

Rapport annuel de gestion 2020-2021

Conseil de la justice administrative

Le Rapport annuel de gestion 2020-2021 a été réalisé
par le Conseil de la justice administrative.

Il a été préparé en conformité avec l'article 24 de la
Loi sur l'administration publique (RLRQ, c. A-6.01).

Cette publication est diffusée sur le site internet du
Conseil de la justice administrative à l'adresse suivante :
www.cja.gouv.qc.ca

ISSN 1705-1347 (version imprimée)

ISSN 1715-5274 (PDF – en ligne)

ISBN 978-2-550-90233-1 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-90234-8 (PDF – en ligne)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	II
MESSAGE DU MINISTRE.....	III
MESSAGE DU PRÉSIDENT	1
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	2
1. L'ORGANISATION	3
1.1 L'organisation en bref.....	3
La mission	3
Les attentes citoyennes.....	4
Les activités en bref	5
1.2 Faits saillants	8
2. LES RÉSULTATS	9
2.1 Plan stratégique	9
2.2 Déclaration de services aux citoyens.....	11
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	13
3.1 Utilisation des ressources humaines	13
3.2 Utilisation des ressources financières.....	14
3.3 Utilisation des ressources informationnelles.....	14
4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES	15
4.1 Gestion et contrôle des effectifs.....	15
4.2 Développement durable	16
4.3 Occupation et vitalité des territoires	17
4.4 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	17
4.5 Accès à l'égalité en emploi	17
4.6 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics..	21
4.7 Gouvernance des sociétés d'État	21
4.8 Allègement réglementaire et administratif.....	21
4.9 Accès aux documents et protection des renseignements personnels.....	22
4.10 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration.....	23
4.11 Égalité entre les femmes et les hommes	24
4.12 Politique de financement des services publics	24

MESS AG E DU MINIS TRE

Québec, septembre 2021

Monsieur François Paradis
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4



Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous transmettre le rapport annuel de gestion du Conseil de la justice administrative pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2021.

Le présent rapport rend compte de l'ensemble des activités du Conseil de la justice administrative et contient de nombreux renseignements d'intérêt public.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Le ministre de la Justice et Procureur général,

Simon Jolin-Barrette

M E S S A G E D U P R É S I D E N T

Le Conseil de la justice administrative est investi de l'importante mission de soutenir la confiance du public envers la justice administrative. Cette mission est cruciale dans un état de droit. Il s'agit d'un mandat exigeant, particulièrement dans le contexte où les attentes citoyennes sont grandissantes.

L'exécution de cette mission consiste à examiner toute plainte soumise au Conseil concernant l'inconduite d'un membre d'un tribunal administratif assujéti à la compétence du Conseil. Au cours de l'exercice financier 2020-2021, 120 plaintes ont été adressées au Conseil. Il s'agit du plus grand nombre de plaintes reçues pour une année depuis le début de ses activités.

Ayant été nommé président du Conseil depuis le 30 juin 2020, ce rapport fait en partie état du travail de mon prédécesseur Me Morton Minc. Depuis mon entrée en fonction, je me suis employé à optimiser le caractère collégial du fonctionnement du Conseil. Le Conseil a aussi accueilli cette année sept nouveaux membres représentant le public ainsi que deux nouveaux représentants pairs issus des organismes assujétiés à la compétence du Conseil en plus de deux nouveaux présidents de ces mêmes organismes. Il s'agit donc d'un renouvellement majeur de la composition du Conseil.

La formation et l'accompagnement des nouveaux membres furent donc des priorités pour le personnel du Conseil, une petite équipe soudée et dynamique, qui s'est montré à la hauteur de nos attentes. Par ailleurs, la dématérialisation des activités du Conseil s'est poursuivie au cours de cette année et est en nette progression. Les bases du fonctionnement numérique du Conseil sont maintenant bien établies. Bien que la démarche ne soit pas achevée, le personnel du Conseil s'active à compléter le développement des outils mis en place. Cette dématérialisation a notamment pour but d'assurer un meilleur service à la population.

Le président du Conseil,



René Côté

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les résultats et les renseignements contenus dans le rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité, laquelle porte sur la fiabilité des données qui y sont contenues ainsi que sur les contrôles afférents.

Le Rapport annuel de gestion 2020-2021 du Conseil de la justice administrative décrit fidèlement la mission, le mandat, les valeurs et les orientations stratégiques de l'organisme. En plus, il présente les objectifs, les indicateurs, les cibles à atteindre ainsi que les résultats obtenus.

Je déclare que les données, les informations et les explications contenues dans le rapport annuel de gestion ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2021.

Le président du Conseil,

René Côté

1. L'ORGANISATION

1.1 L'organisation en bref

La mission

Le mandat du Conseil de la justice administrative comporte plusieurs facettes. Toutefois, celui-ci exerce essentiellement des fonctions de prévention et d'enquête en matière de déontologie à l'égard des membres des cinq organismes juridictionnels suivants : le Tribunal administratif du Québec, le Tribunal administratif du travail, le Tribunal administratif des marchés financiers, le Tribunal administratif du logement¹ et le Bureau des présidents des conseils de discipline. Le Conseil a une compétence exclusive en matière de déontologie à l'égard des membres de ces organismes.

Ainsi, le principal mandat du Conseil est de recevoir, d'examiner et de faire enquête, le cas échéant, sur les plaintes de nature déontologique à l'égard d'un membre d'un organisme juridictionnel sur lequel il a compétence. Au 31 mars 2021, il y avait 119 membres au Tribunal administratif du Québec, 153 membres au Tribunal administratif du travail, 5 membres au Tribunal administratif des marchés financiers, 59 membres et 5 greffiers spéciaux au Tribunal administratif du logement et 14 membres au Bureau des présidents des conseils de discipline. Par conséquent, 355 membres de ces cinq organismes juridictionnels se retrouvent assujettis au contrôle du Conseil.

La majorité des tribunaux administratifs ne sont toutefois pas assujettis à la compétence du Conseil bien qu'il reçoive à l'occasion des demandes d'information et des plaintes à l'égard de ces autres tribunaux.

Le Conseil se compose de dix-neuf membres dont dix sont issus des organismes sous sa compétence et neuf représentent le public.

Le Conseil joue un rôle de gardien de la conduite des membres de cinq organismes juridictionnels. Il contribue ainsi au respect de leur indépendance ainsi qu'à soutenir la confiance du public envers la justice administrative.

Cette confiance du public requiert un mécanisme d'accueil des plaintes qui soit respectueux des personnes et soucieux des garanties d'indépendance des membres des organismes juridictionnels.

En effet, un système de déontologie doit concilier ces deux exigences : d'une part, l'attention aux plaintes et aux insatisfactions des citoyennes et citoyens, et d'autre part, l'équité et la transparence auxquelles ont droit les membres des tribunaux administratifs visés par les plaintes.

Pour cette raison, le Conseil doit offrir des garanties contre d'éventuels manquements déontologiques tout en assurant l'indépendance des décideurs dans l'exercice de leurs fonctions. En effet, la déontologie et l'indépendance judiciaire sont interdépendantes et poursuivent le même objectif : le maintien de la confiance du public dans les institutions judiciaires. L'existence d'une institution indépendante, extérieure à l'organisme juridictionnel auquel appartient le membre visé par une plainte, est de nature à renforcer et à soutenir la confiance du public dans le traitement des plaintes tout en assurant le respect de l'indépendance de ces membres. À cet égard, le Conseil participe au maintien de cette confiance.

¹Cet organisme était désigné sous l'appellation Régie du logement jusqu'au 31 août 2020.

La compétence déontologique du Conseil lui est attribuée par les articles 165 et suivants de la Loi sur la justice administrative (RLRQ, c. J-3) ainsi que par les lois constitutives des organismes sur lesquels il a compétence.

En adoptant une approche éducative et préventive, le Conseil désire alimenter la réflexion des membres des organismes juridictionnels sous sa compétence en regard des exigences de la déontologie. En les incitant à adopter des comportements de haut niveau, le Conseil contribue à renforcer la confiance du public.

De plus, le Conseil s'acquitte également de mandats secondaires qui lui sont notamment confiés par sa loi constitutive, soit la Loi sur la justice administrative. Le Conseil exerce ainsi des fonctions de réglementation, d'information et de conseil en matière de déontologie et, plus généralement, en matière de justice administrative. Les mandats suivants lui sont, entre autres, octroyés :

- édicter un code de déontologie applicable aux membres du Tribunal administratif du Québec;
- faire enquête, à la demande du ministre de la Justice ou du président du Tribunal, en vue de déterminer si un membre est atteint d'une incapacité permanente;
- faire enquête, à la demande du ministre, sur tout manquement invoqué pour révoquer le président ou un vice-président du Tribunal de sa charge administrative dans le cas prévu à l'article 66 de la loi;
- faire rapport au ministre de la Justice sur toute question que ce dernier lui soumet et lui faire des recommandations quant à l'administration de la justice administrative par les organismes de l'Administration dont les présidents sont membres du Conseil;
- publier annuellement à la *Gazette officielle du Québec* la liste des ministères et des organismes qui constituent l'administration gouvernementale et celle des organismes chargés de trancher des litiges entre un administré et une autorité administrative ou décentralisée;
- édicter, par règlement, des règles de preuve et de procédure applicables à la conduite de ses enquêtes.

Les attentes citoyennes

La préoccupation du public quant à l'éthique et la déontologie est en croissance. Cette plus grande sensibilité à l'égard de la déontologie est un enjeu important pour le Conseil. Les attentes de plus en plus élevées incitent à viser des normes de conduite et de transparence remarquables. Il importe donc d'inscrire ces valeurs au cœur des priorités en matière de justice administrative.

On doit par ailleurs souligner que les notions et les normes appliquées en matière de déontologie sont abstraites et difficiles à comprendre pour le public. Cette situation fait en sorte que le rôle du Conseil est souvent mal compris et il en résulte des insatisfactions quant à ses interventions. La satisfaction ou l'insatisfaction découle d'une expérience de service pouvant avoir des effets sur la manière dont est perçue l'organisation. De nombreuses personnes interprètent erronément la mission du Conseil. Une des limites du mandat du Conseil est qu'il n'a pas compétence pour réviser une décision contestée. Son intervention porte uniquement sur la conduite déontologique du membre de l'organisme juridictionnel visé par une plainte.

Le Conseil se veut un forum accessible, équitable et transparent. Il cherche à offrir des services de qualité adaptés aux besoins des citoyennes et citoyens ainsi qu'à ceux des membres des organismes sous sa compétence et des organismes eux-mêmes.

Les activités en bref

Les plaintes

Le tableau suivant illustre le nombre de plaintes reçues par organisme assujéti à la compétence du Conseil.

Exercice	Tribunal administratif Québec	Tribunal administratif du travail	Tribunal administratif des marchés financiers	Tribunal administratif du logement	Bureau des présidents des conseils de discipline
2020-2021	11	20	0	82	7

Les enquêtes

Au cours de la présente année, dix enquêtes ont eu cours, dont certaines d'entre elles ont débuté lors d'exercices précédents; une n'est pas terminée et neuf ont été conclues par le dépôt d'un rapport.

	Nombre	Liste
Enquêtes non terminées	1	2019 QCCJA 1175 Marcellin Bélanger et Kathya Gagnon (TAQ)
Enquêtes terminées	9	2016 QCCJA 832 Mathieu Proulx et Kathya Gagnon (TAQ) 2016 QCCJA 846 Sabrina Lavoie et Kathya Gagnon (TAQ) 2018 QCCJA 1074 Sylvie Desrochers et Isabelle Therrien (TAT) 2019 QCCJA 1101 Patrick Simard et Bernard Duchesneau (TAL) 2019 QCCJA 1159 Natalie Lejeune et Élisabeth Czyziw (TAQ) 2019 QCCJA 1169 Sylvie Morin et Nathalie Bousquet (TAL) 2019 QCCJA 1181 Josée Bélanger et Daniel Gilbert (TAL) 2019 QCCJA 1184 Esther Bouchard et Nathalie Bousquet (TAL) 2020 QCCJA 1220 André Bourgeois et Daniel Gilbert (TAL)
Total	10	---

Les pourvois

Par ailleurs, en plus de l'analyse des plaintes, le Conseil doit parfois débattre du bien-fondé de ses décisions et rapports lorsque ceux-ci font l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire. Pour la présente année, trois affaires sont pendantes devant la Cour supérieure et la Cour d'appel.

Sabrina Lavoie et Kathya Gagnon (2016 QCCJA 846)

Mathieu Proulx et Kathya Gagnon (2016 QCCJA 832)

M^{me} Sabrina Lavoie dépose une plainte à l'égard de M^e Kathya Gagnon le 30 mai 2016. Elle lui reproche des délais déraisonnables à rendre la décision la concernant.

M^e Mathieu Proulx, alors président du Tribunal administratif du Québec, fait de même le 29 mars 2016.

Celui-ci lui reproche de ne pas se conformer aux exigences déontologiques en matière de délibéré et de passer outre aux directives de sa vice-présidente relativement à son obligation de demander des prolongations de délai. Il ajoute que de fréquents rappels à l'ordre ont été faits, mais que M^e Gagnon refuse ou néglige de s'amender. De plus, il indique qu'au fil des ans, le Tribunal a pris divers moyens pour tenter de résoudre cette situation, mais sans succès. M^e Proulx considère que cette situation, par son ampleur et son aspect systémique, menace de porter atteinte à la confiance du public dans la justice administrative.

Le Conseil mandate donc un comité d'enquêter sur ces plaintes. Il est convenu de d'abord procéder à l'examen de la plainte déposée par M^e Proulx.

Dans ce dossier, le comité d'enquête a, par une décision interlocutoire en date du 25 janvier 2019, autorisé M^e Gagnon à faire ses représentations sur sanction lorsqu'une décision aura été rendue sur le manquement, laquelle est rendue le 30 mai 2019. Cette décision conclut que M^e Gagnon a manqué à ses devoirs et a ainsi commis une faute déontologique.

M^e Gagnon dépose le 5 juillet 2019 un pourvoi en contrôle judiciaire. Elle demande de surseoir au processus d'enquête, invoquant notamment la partialité du comité d'enquête et des manquements à l'équité procédurale. Elle demande également d'annuler le rapport d'enquête du 30 mai 2019, la constitution d'un nouveau comité d'enquête et la reprise complète de l'enquête.

Les parties sont entendues le 23 août 2019 sur la demande de surseoir et sur une demande de suspension de la demande de pourvoi déposée par le Tribunal administratif du Québec.

Le 28 août 2019, la Cour supérieure rejette une demande de sursis de M^e Gagnon et accorde la suspension de l'instance jusqu'à ce que le comité d'enquête ait statué sur la sanction.

Le 19 mai 2020, le comité d'enquête statue sur la sanction et recommande la destitution de la juge administrative.

Le 19 juin 2020, M^e Gagnon formule une deuxième demande de surseoir à la mise en œuvre de la décision du Conseil. La Cour supérieure lui accorde ce sursis le 23 juin 2020.

Une conférence de gestion d'instance a lieu le 9 novembre 2020. La cour déclare que la demande de pourvoi en contrôle judiciaire requérant la nullité d'une décision dans le dossier 2016 QCCJA 846 (Sabrina Lavoie) doit suivre le même sort que le présent dossier.

Ce pourvoi est entendu par la Cour supérieure les 15 et 16 février 2021. Le jugement rendu le 25 février 2021 rejette le pourvoi.

Une demande pour permission d'en appeler est signifiée au Conseil le 14 avril 2021. Une audition a lieu le 23 avril 2021 et le jugement est rendu le 26 avril 2021 ; la Cour d'appel acquiesce à cette demande.

L'appel devrait être entendu au cours de la prochaine année.

Daniel Crespo-Villareal et Marc Lavigne (2019 QCCJA 1096)

Le 26 février 2019, M^e Daniel Crespo Villarreal dépose au Conseil une plainte à l'égard de M^e Marc Lavigne, régisseur au Tribunal administratif du logement; il lui reproche d'avoir eu un comportement contraire aux normes déontologiques lors d'une audience. Plus spécifiquement, il estime que celui-ci a eu une conduite révélant un manque de courtoisie à son égard, empreinte d'arrogance et de mépris, ainsi que de lui avoir adressé des remarques désobligeantes pouvant démontrer un manque d'impartialité, tel que de lui avoir notamment dit en cours d'audience qu'il agissait comme un adolescent.

Le 2 avril 2019, le plaignant dépose un complément à sa plainte initiale. Il reproche au régisseur de ne pas avoir rendu sa décision dans le délai raisonnable, plus précisément dans le délai de trois mois fixé par l'article 41.1 de *Règlement sur la procédure devant la Régie du logement*².

Le rapport du comité d'enquête, en date du 17 décembre 2019, conclut que M^e Lavigne a commis un manquement déontologique en faisant défaut de respecter le délai de délibéré prévu à la loi et en omettant de demander une prolongation de ce délai conformément à la loi. Une réprimande lui est adressée.

Un pourvoi en contrôle judiciaire est déposé le 17 janvier 2020 par M^e Lavigne, par lequel M^e Lavigne conteste les conclusions du rapport alléguant que ce comité a commis une erreur dans l'appréciation de la preuve en ne considérant pas l'ensemble des circonstances particulières qui justifiaient le dépassement du délai de délibéré.

Une demande en irrecevabilité déposée par le plaignant a été entendue le 30 octobre 2020 et rejetée.

Ce dossier sera entendu au cours de la prochaine année. Un jugement est à venir.

Chiffres clés

Chiffres clés	Description
Effectif	5
Dépenses	735,5 K \$
Nombre de plaintes reçues	120
Nombre d'enquêtes	11
Décisions du Conseil ayant menées à une sanction	3

2 RLRQ, c. R-8.1, r. 5.

Bien que la pandémie sévissant actuellement ait eu des impacts, non pas sur sa mission du Conseil, mais plutôt sur ces activités, ceux-ci sont somme toute assez minimes.

Une diminution du nombre de plaintes reçues au cours des premiers mois du confinement, soit d'avril 2020 à septembre 2020, a été observée. Une reprise des activités dans les tribunaux administratifs après la première vague a sans doute contribué à hausser le nombre de plaintes, celles-ci étant majoritairement concomitantes à la tenue des audiences. En fin d'année financière, le Conseil a atteint un record de plaintes reçues.

1.2 Faits saillants

Le fait le plus marquant de l'année fut sans contredit la nomination d'un nouveau président du Conseil, monsieur René Côté, lequel a été nommé le 30 juin 2020. Cette nomination fut suivie de plusieurs autres, apportant douze nouvelles figures au Conseil, incluant ce nouveau président.

Plus précisément, outre le président, sept nouveaux membres représentant le public ont joint les rangs du Conseil en date du 8 novembre 2020. De même, deux membres représentant des organismes assujettis à la compétence du Conseil ont été nommés et deux présidents de tribunal, nommés d'office par la loi, ont joint les rangs.

Par ailleurs, l'utilisation des technologies est un moyen qui facilite les échanges avec la population et qui permet une meilleure efficacité du travail. La dématérialisation des activités du Conseil est non seulement un incontournable, mais un besoin afin d'adopter des façons de faire qui répondent à ces besoins de proximité et d'efficacité. Les travaux entrepris au précédent exercice financier se poursuivent. À ce chapitre, mentionnons qu'un site internet entièrement révisé a été mis en ligne, lequel présente de manière plus accessible l'information utile à la population.

Cette année fut celle pour laquelle le plus grand nombre de plaintes ont été reçues au Conseil depuis le début de ses activités; 120 plaintes ont été déposées.

Enfin, le Conseil a dû composer avec les effets de la pandémie. Un bilan positif en découle. Dans un premier temps, un constat se dégage : les travaux de dématérialisation des activités du Conseil entrepris ont permis une transition efficace vers le télétravail ; le personnel était pleinement fonctionnel dès la première journée.

Cette situation a cependant forcé la tenue des séances du Conseil et des comités d'examen de la recevabilité des plaintes, de même que la tenue des enquêtes à distance. Le tout s'est très bien déroulé. L'utilisation de plateformes de visioconférence ayant déjà cours au Conseil, l'adaptation fut assez facile. Il est à prévoir que ce nouveau moyen de collaboration entre les membres du Conseil continuera d'être utilisé en l'absence de contexte pandémique, puisque ce mode de rencontre comporte des avantages tant financiers qu'écologiques. Cela permet également une plus grande économie de temps, notamment en raison de l'absence de déplacements.

Cependant, la pandémie, aura empêché le Conseil des participer à quelconque évènement visant à faire connaître à la population et à la communauté juridique l'existence et le mandat du Conseil, de tels évènements ayant été annulés. Il en est ainsi du Salon Visez Droit auquel le Conseil avait participé l'année précédente.

2. LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs aux engagements du plan stratégique 2019-2024

Sommaire des résultats 2020-2021 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2019-2024

Orientation 1 :

Objectif	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Page
Réduire les délais de traitement des plaintes	Délai de traitement des plaintes non recevables	5 mois	5, 3 mois	2 (Avenant)
	Délai de traitement des plaintes recevables	18 mois	21 mois	2 (Avenant)

Orientation 2 :

Objectif	Indicateur	Cible 2020-2021	Résultat 2020-2021	Page
Promouvoir le mandat du Conseil	Nombre de participation à des activités destinées au public	0	0	3 (Avenant)

Résultats détaillés 2020-2021 relatifs aux engagements du plan stratégique 2019-2024

Enjeu 1 : Célérité dans le traitement des plaintes

Orientation 1 : Offrir des services efficaces et performants

Objectif 1 : Réduire le délai de traitement des plaintes

Contexte lié à l'objectif :

Le plan stratégique a fait l'objet d'un avenant produit en date du 30 octobre 2020. La cible de cet objectif a été augmentée pour porter à cinq mois le délai de traitement des plaintes déclarées non recevables et à dix-huit mois celui des plaintes déclarées recevables pour lesquels le Conseil doit enquêter.

Indicateur 1 : Délai de traitement des plaintes non recevables

(mesure de départ : 4 mois en 2017-2018)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	5 mois	3 mois	2 mois	2 mois
Résultats	5,3 mois			

Indicateur 2 : Délai de traitement des plaintes recevables

(mesure de départ : 24 mois en 2017-2018)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	18 mois	18 mois	12 mois	12 mois
Résultats	21 mois			

Explication du résultat obtenu en 2020-2021

Le contexte de pandémie a eu pour effet de réduire considérablement le nombre de plaintes déposées dans les premiers mois de confinement. Ceci s'explique probablement par le ralentissement des activités dans les organismes assujettis à la compétence du Conseil.

En effet, les plaintes sont généralement concomitantes aux processus en cours devant ces entités. Or, ce ralentissement dans le dépôt des plaintes s'est fait sentir dans les premiers mois du confinement, au moment où l'activité dans les tribunaux administratifs était ralentie. Le dépôt des plaintes a repris en force à compter de septembre 2020 et il y a tout lieu de croire que cela coïncide avec la reprise des activités dans les tribunaux administratifs. Ainsi, l'impossibilité de respecter les délais est en partie imputable au fait que le rythme de réception des plaintes a, à compter de septembre 2020, surpasse la capacité de traitement des dossiers.

D'autres facteurs expliquent les résultats obtenus quant à la première orientation et qui sont étrangers au contexte pandémique.

D'abord, un tel défaut était également observé au précédent exercice financier. Il était notamment expliqué par le fait que le comité d'examen de la recevabilité des plaintes tenait des séances tous les trois mois. Or, la fréquence de la tenue des séances de ce comité a été revue en cours d'année. Elle est passée de quatre à six séances par année. Cependant, cette mesure n'a pas été suffisante, notamment parce que l'augmentation de la fréquence de ces séances n'a débuté qu'en août 2020.

Par ailleurs, le défaut d'atteindre l'objectif relatif au traitement des plaintes non recevables dans un délai de moins de cinq mois s'explique également par le fait que l'équipe du secrétariat du Conseil étant réduite, toute absence prolongée a un fort impact. Or, un membre du personnel sur cinq s'est absenté pendant près de trois mois, et ce, consécutivement à deux autres absences prolongées à la fin de la précédente année financière.

De plus, dix enquêtes ayant eu cours dans l'année, un membre du personnel du secrétariat a largement été sollicité par les tâches liées à ces dossiers, n'ayant ainsi pas la possibilité de se consacrer à l'examen de la recevabilité des plaintes. Il est nécessaire de préciser que le nombre de plaintes reçus nécessite minimalement la contribution de deux employés.

Enfin, il importe d'ajouter que l'examen de la recevabilité de certaines plaintes peut être reporté à une séance subséquente du comité d'examen lorsque le dossier de l'organisme juridictionnel est ajourné ou que l'affaire est prise en délibéré. Dans ces cas, l'examen de la plainte est suspendu jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par le membre visé par la plainte. Ces reports ont pour effet de prolonger les délais de traitement. Toutefois, si on omet ces dossiers dans le calcul du délai s'écoulant de la réception de la plainte à la transmission de la décision d'une plainte irrecevable, la cible est atteinte.

Enjeu 2 : La méconnaissance du mandat du conseil

Orientation 1 : Accroître la visibilité du Conseil

Objectif 2. : Promouvoir le mandat du Conseil

Contexte lié à l'objectif :

En ce qui concerne cette deuxième orientation du plan stratégique, le Conseil a dû revoir sa planification. Ainsi, il a été nécessaire d'amender le plan stratégique en raison de l'annulation des événements qui étaient prévus dans cette première année de pandémie.

Indicateur 1 : Nombre de participation à des activités destinées au public

(mesure de départ : 0 en 2017-2018)

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	0	1	3	3
Résultats	0	0		

2.2 Déclaration de services aux citoyens

Sommaire des résultats des engagements de la déclaration de services aux citoyens

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2020-2021	Résultats 2019-2020	Résultats 2018-2019
Procéder au traitement des plaintes avec diligence	Délai de transmission de l'accusé de réception au plaignant	5 jours	82,5 %	100 %	92,1 %
	Délai pour disposer de la recevabilité d'une plainte	3 mois	48,60 %	79,4 %	55,1 %
	Délai de détermination de l'audition du comité d'enquête	45 jours	50 %	83,33 %	100 %
	Délai de transmission du rapport d'enquête au Conseil	3 mois	100 %	100 %	50 %
	Délai de transmission du rapport d'enquête aux parties	5 jours ouvrables suivant résolution du Conseil qui en a pris acte		77,78 %	100 %

On remarque que le délai pour disposer de la recevabilité d'une plainte présente un résultat en deçà des attentes. Les explications fournies en regard de l'engagement relatif à la célérité de traitement des plaintes (enjeu 1), plus spécifiquement en ce qui a trait au délai de traitement des plaintes non recevables (indicateur 1) du plan stratégique valent pour cet élément.

En effet, le contexte de pandémie a eu pour effet de réduire considérablement le nombre de plaintes déposées dans les premiers mois de confinement. Ceci s'explique probablement par le ralentissement des activités dans les organismes assujettis à la compétence du Conseil.

Les plaintes sont généralement concomitantes aux processus en cours devant ces entités. Or, ce ralentissement dans le dépôt des plaintes s'est fait sentir dans les premiers mois du confinement, au moment où l'activité dans les tribunaux administratifs était ralentie. Le dépôt des plaintes a repris en force à compter de septembre 2020 et il y a tout lieu de croire que cela coïncide avec la reprise des activités dans les tribunaux administratifs. Ainsi, l'impossibilité de respecter les délais est en partie imputable au fait que le rythme de réception des plaintes a, à compter de septembre 2020, surpasse la capacité de traitement des dossiers.

D'autres facteurs expliquent les résultats obtenus quant à la première orientation et qui sont étrangers au contexte pandémique.

D'abord, un tel défaut était également observé au précédent exercice financier. Il était notamment expliqué par le fait que le comité d'examen de la recevabilité des plaintes tenait des séances tous les trois mois. Or, la fréquence de la tenue des séances de ce comité a été revue en cours d'année. Elle est passée de quatre à six séances par année. Cependant, cette mesure n'a pas été suffisante, notamment parce que l'augmentation de la fréquence de ces séances n'a débuté qu'en août 2020.

Par ailleurs, le défaut d'atteindre l'objectif relatif au traitement des plaintes non recevables dans un délai de moins de cinq mois s'explique également par le fait que l'équipe du secrétariat du Conseil étant réduite, toute absence prolongée a un fort impact. Or, un membre du personnel sur cinq s'est absenté pendant près de trois mois, et ce, consécutivement à deux autres absences prolongées à la fin de la précédente année financière.

De plus, dix enquêtes ayant eu cours dans l'année, un membre du personnel du secrétariat a largement été sollicité par les tâches liées à ces dossiers, n'ayant ainsi pas la possibilité de se consacrer à l'examen de la recevabilité des plaintes. Il est nécessaire de préciser que le nombre de plaintes reçus nécessite minimalement la contribution de deux employés.

Enfin, il importe d'ajouter que l'examen de la recevabilité de certaines plaintes peut être reporté à une séance subséquente du comité d'examen lorsque le dossier de l'organisme juridictionnel est ajourné ou que l'affaire est prise en délibéré. Dans ces cas, l'examen de la plainte est suspendu jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par le membre visé par la plainte. Ces reports ont pour effet de prolonger les délais de traitement.

En ce qui concerne le délai de détermination de l'audition par un comité d'enquête, le non-respect de la cible s'explique par le fait que pour un des dossiers d'enquête, les disponibilités du membre visé par la plainte n'ont pu être obtenues dans ce délai.

Par ailleurs, la déclaration de services aux citoyens énonce que le personnel du Conseil doit assurer un accueil courtois, respectueux et rapide aux personnes qui désirent obtenir de l'information et qui requièrent ses services. L'accessibilité des services est une priorité pour le Conseil. Le Conseil peut compter sur un personnel fournissant l'information adéquate et répondant aux préoccupations exprimées par les citoyennes et citoyens.

Les membres du Conseil ainsi que le personnel agissent avec respect et courtoisie dans leurs communications. Ils réalisent leurs tâches avec discrétion, professionnalisme et objectivité en ayant un souci constant de cohérence et de clarté en regard des orientations et des décisions prises par le Conseil et ses comités.

3. LES RESSOURCES UTILISÉES

3.1 Utilisation des ressources humaines

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Effectif au 31 mars incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiants et des stagiaires

Secteur d'activité ¹	2020-2021	2019-2020	Écart
Conseil de la justice administrative	5	5	0
Total	5	5	0

Formation et perfectionnement du personnel

Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité

Champ d'activité	2020	2019
Favoriser le perfectionnement des compétences	2 263, 31 \$	0
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	0	0
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	0	0
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	0	0
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	0	0

Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2020	2019
Proportion de la masse salariale (%)	0,46 %	0 %
Nombre moyen de jours de formation par personne	0	0
Cadre	0	0
Professionnel	0,3	0
Fonctionnaire	0	0
Total ¹	0,3	0
Somme allouée par personne ²	0	0

1. Nombre moyen de jours de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel cadre, professionnel et fonctionnaire.

2. Somme allouée aux dépenses de formation par personne pour l'ensemble du personnel, soit le personnel cadre, professionnel et fonctionnaire.

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

Le taux de départ volontaire de la fonction publique est le rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre d'employés régulier (temporaires et permanents), qui ont volontairement quitté l'organisation (démission ou retraite) durant une période de référence, généralement l'année financière, et le nombre moyen d'employés au cours de cette même période. Le taux de départ volontaire ministériel comprend aussi les mouvements de sortie de type mutation.

Les départs involontaires, quant à eux, comprennent toutes les situations indépendantes de la volonté de l'employé, notamment les situations où celui-ci se voit imposer une décision. Cela comprend, par exemple, les mises à pied et les décès.

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Taux de départ volontaire (%)	0%	0%	25%

3.2 Utilisation des ressources financières

Dépenses par secteur d'activité

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2020-2021 (000 \$)	Dépenses prévues au 31 mars 2021 ¹ (000 \$)	Dépenses réelles 2019-2020 (000 \$) Source : Comptes publics 2019-2020 ²	Écart (000 \$)	Variation (%)
Rémunération	494,6	503,4	551,9	(48,5)	8,8
Fonctionnement	211,9	183,6	187,0	(3,4)	1,8

¹ Dont 0, 00 \$ en lien avec les dépenses occasionnées par la gestion de la pandémie de même que les mesures de relance de l'économie.

² Dont 236,00 \$ en lien avec les dépenses occasionnées par la gestion de la pandémie de même que les mesures de relance de l'économie.

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Le Conseil ne dispose d'aucune ressource spécialisée dans le domaine informationnel. Une entente est conclue avec le ministère de la Justice, lequel lui dispense tous les services en cette matière tout en assumant les coûts. Les débours effectués par le ministère de la Justice pour le Conseil sont inclus dans son propre rapport annuel de gestion.

4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

4.1 Gestion et contrôle des effectifs

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3
1. Personnel d'encadrement	0	0	0	0
2. Personnel professionnel	5 715.9	4.35	5 720,25	3.13
3. Personnel infirmier	0	0	0	0
4. Personnel enseignant	0	0	0	0
5. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	4 045.5	0	4 045.5	2.22
6. Agents de la paix	0	0	0	0
7. Ouvriers, personnel d'entretien et de service	0	0	0	0
8. Étudiants et stagiaires	0	0	0	0
Total 2020-2021	9 761.40	4.35	9 765.75	5.35
Total 2019-2020			9 004,93	4.93

Contrats de service

Un contractant autre qu'une personne physique inclut les personnes morales de droit privé et les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	0	N/A
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	0	N/A
Total des contrats de service	0	N/A

4.2 Développement durable

Sommaire des résultats du Plan d'action de développement durable 2015-2020

Objectif gouvernemental 1.1

Actions	Indicateurs	Cibles 2020-2021	Résultats 2020-2021	Atteinte de la cible
Effectuer des choix écoresponsables lors des réservations en matière d'hébergement des membres et des employés	Pourcentage de réservations faites dans un établissement d'hébergement qui fait parti du programme Clé verte	80% des réservations sont faites dans un établissement d'hébergement qui fait parti du programme Clé verte	80 %	Atteinte
Favoriser l'adoption de pratiques écoresponsables dans les déplacements	Pourcentage des conférences de gestion des comités d'enquête effectuées par visioconférence ou par téléphone	70 % des conférences de gestion des comités d'enquête sont effectuées par visioconférence ou par téléphone	100 %	Atteinte

Objectif gouvernemental 1.2

Réviser les façons de faire au Conseil afin de tenir compte des principes de développement durable	Pourcentage des décisions dans les activités structurantes prioritaires qui prennent en compte les principes de développement durable	80% des décisions prises dans le cadre des activités structurantes prioritaires d'ici 2020 prennent en compte les principes	100 %	Atteinte
--	---	---	-------	----------

Objectif 1.4

Assurer un suivi des connaissances du personnel et des membres sur le développement durable	Taux des membres et du personnel rejoints par les activités de sensibilisation au développement durable, dont le taux de ceux ayant acquis une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans leurs activités régulières	100% des membres et du personnel sensibilisés d'ici 2020 et s'assurer que 50% d'entre eux possèdent une connaissance suffisante de la démarche de développement durable pour la prendre en considération dans leurs activités régulières	100 %	Atteinte
---	---	--	-------	----------

Objectif gouvernemental 1.5

Procéder à l'achat et à la diffusion de reproduction d'œuvres d'artistes québécois auprès du personnel et des membres de l'organisation	Nombre d'œuvres exposées	100% d'œuvres d'artistes québécois	100 %	Atteinte
---	--------------------------	------------------------------------	-------	----------

4.3 Occupation et vitalité des territoires

Cette section ne vise pas le Conseil de la justice administrative.

4.4 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

Considérant la petite taille de l'organisme, le directeur général à la Direction générale des ressources humaines du ministère de la Justice agit à titre de responsable du suivi des divulgations pour l'organisme. Il appartient à ce dernier de faire rapport en cette matière.

4.5 Accès à l'égalité en emploi

Données globales

Effectif régulier au 31 mars 2021

Nombre de personnes occupant un poste régulier
5

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2020-2021

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
0	0	0	0

Membres des minorités visibles et ethniques (MVE), anglophones, Autochtones et personnes handicapées

Embauche des membres de groupes cibles en 2020-2021

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2020-2021	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	Nombre d'anglophones embauchés	Nombre d'Autochtones embauchés	Nombre de personnes handicapées embauchées	Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)
Régulier	0	0	0	0	0	0	0
Occasionnel	0	0	0	0	0	0	0
Étudiant	0	0	0	0	0	0	0
Stagiaire	0	0	0	0	0	0	0

Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi

Statut d'emploi	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Régulier (%)	0%	0%	0%
Occasionnel (%)	0%	0%	0%
Étudiant (%)	0%	0%	0%
Stagiaire (%)	0%	0%	0%

Rappel de l'objectif d'embauche

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires étant des membres des minorités visibles et ethniques, des anglophones, des Autochtones ou des personnes handicapées, afin de hausser la présence de ces groupes dans la fonction publique.

Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2019 (%)
Anglophones	0	0	0	0	0	0
Autochtones	0	0	0	0	0	0
Personnes handicapées	0	0	0	0	0	0

Rappel de la cible de représentativité

Pour les personnes handicapées, atteindre la cible ministérielle de 2 % de l'effectif régulier.

Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2019 (%)
MVE Montréal/Laval	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
MVE Outaouais/Montérégie	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
MVE Estrie/Lanaudière/Laurentides	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2019 (%)
MVE Capitale-Nationale	1	20%	1	20%	1	20%
MVE Autres régions	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Rappel des cibles de représentativité

Pour les membres des minorités visibles et ethniques, atteindre, au sein de l'effectif régulier et occasionnel, les cibles régionales suivantes :

- Montréal/Laval : 41 %
- Outaouais/Montérégie : 17 %
- Estrie/Lanaudière/Laurentides : 13 %
- Capitale-Nationale : 12 %
- Autres régions : 5 %

Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2021

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)	Personnel d'encadrement (%)
Minorités visibles et ethniques	N/A	N/A

Rappel de la cible de représentativité

Pour les membres des minorités visibles et ethniques, atteindre, au sein de l'effectif régulier et occasionnel, la cible de représentativité de 6 % pour l'ensemble du personnel d'encadrement.

Femmes

Taux d'embauche des femmes en 2020-2021 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	0	0	0	0	0
Nombre de femmes embauchées	0	0	0	0	0
Taux d'embauche des femmes (%)	0%	0%	0%	0%	0%

Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2021

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Agentes et agents de la paix	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (nombre total d'hommes et de femmes)	N/A	3	2	N/A	N/A	N/A	5
Nombre total de femmes	N/A	3	2	N/A	N/A	N/A	5
Taux de représentativité des femmes (%)	N/A	100%	100%	N/A	N/A	N/A	100%

Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)

Nombre de dossiers soumis à Infrastructures technologiques Québec en lien avec le PDEIPH

Automne 2020 (cohorte 2021)	Automne 2019 (cohorte 2020)	Automne 2018 (cohorte 2019)
0	0	0
0	0	0

Nombre de nouveaux participants et de nouvelles participantes au PDEIPH accueillis du 1^{er} avril au 31 mars

2020-2021	2019-2020	2018-2019
0	0	0
0	0	0

Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi pour l'un des groupes cibles³

Autres mesures ou actions en 2020-2021 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
Aucune	N/A	0

¹ Les groupes cibles sont les suivants : membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et anglophones

4.6 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics

Suivant l'article 3.0.1 de la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (RLRQ, c. M-30), le Conseil n'est pas visé par les exigences en matière d'éthique et de déontologie applicables aux administrateurs publics.

4.7 Gouvernance des sociétés d'État

Cette section ne vise pas le Conseil de la justice administrative.

4.8 Allègement réglementaire et administratif

Allègement réglementaire

Compte tenu de la nature de ses activités, le Conseil n'est pas concerné par les exigences d'allègement réglementaire.

Allègement administratif

Compte tenu de la nature de ses activités, le Conseil n'est pas concerné par l'allègement administratif pour les entreprises.

Objectifs de réduction du fardeau administratif

Cette section ne vise pas le Conseil de la justice administrative.

4.9 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	6
---------------------------------	---

Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des délais

Délai de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	6	0	0
21 à 30 jours	0	0	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	6	0	0

Nombre de demandes traitées, en fonction de leur nature et des décisions rendues

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications	Dispositions de la Loi invoquées ↓
Acceptée (entièrement)	4	0	0	s. o.
Partiellement acceptée	0	0	0	
Refusée (entièrement)	2	0	0	9, 14, 28, 29.1, 31, 32, 35, 37, 38, 39, 53 et 54.
Autres	0	0	0	

Mesures d'accommodement et avis de révision

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	0
Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information	1

4.10 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

Comité permanent et mandataire

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une mandataire ?	Oui
Combien d'employées et d'employés votre organisation compte-t-elle ?	Moins de cinquante
Avez-vous un comité permanent ?	Non
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice ? Si oui, donnez le nombre de ces rencontres :	Non
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel le ou la mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation ? Si oui, expliquez lesquelles :	Oui

Statut de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation ? Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée : 19 août 2019	Oui
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée ? Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française - Il est à noter que cette politique est en cours de révision et qu'elle est en attente d'approbation par l'Office québécois de la langue française.	Non

Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application ? Si oui, expliquez lesquelles : Tout le personnel a été informé du projet d'adoption d'une nouvelle politique linguistique.	Oui
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application ?	

4.11 Égalité entre les femmes et les hommes

Cette section ne vise pas le Conseil de la justice administrative.

4.12 Politique de financement des services publics

Pour les biens et services actuellement tarifés :

Le Conseil ne fournit aucun bien ou service tarifé.

Le service offert à la population par le Conseil est essentiel afin de maintenir la confiance du public dans le système de justice administrative et doit conséquemment demeurer gratuit.

Pour les nouveaux biens et services :

Le Conseil n'offre aucun nouveau service ou programme.

Pour les biens et services qui pourraient être tarifés :

Considérant ce qui a été mentionné précédemment, aucun exercice de calcul du coût des biens et services qui pourraient être tarifés n'est effectué au Conseil. Considérant le programme unique offert par le Conseil, ce coût équivaut à la totalité de son budget.

Coût des biens et des services non tarifés (coût de revient)

Considérant ce qui a été mentionné précédemment, aucun exercice de calcul du coût des biens et services n'est effectué au Conseil. Considérant le programme unique offert par le Conseil, ce coût équivaut à la totalité de son budget.

