

Rapport annuel de gestion 2021-2022

Conseil de la justice administrative

Le Rapport annuel de gestion 2021-2022 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 978-2-550-92957-4 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-92958-1 (PDF – en ligne)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

© Gouvernement du Québec - 2022

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	III
MESSAGE DU MINISTRE.....	IV
MESSAGE DU PRÉSIDENT	V
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	VI
1. L'ORGANISATION	1
1.1 L'organisation en bref.....	1
1.2 Faits saillants	6
2. LES RÉSULTATS	7
2.1 Plan stratégique	7
2.2 Déclaration de services aux citoyens.....	10
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	12
3.1 Utilisation des ressources humaines	12
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.....	16
4.4 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	16
4.5 Accès à l'égalité en emploi	17
4.6 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics..	22
4.7 Gouvernance des sociétés d'État	22
4.8 Allègement réglementaire et administratif.....	22
4.9 Accès aux documents et protection des renseignements personnels.....	23
4.10 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration.....	24
4.11 Égalité entre les femmes et les hommes	25
4.12 Politique de financement des services publics	25

MESSAGE DU MINISTRE

Québec, 29 novembre 2022

Madame Nathalie Roy
Présidente de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec (Québec) G1A 1A4



Madame la Présidente,

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 2022.

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, Madame la Présidente, l'expression de ma considération distinguée.

Le ministre de la Justice et Procureur général,

Simon Jolin-Barrette

MESSAGE DU PRÉSIDENT

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 2021-2022, 191 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. Par rapport aux deux dernières années, on constate une hausse de 59% du nombre de plaintes. Il faut toutefois remarquer que le nombre d'enquêtes déclenchées à la suite des plaintes portées contre des juges administratifs a diminué par rapport à l'année précédente (huit enquêtes cette année par rapport à dix l'an dernier) malgré la hausse du nombre de plaintes. Un plus faible pourcentage des plaintes déposées donne donc lieu à une enquête.



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. Cette dématérialisation a notamment pour but d'assurer un meilleur service à la population. Elle a également pour mérite de diminuer les coûts de fonctionnement du Conseil en évitant les déplacements et les pertes de temps occasionnés par les réunions en présentiel.

Enfin, on peut noter que le Conseil s'est doté cette année d'un comité chargé d'organiser des activités de qualité et cohérence qui s'adressent tant aux membres du conseil qu'aux membres pairs qui sont appelés à siéger sur les comités d'enquêtes analysant une plainte jugée recevable par le comité d'examen de la recevabilité des plaintes. Ces activités de formation visent à mieux partager les analyses les plus récentes tirées des décisions du Conseil ou d'autres organismes assurant la déontologie judiciaire ou de réflexion de commentateurs qui exposent de nouveaux enjeux en la matière.

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 2021-2022 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 2022.

Le président du Conseil,

René Côté

1. L'ORGANISATION

1.1 L'organisation en bref

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 exerçant des fonctions juridictionnelles suivants : le Tribunal administratif du Québec, le Tribunal administratif du travail, le Tribunal administratif du logement, le Tribunal administratif des marchés financiers 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 2022, il y avait 121 membres au Tribunal administratif du Québec, 154 membres au Tribunal administratif du travail, 60 membres et cinq greffiers spéciaux au Tribunal administratif du logement, cinq membres au Tribunal administratif des marchés financiers et quatorze membres au Bureau des présidents des conseils de discipline. Par conséquent, 359 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, il doit décliner compétence.

Le Conseil se compose de dix-neuf membres dont dix sont issus des organismes sous sa compétence et neuf représentent le public. Au 31 mars 2022, deux postes de membres représentant le public sont vacants.

Le Conseil joue un rôle de gardien de la conduite des membres de cinq organismes. Il contribue à soutenir la confiance du public envers la justice administrative tout en s'assurant du respect de leur indépendance. 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.

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.

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.

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.

Enfin, la pandémie qui sévit depuis quelques années n'a pas d'impact sur la mission du Conseil, celui-ci pouvant l'exercer comme il se doit notamment à l'aide des outils technologiques.

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. Le mandat du Conseil ne lui confère par la compétence de réviser une décision d'un organisme assujéti à sa compétence ni d'intervenir dans le déroulement des dossiers dont sont saisis les organismes qui lui sont assujéti. 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 lesquelles totalisent 191 plaintes.

Exercice	Tribunal administratif du Québec	Tribunal administratif du travail	Tribunal administratif des marchés financiers	Tribunal administratif du logement	Bureau des présidents des conseils de discipline
2021-2022	16	30	0	140	5

Les enquêtes

Au cours de la présente année, huit enquêtes ont eu cours, dont certaines ont débuté lors d'exercices précédents; quatre ne sont pas terminées et quatre ont été conclues par le dépôt d'un rapport.

	Nombre	Liste
Enquêtes non terminées	4	2021 QCCJA 1410 Chantal Perreault et Marie-Josée Corriveau (BPCD) 2021 QCCJA 1414 Catherine Gareau et Marc Lavigne (TAL) 2021 QCCJA 1416 Brigitte Beaudoin et Stéphane Sénécal (TAL) 2021 QCCJA 1423 Zenaida Alvarez et Marc Lavigne (TAL)
Enquêtes terminées	4	2019 QCCJA 1175 Marcellin Bélanger et Kathya Gagnon (TAQ) 2021 QCCJA 1328 Gérard Bernier et Daniel Gilbert (TAL) 2021 QCCJA 1345 Élisabeth St-Jacques et Daniel Gilbert (TAL) 2021 QCCJA 1346 Jean-Pierre Bélanger et Daniel Gilbert (TAL)
Total	8	---

Les pourvois

Le Conseil doit parfois débattre du bienfondé 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.

Mathieu Proulx et Kathya Gagnon (2016 QCCJA 832) **Sabrina Lavoie et Kathya Gagnon (2016 QCCJA 846)**

M^e Mathieu Proulx, alors président du Tribunal administratif du Québec, dépose une plainte à l'égard de M^e Kathya Gagnon le 29 mars 2016. Il lui reproche des délais déraisonnables à rendre ses décisions.

M^{me} Sabrina Lavoie fait de même le 30 mai 2016. Elle lui reproche également un délai déraisonnable à rendre la décision la concernant. En ce qui concerne cette affaire, il a été convenu qu'elle suivrait le même sort que celui du dossier mentionné au précédent paragraphe.

Par ces plaintes, on lui reproche de ne pas se conformer aux exigences déontologiques en matière de délibéré. M^e Mathieu Proulx estime également que M^e Gagnon passe 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'enquête 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 lorsque la décision aura été rendue sur le manquement, laquelle l'est 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 sursoir 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.

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 sursoir 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 ; la Cour d'appel acquiesce à cette demande.

Daniel Crespo-Villarreal 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, comme 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, notamment dans le délai de trois mois fixé par l'article 41.1 du *Règlement sur la procédure devant la Régie du logement*¹.

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 il 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 est entendue le 30 octobre 2020 et rejetée.

Ce dossier est entendu le 18 juin 2021. Un jugement rejetant ce pourvoi est rendu le 22 juillet 2021.

André Gagnier c. Conseil de la justice administrative

En plus des contestations de décisions du Conseil précédemment exposées, une résolution adoptée lors d'une séance Conseil est contestée.

En effet, le 3 avril 2019, M^e Patrick Simard, président du Tribunal administratif du logement, dépose au Conseil de la justice administrative une plainte à l'égard de Bernard Duchesneau, alors régisseur à ce tribunal administratif (2019 QCCJA 1101).

Un comité est chargé de faire enquête sur cette plainte. Le comité d'enquête est composé de trois personnes, dont M^e André Gagnier. Ce dernier n'est pas membre du Conseil, mais est désigné comme enquêteur suivant l'article 8.4 de la *Loi sur le tribunal administratif du logement*².

Le comité d'enquête rend sa décision le 20 août 2020 et dépose son rapport au Conseil, lequel en prend acte lors de sa séance du 27 août 2020.

À sa séance du 22 septembre 2020, le Conseil adopte une résolution par laquelle il se dissocie des propos de M^e André Gagnier contenus dans le rapport d'enquête.

Le 20 mai 2021, M^e Gagnier signifie au Conseil une demande en jugement déclaratoire et en pourvoi en contrôle judiciaire visant à faire annuler la résolution du Conseil adoptée à cette séance du 22 septembre 2020.

¹ RLRQ, c. R-8.1, r. 5.

² RLRQ, c. T-15.01.

Le 30 décembre 2021, M^e Gagné demande à la cour que la contestation de la résolution soit entendue en priorité, estimant urgent que la demande de pourvoi en contrôle judiciaire soit entendue, car elle concerne la légalité d'actes posés à son égard par le Conseil, actes ayant des incidences sur d'autres procédures en cours, notamment devant la Commission de la fonction publique. Cette demande est entendue le 14 janvier 2022.

Chiffres clés

Chiffres clés	Description
Effectif	5
Dépenses	850,2 K \$
Nombre de plaintes reçues	191
Nouvelles enquêtes	7 ³
Décisions du Conseil ayant menées à une sanction	1

Il semble que la pandémie sévissant actuellement n'ait pas eu d'impact sur la mission du Conseil ni sur ses activités. En fait, on enregistre un nombre record de plaintes reçues, soit 191 pour l'année.

1.2 Faits saillants

Le fait le plus marquant de l'année fut sans contredit le nombre de plaintes reçues. Ce nombre est de 191 et présente une augmentation de 71 plaintes par rapport à l'exercice précédent.

Encore cette année, le Conseil a dû composer avec les effets de la pandémie. Un bilan positif en découle. Tout comme pour la précédente année, un constat se dégage : les travaux de dématérialisation des activités du Conseil entrepris il y a plusieurs années ont permis au personnel d'être pleinement efficace.

Cette situation sanitaire a également amené 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 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.

³ 2021 QCCJA 1328, 2021 QCCJA 1345, 2021 QCCJA 1346, 20 QCCJA 1410, 2021 QCCJA 1414, 2021 QCCJA 1416, 2021 QCCJA 1423.

2. LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique

Résultats 2021-2022 relatifs au plan stratégique 2019-2024

Sommaire des résultats 2021-2022 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2019-2024

Orientation 1 :

Objectif	Indicateurs	Cibles 2021-2022	Résultats 2021-2022	Page
Réduire les délais de traitement des plaintes	Délai de traitement des plaintes non recevables	3 mois	5,3 mois	2 (Avenant)
	Délai de traitement des plaintes recevables	18 mois	21 mois	2 (Avenant)

Orientation 2 :

Objectif	Indicateur	Cible 2021-2022	Résultat 2021-2022	Page
Promouvoir le mandat du Conseil	Nombre de participation à des activités destinées au public	1	1	3 (Avenant)

Résultats détaillés 2021-2022 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 trois 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	5,9 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	9,5 mois		

Explication du résultat obtenu en 2021-2022

Le présent rapport fait état d'un délai de traitement de 5,9 mois pour les dossiers dont l'examen de la recevabilité déclare la plainte manifestement non fondée (plaintes non recevables). Ces dossiers ne font donc pas l'objet d'une enquête et se concluent par une décision du comité d'examen de la recevabilité des plaintes qui rejette la plainte.

L'augmentation marquante du nombre de plaintes reçues explique principalement que cette cible du plan stratégique portant sur le délai de traitement des plaintes non recevables n'est pas atteinte.

À ceci s'ajoute que lorsqu'une plainte a trait à un dossier qui est en ajournement ou en délibéré au tribunal du membre visé par la plainte, le traitement de cette plainte est reporté au moment où le juge est dessaisi du dossier, généralement lorsque la décision est rendue. Certains dossiers prennent des mois, voire des années à se finaliser, allongeant d'autant le délai entre la réception de la plainte au Conseil et son examen.

De même, le report de l'examen de la recevabilité de certaines plaintes pour permettre au comité d'obtenir des explications du membre visé par la plainte a pour effet d'allonger le délai de traitement de ces dossiers.

Enfin, la fréquence des séances ordinaires du comité d'examen de la recevabilité des plaintes est passée de quatre à six par année à compter du 2 juin 2020. À ces séances ordinaires s'ajoutent des séances spéciales qui permettent de traiter des dossiers nécessitant un traitement rapide ou lorsqu'un dossier présenté à une séance ordinaire est reporté, généralement pour obtenir de l'information additionnelle. Ainsi, en 2021-2022, six séances ordinaires et onze séances spéciales ont été tenues.

Malgré l'augmentation de la fréquence et du nombre des séances du comité d'examen de la recevabilité des plaintes et la mise en place, dans les années antérieures, de moyens et d'outils administratifs visant à accélérer le traitement des dossiers, il demeure que le Conseil est assisté d'un secrétariat composé d'uniquement cinq personnes. Il est également à noter qu'un départ volontaire en juillet 2021 a amené l'engagement d'une nouvelle agente que l'on a dû former. Il importe de souligner que malgré cela, le traitement des dossiers par le personnel a connu une augmentation d'environ trente pour cent par rapport à l'année précédente.

Par ailleurs, les agendas chargés des membres du Conseil, tant ceux représentant l'Administration que ceux représentant le public qui sont aussi sur le marché du travail, de même que ceux des avocats représentant les membres visés par une plainte rendent difficiles la tenue des enquêtes dans les délais contenus au plan stratégique. Toutefois, pour la présente année, ces contraintes n'ont pas empêché l'atteinte des objectifs du plan stratégique quant au délai de traitement des plaintes recevables.

Rien n'indique un ralentissement des activités dans les prochaines années, le nombre de plaintes étant en constante augmentation depuis la création du Conseil de la justice administrative.

Le Conseil observera la tendance au cours de la prochaine année. Deux options sont envisagées : modifier de nouveau le plan stratégique ou ajouter du personnel. Concernant cette deuxième option, précisons que le délai de traitement des dossiers demeure sujet à la capacité de traitement des dossiers par le personnel du Conseil et qu'un nouvel effectif pourrait améliorer ces délais.

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	1		

Cette année encore, la pandémie, aura empêché le Conseil de participer à certains événements visant à faire connaître à la population et à la communauté juridique l'existence et le mandat du Conseil, de tels événements ayant été annulés. Cependant, une présentation a été offerte aux étudiants en droit de l'Université de Sherbrooke le 4 février 2022.

Par ailleurs, le Salon Visez Droit a été annulé dans cette deuxième année de pandémie. Il s'agit de la principale activité à laquelle le Conseil a participé par le passé. Cet événement offre une belle visibilité au Conseil et permet d'en faire connaître l'existence et la mission.

2.2 Déclaration de services aux citoyens

Résultats relatifs aux engagements portant sur la qualité des services

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.

Résultats relatifs aux engagements portant sur les normes de service

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

Date d'entrée en vigueur de la déclaration de services aux citoyens : 2005.

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2020-2021	Résultats 2021-2022
Procéder au traitement des plaintes avec diligence	Délai de transmission de l'accusé de réception au plaignant	5 jours	82,5 %	86,4 %
	Délai pour disposer de la recevabilité d'une plainte	3 mois	48,60 %	4,33 %
	Délai de détermination de l'audition du comité d'enquête	45 jours	50 %	0 %
	Délai de transmission du rapport d'enquête au Conseil	3 mois	100 %	100 %
	Délai de transmission du rapport d'enquête aux parties	5 jours ouvrables suivant résolution du Conseil qui en a pris acte		77,78 %

Explication des résultats obtenus

Le non-respect du délai de transmission de l'accusé de réception au plaignant s'explique notamment par le fait que celui-ci n'indique pas dans sa plainte quel est le membre visé; des recherches sont nécessaires afin d'obtenir l'information.

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 du plan stratégique (enjeu 1), plus spécifiquement en ce qui a trait au délai de traitement des plaintes non recevables (indicateur 1) valent pour cet élément.

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 les disponibilités des membres du comité et du membre visé par la plainte n'ont pu être obtenues dans ce délai, notamment en raison de plusieurs modifications à la composition du comité.

Enfin, concernant le délai de transmission du rapport d'enquête aux parties, il appert qu'un des quatre rapports a été transmis six jours suivant la date de la résolution du Conseil par laquelle il prend acte du rapport, soit avec un jour de retard.

Suivi des plaintes

Aucune plainte n'a été reçue en regard des engagements du Conseil à la déclaration de services aux citoyens.

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	2021-2022	2020-2021	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	2021	2020
Favoriser le perfectionnement des compétences	2 062,27\$	2 263,31\$
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	2021	2020
Proportion de la masse salariale (%)	0,36 %	0,46%
Nombre moyen de jours de formation par personne		
Cadre	-----	-----
Professionnel	1,4	0,3
Fonctionnaire	2,3	
Total ¹	0,74	
Somme allouée par personne ²	412,45\$	

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 réguliers (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

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Taux de départ volontaire (%)	20 %	0 %	0 %

Nombre de départs à la retraite inclus dans le calcul du taux de départ volontaire

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Nombre d'employés ayant pris leur retraite au sein du personnel régulier	0	0	0

Régionalisation de 5 000 emplois de l'administration publique

En octobre 2018, le gouvernement du Québec s'est engagé à réaliser un projet ambitieux et porteur pour l'ensemble de l'administration publique québécoise⁴ : la régionalisation de 5 000 emplois. Le projet, sur un horizon de dix ans, est une priorité pour renforcer l'occupation et la vitalité économique du territoire québécois.

Le Conseil de la justice administrative n'est pas visé par le plan gouvernemental de régionalisation de 5000 emplois de l'Administration publique.

⁴Les termes « administration publique » et « organisations de l'administration publique (OAP) », dans le cadre du Plan gouvernemental de régionalisation, excluent les réseaux de la santé et de l'éducation qui ne sont pas visés par le plan.

3.2 Utilisation des ressources financières

Dépenses par secteur d'activité

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2021-2022 ¹ (000 \$) (1)	Dépenses prévues au 31 mars 2022 ² (000 \$) (2)	Écart (000 \$) (3) = (2) — (1)	Variation (%)	Dépenses réelles 2020-2021 (000 \$) Source : Comptes publics 2020-2021 ³
Rémunération	566,2	585,2	19	3,2	552
Fonctionnement	284	211,9	-72,1	34	184

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

² Dont 0 k\$ en lien avec les dépenses occasionnées par la gestion de la pandémie de même que les mesures de relance de l'économie.

³ Dont 0 k\$ 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 2021 au 31 mars 2022

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	5 583,9	0	5 583,9	3,06
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	2,24
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 2021-2022	9 629,4	0	9 629,4	5,3
Total 2020-2021			9 004,9	4,9

La cible d'heures rémunérées est de 7 731,3. Le Conseil est une équipe constituée de cinq personnes. Aucune rémunération d'heures supplémentaires n'est versée. La tâche se complexifie sans cesse et le volume de dossiers à traiter est en augmentation constante. Aucune diminution des effectifs n'est envisageable. La cible devrait être ajustée pour refléter la situation réelle.

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 du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

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

4.2 Développement durable

Sommaire des résultats du Plan d'action de développement durable pour la période 2021-2022

Le Conseil de la justice administrative n'est pas assujéti à la *Loi sur le développement durable* en ce qui a trait à l'obligation de produire un plan d'action de développement. Un tel plan a été produit de façon volontaire. Cependant, le Conseil n'a pas modifié son plan d'action de développement durable pour tenir compte de la directive du ministère de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023.

Ce plan ayant été produit de façon volontaire, le Conseil n'est pas tenu d'en rendre compte dans le présent rapport.

4.3 Occupation et vitalité des territoires

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

4.4 Divulcation 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 2022

Nombre de personnes occupant un poste régulier
5

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2021-2022

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
1	0	0	0

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

Embauche des membres de groupes cibles en 2021-2022

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2021-2022	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	2021-2022	2020-2021	2019-2020
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 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	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 (%)
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 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)	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 (%)
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
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 2022

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 2021-2022 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	1	0	0	0	1
Nombre de femmes embauchées	1	0	0	0	1
Taux d'embauche des femmes (%)	100	0	0	0	100

Pour le tableau suivant, il est à noter que le personnel professionnel inclut les ingénieurs, les avocats, les notaires, les conseillers en gestion des ressources humaines, les enseignants, les médecins et les dentistes.

Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2022

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 en lien avec le PDEIPH

Automne 2021 (cohorte 2022)	Automne 2020 (cohorte 2021)	Automne 2019 (cohorte 2020)
0	0	0
0	0	0

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

2021-2022	2020-2021	2019-2020
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 cibles⁵

Autres mesures ou actions en 2021-2022 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
0	0	0
0	0	0

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	10
---------------------------------	----

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	7	1	0
21 à 30 jours	1	1	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	8	2	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)	3	2	0	s. o.
Partiellement acceptée	1	0	0	Art. 9 al 2, 28 par. 1, 2 et 5, 14, 29.1, 32, 35, 53, 54
Refusée (entièrement)	4	0	0	Art. 47 par.4, 53, 54, 55, 65.1
Autres	0	0	0	s. o.

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	2

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 50
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 :	N/A
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 : Le personnel a été informé du mandataire lors de sa désignation, laquelle n'a pas été modifiée depuis. De plus, vu la taille de l'organisme, cette fonction est connue de tous.	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 :	Oui Aout 2019
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. Cette politique est en cours de révision. En effet, elle a été révisée par le Conseil en collaboration avec l'Office québécois de la langue française, mais elle est en attente d'approbation par cet organisme.	Oui _____

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 : Outre ce qui est précédemment mentionné, tout le personnel est informé du projet d'adoption d'une nouvelle politique linguistique.	Oui _____
Sinon, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous de 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

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

Pour les nouveaux biens et services :

Le Conseil n'offre aucun nouveau service ou programme.

Pour les biens et les 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.

