

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2022-2023

CONSEIL DE LA JUSTICE ADMINISTRATIVE

Cette publication a été réalisée par
le Conseil de la justice administrative

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

Dépôt légal – Septembre 2023
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-550-95244-2 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2023

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	III
MESSAGE DU MINISTRE	VI
MESSAGE DU PRÉSIDENT	VII
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	VIII
1. L'ORGANISATION	1
1.1 L'organisation en bref.....	1
1.2 Faits saillants.....	7
2. LES RÉSULTATS	8
2.1 Plan stratégique	8
2.2 Déclaration de services aux citoyennes et citoyens	11
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	13
3.1 Utilisation des ressources humaines	13
3.2 Utilisation des ressources financières.....	15
3.3 Utilisation des ressources informationnelles.....	15
4. ANNEXES — AUTRES EXIGENCES	16
4.1 Gestion et contrôle des effectifs.....	16
4.2 Développement durable	17
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.....	18
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, septembre 2023

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

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 2022-2023, 220 plaintes ont été adressées au Conseil, soit une hausse de 15 % par rapport à l'année 2021-2022 (191 plaintes). Toutefois, si on compare ce nombre à celui de l'année 2020-2021, (soit 120 plaintes), la hausse atteint 83 %. Une hausse spectaculaire!

Il est difficile d'expliquer les raisons de cette hausse. On constate d'abord qu'il s'agit des trois années où la pandémie de COVID-19 a affecté la population en général. Ce fut également une période où les tribunaux administratifs et le système de justice en général ont dû recourir à de nouveaux modes d'audiences qui utilisent des outils technologiques de communication à distance. Si une partie des plaintes reçues par le Conseil peut s'expliquer par des ratés dans la mise en place d'audiences à distance, elles ne peuvent à elles seules expliquer une hausse aussi marquée.

On peut se demander si l'augmentation du nombre de plaintes reçues par le Conseil est un signe tangible de la dégradation de la justice administrative au Québec ce qui entrainerait une perte de confiance de la part de la population. Or, on constate que la hausse du nombre de plaintes n'entraîne pas une hausse correspondante du nombre d'enquêtes par le Conseil. En 2022-2023, le Conseil a adopté cinq rapports de comités d'enquêtes, en 2021-2022 ce nombre était de trois rapports d'enquête, alors qu'en 2020-2021, le Conseil avait adopté neuf rapports d'enquête.

Qu'en est-il du nombre de décisions qui constatent l'existence d'un manquement déontologique de la part d'un juge administratif de la part d'un comité d'enquête du Conseil? Au cours de l'année 2022-2023, quatre enquêtes ont conclu à un manquement de la part d'un juge administratif. Il faut toutefois préciser que ces quatre plaintes concernaient le même juge administratif. En 2021-2022, un seul manquement déontologique avait été constaté par un comité d'enquête, alors qu'en 2020-2021, deux manquements avaient été constatés. Difficile dans ces conditions de tirer une conclusion de la hausse du nombre de plaintes sur la qualité de la justice administrative au Québec.

Dans notre dernier rapport annuel de gestion, nous avons fait état de la création d'un comité « Qualité et cohérence » chargé d'organiser des activités de formation. De telles activités ont été organisées lors de chacune des réunions régulières du Conseil qui se réunit quatre fois par année. Une conférence a notamment été organisée à l'intention des membres du Conseil et des membres des organismes assujéttis à la compétence du Conseil qui sont habilités à siéger à des comités d'enquête lors de la réunion du 14 juin 2022, qui était la première réunion en présentiel depuis le début de la pandémie.

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 2022-2023 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 2023.

Le président du Conseil,

René Côté

1. L'ORGANISATION

1.1 L'organisation en bref

Le mandat du Conseil de la justice administrative comporte différentes 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 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 2023, il y avait 127 membres au Tribunal administratif du Québec, 151 membres au Tribunal administratif du travail, 58 membres et six greffiers spéciaux au Tribunal administratif du logement, sept membres au Tribunal administratif des marchés financiers et quatorze membres au Bureau des présidents des conseils de discipline. Par conséquent, 357 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 2023, un poste de membre représentant le public est vacant.

Le Conseil joue un rôle de gardien de la conduite des membres de ces 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. 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. Ces 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 assujettis. 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 **220** 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
2022-2023	31 (14,1 %)	50 (22,7 %)	0 (0 %)	135 (61,4 %)	4 (1,8 %)

Les enquêtes

Au cours de la présente année, douze 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	7	2021 QCCJA 1408 Ziyue Zhang et Ross Robins (TAL) 2021 QCCJA 1410 Chantal Perreault et Marie-Josée Corriveau (BPCD) 2021 QCCJA 1446 Jonathan Bourgelas-Nicol et Ross Robins (TAL) 2021 QCCJA 1447 Mélanie Morissette et Ross Robins (TAL) 2022 QCCJA 1529 Chantale Bouchard et Micheline Leclerc (TAL) 2022 QCCJA 1546 Sarah Thibault et Carl Leclerc (TAQ) 2022 QCCJA 1565 David Lessard-Gauvin et Simon Lemire (TAT)
Enquêtes terminées	5	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) 2021 QCCJA 1451 Daniel Crespo Villarreal et Marc Lavigne (TAL) 2021 QCCJA 1478 Giovanni Petriello et Marc Lavigne (TAL)
Total	12	---

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 suprême.

Mathieu Proulx et Kathya Gagnon¹ **Sabrina Lavoie et Kathya Gagnon²**

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.

Par ces plaintes, on lui reproche de ne pas se conformer aux exigences déontologiques en matière de célérité à délibérer. 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 pour 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 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 l'annulation du rapport d'enquête du 30 mai 2019, la constitution d'un nouveau comité d'enquête et la reprise complète de l'enquête.

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.

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.

La Cour d'appel ayant rejeté l'appel du jugement de la Cour supérieure sur le pourvoi en contrôle judiciaire, M^e Gagnon dépose, le 29 septembre 2022, une demande de permission d'en appeler à la Cour suprême.

¹ 2016 QCCJA 832.

² 2016 QCCJA 846.

Marcellin Bélanger et Kathya Gagnon³

Le 27 novembre 2019, le Conseil reçoit de M. Marcellin Bélanger une plainte à l'égard de M^e Kathya Gagnon, juge administrative au Tribunal administratif du Québec. Les reproches formulés à l'encontre de la juge administrative portent sur sa conduite en société, plus précisément sur ses agissements à titre de locataire.

Le Conseil mandate donc un comité pour enquêter sur cette plainte.

Le 22 juillet 2021, M^e Gagnon s'adresse à la Cour supérieure pour contester les conclusions des rapports d'enquête portant sur le manquement déontologique et sur la sanction alléguant des erreurs déraisonnables dans l'appréciation de la preuve.

Le 12 août 2021, une demande de sursis et de suspension est formulée par M^e Gagnon, considérant que certaines questions soulevées dans un autre pourvoi en contrôle judiciaire déposé par M^e Gagnon, soit dans le dossier précité, pourraient avoir une incidence sur ce pourvoi.

Cette demande est entendue le 22 septembre 2021. Le juge rend sa décision sur le banc et accorde la demande.

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 administratif⁴.

Un comité est chargé de faire enquête sur cette plainte. Ce 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*⁵.

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.

Le 7 septembre 2021, M^e Gagné amende sa demande pour réclamer des dommages-intérêts. M^e Gagnier accepte que ces nouvelles demandes soient entendues distinctement de sa demande d'annulation de la résolution du Conseil.

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.

Le 17 mai 2022, le tribunal rejette la demande de M^e Gagnier au motif que la résolution ne peut faire l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire, car elle n'adresse aucun blâme à M^e Gagnier, n'affecte pas ses droits et ne lui impose aucune obligation au sens de la jurisprudence constante en la matière.

³ 2019 QCCJA 1175.

⁴ 2019 QCCJA 1101.

⁵ RLRQ, c. T-15.01.

Le 26 mai 2022, M^e Gagnier dépose une demande pour permission d'en appeler cette décision. Cette demande est entendue le 10 juin 2022 et le jugement rendu séance tenante la rejette au motif que la décision de la Cour supérieure ne comporte aucune faiblesse apparente.

Ainsi, seule la demande en dommages et intérêts demeure pendante.

Chiffres clés

Chiffres clés	Description
Effectif	5
Dépenses	802,1\$
Nombre de plaintes reçues	220
Nouvelles enquêtes	8 ⁶
Décisions du Conseil ayant menées à une sanction	2 ⁷

⁶ 2021 QCCJA 1408, 2021 QCCJA 1446, 2021 QCCJA 1447, 2021 QCCJA 1451, 2021 QCCJA 1478, 2022 QCCJA 1529, 2022 QCCJA 1546, 2022 QCCJA 1565.

⁷ 2021 QCCJA 1414, 1451 et 1478, 2021 QCCJA 1423.

1.2 Faits saillants

Le fait le plus marquant de l'année fut sans contredit le nombre de plaintes reçues. Ce nombre est de 220 et présente une augmentation de 29 plaintes par rapport à l'exercice précédent.

Cette année, plusieurs nouveaux membres ont intégré les rangs des organismes qui sont sous la compétence du Conseil. Des sessions de formation sur le fonctionnement du Conseil ont été dispensées à ces nouveaux membres du Tribunal administratif du travail et du Tribunal administratif du logement. Les membres du Conseil ont également pu assister à une formation sur le fonctionnement des enquêtes.

Le 14 juin 2022, le Conseil a tenu sa première séance en mode hybride depuis la pandémie. Ce fut une occasion pour plusieurs membres du Conseil de se rencontrer en présence les uns des autres pour une première fois.

2. LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs au plan stratégique

Sommaire des résultats 2022-2023 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2019-2024

ENJEU 1 : Célérité dans le traitement des plaintes

Orientation 1 : Offrir des services efficaces et performants

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Page
Réduire le délai de traitement des plaintes	Délai de traitement des plaintes non recevables	2 mois	5 mois	3
Réduire le délai de traitement des plaintes	Délai de traitement des plaintes recevables	12 mois	12 mois	3

Enjeu 2 : La méconnaissance du mandat du Conseil

Orientation 2 : Accroître la visibilité du Conseil

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2022-2023	Résultats 2022-2023	Page
Promouvoir le mandat du Conseil	Nombre de participations à des activités destinées au public	3	0	4

Résultats détaillés 2022-2023 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

Mesure de départ : 24 mois en 2017-2018

Indicateur 1 : Délai de traitement des plaintes non recevables

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	3 mois	5 mois	3 mois	3 mois	2 mois
Résultats	3.6 mois (Non atteinte)	5.3 mois (Non atteinte)	5.9 mois (Non atteinte)	5 mois (Non atteinte)	---

Indicateur 2 : Délai de traitement des plaintes recevables

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	20 mois	18 mois	18 mois	18 mois	12 mois
Résultats	13 mois (Atteinte)	21 mois (Non atteinte)	9.5 mois (Atteinte)	12 mois (Atteinte)	---

Explication du résultat obtenu en 2022-2023

Le présent rapport fait état d'un délai de traitement de cinq 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.

De plus, lorsqu'une plainte a trait à un dossier qui est en ajournement ou en délibéré au tribunal, le traitement de cette plainte est reporté au moment où le membre 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, un report de l'examen de la recevabilité de certaines plaintes est parfois nécessaire pour permettre au comité d'obtenir les explications du membre visé par la plainte. Ceci 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 2022-2023, 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 importe de souligner que malgré cela, le traitement des dossiers par le personnel a connu une augmentation de près de 17% 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.

Enjeu 2 : La méconnaissance du mandat du Conseil

Orientation 1 : Accroître la visibilité du Conseil

Objectif 1 : 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 en période de pandémie. Ainsi, il a été nécessaire d'amender le plan stratégique en raison de l'annulation des événements qui étaient prévus dans ces deux années.

Mesure de départ : 0 en 2017-2018

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

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Cibles	2	0	1	3	3
Résultats	3 (Atteinte)	0 (N/A)	1 (Atteinte)	0 (Non atteinte)	---

Il faut tenir compte du fait que le Salon Visez Droit a été annulé cette année. 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 citoyennes et 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 portant sur les normes de service de la déclaration de services aux citoyennes et citoyens

Date d'entrée en vigueur : 2005.

Engagement	Indicateur	Cible prévue par la DSC	Résultats 2021-2022	Résultats 2022-2023
Procéder au traitement des plaintes avec diligence	Délai de transmission de l'accusé de réception au plaignant	5 jours	86,4 %	85 %
	Délai pour disposer de la recevabilité d'une plainte	3 mois	4,33 %	8 %
	Délai de détermination de l'audition du comité d'enquête	45 jours	0 %	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	75 %	50 %

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 avant de pouvoir transmettre cet accusé de réception. Par ailleurs, pour la présente année, le non-respect

de cette cible s'explique aussi par le fait que les accusés de réception des plaintes reçues juste avant la période des Fêtes n'ont été envoyés que le 10 janvier 2023.

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.

Enfin, concernant le délai de transmission du rapport d'enquête aux parties, il appert qu'un des deux rapports a dû être traduit en anglais avant d'être transmis.

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

Secteurs d'activité ¹	2021-2022	2022-2023	Écart
Secrétariat du 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

Champs d'activité	2021	2022
Favoriser le perfectionnement des compétences	2 062,27\$	244\$
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	540\$

Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2021	2022
Proportion de la masse salariale (%)	0,36%	0,15%
Nombre moyen de jours de formation par personne	---	5,7
Cadre	---	---
Professionnel	1,4	28,5
Fonctionnaire	2,3	---
Total ¹	0,74	28,5
Somme allouée par personne ²	412,45\$	156,80\$

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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Taux de départ volontaire (%)	20	0%	20%

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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023
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 québécoise⁸ : 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.

3.2 Utilisation des ressources financières

Dépenses par secteur d'activité

Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Budget de dépenses 2022-2023 ¹ (000 \$) (1)	Dépenses prévues au 31 mars 2023 ² (000 \$) (2)	Écart (000 \$) (3) = (2) – (1)	Dépenses réelles 2021-2022 ³ (000 \$) (4)
Rémunération	586,2	512,7	73,5	566,2
Fonctionnement	272,6	290,1	(17,5)	284,0
Sous-total	858,8	802,1	56,7	850,2
Mesures du Budget 2022-2023	---	---	---	---
Total	858,8	802,1	56,7	850,2

¹ Budget de dépenses 2022-2023, Crédits et dépenses des portefeuilles.

² Dépenses préliminaires dans le contexte où les travaux effectués dans le cadre de la préparation des comptes publics du gouvernement du Québec ne sont pas terminés.

³ Comptes publics 2021-2022.

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 2022 au 31 mars 2023

Catégories	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
Total 2022-2023	9 629,4	0	9 629,4	5,3
Total 2021-2022			9 629,4	5,3

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

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

	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 2022 -2023

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, mais n'est plus effectif.

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 2023

Nombre de personnes occupant un poste régulier
5

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2022-2023

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 2022-2023

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2022-2023	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	2021-2022	2022-2023
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 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2023 ³	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2023 (%)
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 2022	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2022 (%)	Nombre au 31 mars 2023	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2023 (%)
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 2023**

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 2022-2023 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

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 2023

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

2020-2021	2021-2022	2022-2023
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 cibles⁹

Autres mesures ou actions en 2022-2023 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

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

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	8
---------------------------------	---

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

Délais de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	5	2	0
21 à 30 jours	0	1	0
31 jours et plus (le cas échéant)	0	0	0
Total	5	3	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	3	0	-
Partiellement acceptée	0	0	0	-
Refusée (entièrement)	1	0	0	14, 28, 29.1, 53, 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	0

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?	N/A
Si oui, donnez le nombre de ces rencontres :	
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?	Oui
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.	_____

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?	Oui Aout 2019
Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée.	
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée?	Oui
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.	

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?	Oui
Si oui, expliquez lesquelles : Outre ce qui est précédemment mentionné, tout le personnel est informé du projet d'adoption d'une nouvelle politique linguistique	_____

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.

