario's brackets and surtax thresholds for 2002 will be indexed once the inflation factor is determined. Ontario's inflation factor is based on the same formula as that used federally, but uses the Ontario inflation rate rather than the federal rate.
4. Québec's brackets for 2002 will be indexed once the inflation factor is determined. Québec's inflation factor is based on the same formula as that used federally, but uses the Québec inflation rate rather than the federal rate.
5. N.B. and P.E.I. will both index their brackets for 2002 based on the federal inflation factor.

Source : KPMG Current as of June 15, 2001

Annexe 30

Indices du coût de la vie¹ pour l'ensemble des composantes fiscale et non fiscale dans trois agglomérations urbaines canadiennes, en août 1997
(Montréal = 100)²

| | Montréal | Toronto | Vancouver |
|---|----------|---------|-----------|
| Ménages à revenus moyens | | | |
| Couple ayant 2 enfants de moins de 6 ans, 50 000 \$ | 100,0 | 115,4 | 124,3 |
| Personne seule, 50 000 \$ | 100,0 | 106,1 | 112,7 |
| Ménages à revenus élevés | | | |
| Couple ayant 2 enfants de moins de 6 ans, 75 000 \$ | 100,0 | 110,9 | 114,1 |
| Personne seule, 75 000 \$ | 100,0 | 106,7 | 107,0 |
| Couple ayant 2 enfants de 17 et 18 ans, 100 000 \$ | 100,0 | 109,0 | 108,6 |
| Personne seule, 100 000 \$ | 100,0 | 106,6 | 104,8 |

1. La notion de coût de la vie comprend la somme des impôts et des taxes prélevées par tous les niveaux d'administration et les dépenses, avant taxes, en biens et services.

2. Un indice supérieur à 100 indique un coût de la vie plus élevé qu'à Montréal.

Source : *Budget 1998-1999, La fiscalité des particuliers et le coût de la vie*, gouvernement du Québec, ministère des Finances. Données produites par Runzheimer Canada.

Bibliographie

- Association des bibliothèques de la santé du Canada, (1992), *Workload Measurement Systems : a Guide for Librarians*, Toronto, 47 pages.
- Bélanger, L., Petit, André, Bergeron, Jean-Louis, (1983), *Gestion des ressources humaines, une approche globale et intégrée*, Gaetan Morin éditeur, Chicoutimi, 451 pages.
- Bertrand, Denis , Foucher, R., Jacob, R., Fabi, B., Beaulieu, P., (1994), *Le travail professoral remesuré : unité et diversité*, Collection ES, Tome 4, Presses de l'université du Québec, Ste-Foy, 446 pages.
- Bertrand, Denis, (1991), *Le travail professoral démystifié : Du rapport Angers au rapport Archambault*, Collection ES, Tome 1, Presses de l'université du Québec, Ste-Foy, 148 pages.
- Bertrand, Denis, (1993), *Le travail professoral reconstruit : Au delà de la modulation*, Collection ES, Tome 3, Presses de l'université du Québec, Ste-Foy, 198 pages.
- Bertrand, Denis, (1993), *Enquête sur les tâches des professeurs-es des universités du Québec*, Questionnaire et résultats bruts, Centre de recherche en gestion, Université du Québec à Montréal, Montréal, 89 pages.
- Commission de réforme du droit du Canada, (1990), *Poursuites pénales : les pouvoirs du Procureur général et des procureurs de la Couronne*, Document de travail 62, Ottawa, 132 pages.
- Côté-Desbiolles, Louise H., Morissette, Réal, (1985), *L'absence du travail*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, 88 pages.
- Dossier tâche, (1978-1979), *La charge individuelle de travail des enseignants (CEQ) des niveaux primaire et secondaire*, 48 pages.
- Jenkins-Clarke, Sue, (1992), *Measuring nursing workload : A cautionary Tale*, Center for Health Economics, University of York, York, 35 pages.
- Labonté, Lise, (1996), *Relations entre le temps consacré aux soins nutritionnels par les diététistes cliniciens et certaines variables reliées au profil du patient, du diététiste et de l'établissement*, Mémoire présenté à la Faculté des Études supérieures de l'Université Laval, Faculté des Sciences de l'agriculture et de l'alimentation, 106 pages.
- Rouleau, Alfred, (1985), *Rapport du comité d'étude sur la rémunération des substituts du Procureur général du Québec*, Rapport Rouleau, 117 pages.
- Santé et bien-être social Canada, (1990), *Système de mesure de la charge de travail : Nutrition clinique*, Publié par Santé et bien-être social Canada, Ottawa, 36 pages.
- Wergin, Jon F. Editor, (1994), *Analyzing Faculty Workload*, Jossey-Bass Publishers, Number 83, San Francisco, 103 pages.