

**2020-2021**

---

# Rapport annuel de gestion

Québec 

 **CSBE**  
Commissaire  
à la santé et  
au bien-être



Commissaire à la santé et au bien-être  
880, chemin Ste-Foy, bureau 4.40  
Québec (Québec) G1S 2L2

Courriel : [csbe@csbe.gouv.qc.ca](mailto:csbe@csbe.gouv.qc.ca)

Le présent document est disponible en version électronique dans le site Internet du  
Commissaire :  
[www.csbe.gouv.qc.ca](http://www.csbe.gouv.qc.ca).

Le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

ISBN : 978-2-550-90220-1

Tous droits réservés pour tous pays. La reproduction, par quelque procédé que ce soit, la traduction ou la diffusion de ce document, même partielles, sont interdites sans l'autorisation préalable des Publications du Québec. Cependant, la reproduction de ce document ou son utilisation à des fins personnelles, d'étude privée ou de recherche scientifique, mais non commerciales, sont permises à condition d'en mentionner la source.

© Gouvernement du Québec, 2021



# TABLE DES MATIÈRES

<b>MESSAGE DU MINISTRE</b>	<b>7</b>
<b>MESSAGE DE LA COMMISSAIRE</b>	<b>9</b>
<b>DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES</b>	<b>11</b>
<b>1. ORGANISATION</b>	<b>13</b>
1.1 Commissaire à la santé et au bien-être	13
1.2 Faits saillants	15
<b>2. RÉSULTATS</b>	<b>19</b>
2.1 Plan stratégique	19
2.2 Déclaration de services aux citoyens	19
<b>3. RESSOURCES UTILISÉES</b>	<b>21</b>
3.1 Utilisation des ressources humaines	21
3.2 Utilisation des ressources financières	22
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	22
<b>4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES</b>	<b>23</b>
4.1 Gestion et contrôle des effectifs	23
4.2 Développement durable	23
4.3 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	23
4.4 Accès à l'égalité en emploi	24
4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	28
4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	38
4.7 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	39



## MESSAGE DU MINISTRE

Québec, septembre 2021

Monsieur François Paradis  
Président de l'Assemblée nationale  
Hôtel du Parlement  
1045, rue des Parlementaires  
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 24 de la Loi sur l'administration publique, j'ai l'honneur de vous transmettre le rapport annuel de gestion du Commissaire à la santé et au bien-être pour l'exercice financier du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021.

Le Commissaire à la santé et au bien-être vise à faciliter la compréhension des enjeux liés à la performance du système de santé et de services sociaux québécois ainsi que, plus globalement, des enjeux du domaine de la santé et du bien-être. Il contribue ainsi à démocratiser les débats en cette matière.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

*Original signé*

Christian Dubé  
Ministre de la Santé et des Services sociaux







## MESSAGE DE LA COMMISSAIRE

Québec, septembre 2021

Monsieur Christian Dubé  
Ministre de la Santé et des Services sociaux  
1075, chemin Sainte-Foy, 15e étage  
Québec (Québec) G1S 2M1

Monsieur le Ministre,

En vertu de la Loi sur l'administration publique, je vous présente le rapport annuel de gestion 2020-2021 du Commissaire à la santé et au bien-être.

Ce rapport décrit les principales réalisations du Commissaire dans la dernière année et atteste les résultats obtenus pour la période 2020-2021.

Au cours des derniers mois, le Commissaire a mobilisé l'ensemble de ses ressources pour réaliser le mandat spécial que lui a confié le gouvernement en août dernier, soit celui d'évaluer la performance du système de santé et de services sociaux dans le contexte de la pandémie de COVID-19, principalement en ce qui a trait aux soins et services aux personnes âgées. Les travaux se poursuivront au cours du prochain exercice financier. Également, au chapitre des grandes priorités de la dernière année, le Commissaire a reconstruit son équipe en plus d'élaborer ses cadres d'analyse et un nouveau plan stratégique qui guidera ses actions dans les prochaines années.

Je vous saurais gré de bien vouloir déposer ce rapport annuel de gestion à l'Assemblée nationale, comme le prévoit la Loi sur le Commissaire à la santé et au bien-être.

*Original signé*

Joanne Castonguay  
Commissaire à la santé et au bien-être





## DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les informations présentées dans ce rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité, de même que la fiabilité des données et des contrôles afférents à ces données.

Le rapport annuel de gestion 2020-2021 du Commissaire à la santé et au bien-être remplit les conditions suivantes :

- il décrit la mission de l'organisme;
- il présente les résultats obtenus pour l'année;
- il contient des données exactes et fiables.

Le présent rapport rend fidèlement compte des résultats atteints en lien avec la mission du Commissaire.

Je déclare donc que les données contenues dans ce rapport ainsi que les contrôles afférents à ces données sont fiables. Ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2021.

*Original signé*

Joanne Castonguay  
Commissaire à la santé et au bien-être



# 1. ORGANISATION

## 1.1 Commissaire à la santé et au bien-être

### Mission

Le Commissaire à la santé et au bien-être a pour mission de contribuer aux débats publics et à la prise de décision gouvernementale en matière de santé et de bien-être de la population québécoise.

Pour accomplir cette mission, le Commissaire assure les quatre fonctions suivantes :

- Il apprécie les résultats atteints par le système de santé et de services sociaux dans le contexte dans lequel celui-ci évolue. Pour ce faire, le Commissaire se penche sur la façon dont le système de santé et de services sociaux est structuré, sur les ressources dont il dispose, sur les services qu'il rend et sur les résultats qu'il obtient. Le Commissaire étudie également les aspects éthiques des enjeux qui se posent dans le domaine de la santé et du bien-être.
- Il consulte la population, les spécialistes et les actrices et acteurs du système de santé et de services sociaux. Le Commissaire travaille avec son Forum de consultation. Il peut aussi procéder à divers types de consultations.
- Il informe le ministre de la Santé et des Services sociaux, l'Assemblée nationale et la population québécoise sur la performance du système de santé et de services sociaux ainsi que sur les enjeux qui touchent le domaine de la santé et du bien-être.
- Il recommande au ministre de la Santé et des Services sociaux des changements permettant notamment d'accroître la performance globale du système.

### Vision, raison d'être et valeurs

Le Commissaire à la santé et au bien-être fait connaître les améliorations et les innovations institutionnelles possibles pour un système de santé et de services sociaux pérenne, agile et performant, qui évolue en fonction des besoins de la population et s'y adapte.

Le Commissaire adhère à quatre valeurs, soit la transparence, l'impartialité, le respect et l'équité de même que l'inclusivité.

### Conséquences de la pandémie de COVID-19 sur les activités du Commissaire

Entrée en fonction le 6 janvier 2020, la commissaire à la santé et au bien-être, Mme Joanne Castonguay, a commencé à exercer son mandat dans le contexte particulier de la pandémie de COVID-19. Au moment du déclenchement de l'état d'urgence sanitaire, le Commissaire ne comptait que quatre personnes dans son équipe et ne disposait pas encore de bureaux pour accueillir ses ressources. L'organisation a dû réaliser l'embauche et la formation d'une part très importante de son personnel dans ce contexte et a dû

s'adapter à cette nouvelle réalité dans son mode de fonctionnement au quotidien. Le défi de recruter du personnel et de développer une culture ainsi qu'un sentiment d'appartenance a été de taille. Le Commissaire a dû très rapidement mettre en place des façons de faire lui permettant de redémarrer ses activités et de réaliser ses travaux. Par exemple, il a élaboré son cadre d'analyse de la performance, s'est approprié de nouveaux outils technologiques collaboratifs et a mis en place des rencontres d'équipe virtuelles hebdomadaires. De plus, en août 2020, le gouvernement du Québec a mandaté le Commissaire à la santé et au bien-être pour évaluer la performance du système de santé et de services sociaux dans le contexte de la pandémie de COVID-19, principalement en ce qui a trait aux soins et services aux personnes âgées. Ce mandat a obligé l'organisation à embaucher rapidement des ressources au cours de l'automne 2020 et à octroyer de nombreux contrats de services professionnels pour combler ses besoins d'expertise. Le Commissaire appliquant rigoureusement les mesures de confinement, la majeure partie de son équipe ne s'est encore jamais rencontrée.

## Forum de consultation

Le Commissaire à la santé et au bien-être s'appuie sur son Forum de consultation, une assemblée délibérative formée de citoyennes et citoyens venant de chacune des régions sociosanitaires du Québec ainsi que de spécialistes du domaine de la santé et des services sociaux.

Le Forum ne s'est pas réuni en 2020-2021, n'ayant pas encore été remis en place à la suite de la nomination de la commissaire, en janvier 2020. Les travaux en ce sens sont amorcés.

## Chiffres clés

Chiffres clés	Description
17	Effectif du bureau de la commissaire
2 260 419 \$	Dépenses du bureau de la commissaire
150	Nombre approximatif d'intervenantes et intervenants du réseau de la santé et des services sociaux que le Commissaire a rencontrés lors des 104 entrevues qu'il a menées dans le cadre de son mandat spécial sur les soins et services aux personnes âgées dans le contexte de la pandémie de COVID-19
456	Nombre de citoyennes et citoyens qui ont répondu à l'appel à témoignages du Commissaire dans le cadre de son mandat spécial

## 1.2 Faits saillants

Au cours de la dernière année, la commissaire a principalement travaillé à la mise en place de l'organisation ainsi qu'à l'évaluation de la performance du système de santé et de services sociaux dans le contexte de la pandémie de COVID-19, principalement quant à la dispensation des soins et des services aux aînés.

### **Mandat sur l'évaluation des soins et services aux aînés dans le cadre de la première vague de la pandémie de COVID-19**

Le 19 août 2020, le gouvernement du Québec a confié à la commissaire, par décret, le mandat d'évaluer la performance du système de santé et de services sociaux dans le contexte de la pandémie de COVID-19, principalement quant aux soins et services aux personnes âgées. Ainsi, la commissaire a le mandat d'évaluer les soins et les services d'hébergement fournis aux personnes âgées par les établissements de santé et de services sociaux publics et privés, et d'évaluer le rôle de la santé publique. La commissaire analyse également les enjeux liés à la gouvernance et à la gestion du système qui font obstacle à une gestion efficace des risques associés à la COVID-19.

Pour remplir son mandat, la commissaire :

- a lancé un appel à témoignages;
- a mené plus d'une centaine d'entrevues avec des actrices et acteurs au cœur de la gestion du système de santé et de services sociaux pendant la pandémie;
- a effectué une analyse approfondie de plus de 25 sources de données (banques de données médico-administratives, données d'enquêtes, rapports sur la qualité et la sécurité dans les établissements, rapports financiers, rapports statistiques, etc.);
- a réalisé une revue exhaustive de documents sur le système de santé et de services sociaux (rapports, lois, règlements, statistiques, etc.).

Grâce à l'information recueillie, la commissaire dresse actuellement un portrait exhaustif du système de santé et de services sociaux. Elle étudie également ce qui se fait hors Québec pour compléter ce portrait. La commissaire procédera par la suite à l'analyse de l'ensemble des faits objectifs colligés et émettra ses recommandations pour rendre le système de santé et de services sociaux plus agile, pérenne et orienté vers les besoins de la population.

Le rapport contenant les recommandations de la commissaire sera remis au gouvernement du Québec en décembre 2021.

### **Mise en place du Commissaire à la santé et au bien-être**

#### ***Constitution de l'équipe***

Afin de redémarrer ses activités, la commissaire à la santé et au bien-être a procédé au recrutement de son personnel. Au 31 mars 2021, l'organisation pouvait compter sur une équipe de 17 personnes. En plus du personnel régulier et occasionnel, cette équipe est composée d'une commissaire adjointe et d'un directeur des communications.

Elle bénéficie aussi de l'apport d'étudiantes et étudiants de même que de personnes contractuelles qui, par leur expertise, viennent consolider son déploiement.

### ***Détermination des orientations stratégiques et priorités d'action***

Au cours des premiers mois de son mandat, la commissaire a réalisé une démarche d'orientation afin de déterminer ses priorités d'intervention et pistes d'action pour les prochaines années.

Un comité d'orientation a été formé à cet effet. Celui-ci était constitué de 11 spécialistes provenant de différents horizons (soins de première ligne, services sociaux, innovations et technologies de la santé, éthique, gouvernance, etc.). Les membres du comité avaient pour rôle de mettre à l'épreuve le contexte et l'orientation de l'organisation tels qu'ils étaient proposés par la commissaire de même que de définir des priorités d'intervention en fonction du contexte. Le fruit de leurs différentes perspectives a alimenté la production d'un énoncé de vision, par la commissaire, à la mi-juin 2020.

Un élément clé de cette vision est l'importance de connaître les obstacles systémiques qui nuisent à la bonne performance du système. La commissaire souhaite proposer des moyens d'innover dans la façon d'élaborer des politiques qui tiennent compte des ressources disponibles pour une société en santé.

### ***Élaboration de processus***

Afin d'organiser les travaux de son équipe et de favoriser l'efficacité et les progrès, la commissaire à la santé et au bien-être, encadrée par un spécialiste en gestion de projets, procède à l'élaboration de processus en amélioration continue. Basés sur une analyse méthodique du fonctionnement de l'organisation, ces processus permettent de formaliser et standardiser les différentes étapes et collaborations nécessaires pour que l'organisation puisse mener à terme ses recherches en cours et ses activités courantes. À travers cette approche, le Commissaire établit des actions et des axes d'amélioration pour gagner en efficacité et en cohésion ainsi qu'éliminer les tâches sans valeur ajoutée.

### ***Adoption de politiques***

Le Commissaire à la santé et au bien-être a également adopté des politiques internes, notamment en matière de protection des renseignements personnels, d'éthique et de sécurité informatique, pour encadrer ses activités. Ces politiques sont d'autant plus importantes que les travaux réalisés par l'organisation ont souvent un caractère confidentiel.

La Politique sur la protection des renseignements personnels fait état des principales obligations de l'organisation en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements confidentiels. Elle précise de quelle manière le Commissaire s'acquitte de ces obligations dans la réalisation de sa mission, la poursuite de ses objectifs et les enjeux qui caractérisent son environnement et son champ d'action, dont son besoin d'accéder à de nombreuses données détenues par d'autres organisations pour réaliser ses activités. À cet égard, la Politique sur la protection des renseignements personnels énonce également des normes en ce qui a trait à la sécurité des données.



La politique en éthique est en cours de préparation. Elle fera état des bonnes conduites de l'organisation en matière d'éthique. Le Commissaire est dans une situation d'évaluation des valeurs du système de santé et de services sociaux, mais est lui-même porté dans sa mission par l'exercice de certaines valeurs. Afin de rendre crédible son évaluation de l'éthique dans la gouvernance et la performance du système de santé et de services sociaux, il semble incontournable qu'il fasse lui-même la démonstration d'une pratique exemplaire en matière d'éthique.

### ***Opérationnalisation de l'accès aux données***

Le Commissaire se préoccupe de l'accès aux données nécessaires à l'évaluation de la performance du système de santé et de services sociaux. Ces données proviennent notamment du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ainsi que de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ). L'accès à ces données est la clé pour évaluer la performance du système lui-même. Ainsi, le Commissaire a entrepris des discussions avec le MSSS et la RAMQ en vue d'élaborer des ententes permettant l'échange sécuritaire de données dépersonnalisées dans le respect de la protection des renseignements personnels.

C'est également dans cette optique que le Commissaire a déposé un mémoire dans le cadre de l'étude du projet de loi no 64, soit la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels. Il y faisait trois propositions visant à rendre l'accès aux données personnelles dépersonnalisées aux fins de recherche plus rapide et simple, notamment pour ses propres travaux d'évaluation de la performance.

En parallèle, dans le cadre de son mandat spécial sur les soins et services aux personnes âgées dans le contexte de la pandémie de COVID-19, le Commissaire a émis des ordonnances afin d'avoir accès à certaines données requises pour son analyse. Une équipe du Commissaire travaille actuellement à l'évaluation de la qualité des données reçues.

Pour soutenir ces efforts et assurer un haut degré de sécurité, le MSSS a mis à la disposition du Commissaire et de son équipe une infrastructure technologique performante et hautement sécurisée.

### ***Élaboration d'un cadre d'analyse et d'appréciation de la performance***

La commissaire a modernisé son cadre d'analyse et d'appréciation de la performance afin qu'il lui permette de produire des analyses plus fines de la performance du système de santé et de services sociaux québécois.

Ce cadre d'analyse et d'appréciation de la performance a été élaboré à partir de celui de l'Institut canadien d'information sur la santé et des grandes tendances actuelles en matière d'évaluation de la performance. Il se veut un modèle d'analyse et d'appréciation de la performance propre à l'organisation, qui tient compte d'enjeux conceptuels, d'exhaustivité et d'opérationnalisation. Il permet de classer des indicateurs relatifs aux différentes dimensions de la performance; d'étudier simultanément les différentes dimensions de la performance ainsi que la nature des relations entre elles; et de

déterminer les aspects du système où des améliorations sont attendues et de souligner les progrès.

Grâce à l'utilisation de ce cadre pour ses travaux d'appréciation, la commissaire pourra faire connaître les améliorations et les innovations institutionnelles possibles pour un système de santé et de services sociaux pérenne, agile et performant, qui évolue en fonction des besoins de la population et s'y adapte.

### ***Adoption d'une stratégie de communication pour joindre les différents publics de l'organisation***

Dans un souci d'augmenter la visibilité de l'organisation au moyen de communications externes structurées, le Commissaire a adopté une stratégie de communication.

Du fait de sa disparition momentanée, le Commissaire a été absent de l'espace public entre 2017 et 2020. Cela a eu des conséquences importantes sur la notoriété de l'organisation. Il était également primordial de rendre compte de la vision de la nouvelle commissaire, soit un système de santé et de services sociaux pérenne, agile et performant, qui évolue en fonction des besoins de la population et s'y adapte.

Cette stratégie de communication comporte un volet important sur la présence de l'organisation sur les réseaux sociaux. Une étude a été réalisée afin que la stratégie de présence sur les réseaux sociaux soit efficace et adaptée au besoin de l'organisation. Cette étude, qui comprend une analyse des réseaux sociaux d'organisations similaires, a notamment permis de déterminer les plateformes à utiliser et les pratiques à privilégier.

## 2. RÉSULTATS

### 2.1 Plan stratégique

Le dernier plan stratégique du Commissaire couvrait les années 2012-2017, et les résultats atteints par l'organisation en lien avec ce plan stratégique ont été présentés dans ses rapports annuels antérieurs. L'organisation aura sous peu un nouveau plan stratégique. Ce plan énoncera les priorités d'action du Commissaire pour l'horizon 2021-2025.

### 2.2 Déclaration de services aux citoyens

En vertu de l'article 6 de la Loi sur l'administration publique (chap. A-6.01), chaque ministère ou organisme gouvernemental qui fournit directement des services à la population doit rendre publique une déclaration de services aux citoyens. Puisque le Commissaire à la santé et au bien-être n'offre pas de services à la population ou aux entreprises, il n'est pas tenu de publier une telle déclaration de services.



### 3. 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 étudiantes et étudiants ainsi que des stagiaires*

Secteur d'activité*1	2020-2021	2019-2020	Écart
Commissaire à la santé et au bien-être	17	7	+10
<b>Total</b>	17	7	+10

##### Formation et perfectionnement du personnel

Les données sur les dépenses liées à la formation et au perfectionnement du personnel sont calculées pour l'année civile 2020 (du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020).

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

Champ d'activité	2020	2019
Favoriser le perfectionnement des compétences	–	s. o.
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	–	s. o.
Soutenir l'acquisition de nouvelles connaissances technologiques	989,30 \$	s. o.
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	–	s. o.
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	–	s. o.

##### Taux de départs volontaires (taux de roulement) du personnel permanent

*Taux de départs volontaires (taux de roulement) du personnel régulier*

	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Taux de départs volontaires (%)	26,3 %*	0 %	0 %

\* En 2020-2021, une seule employée active a été mutée. Deux autres personnes, qui étaient en congé sans solde depuis plusieurs années, ont démissionné au cours de cette période.

## 3.2 Utilisation des ressources financières

### Dépenses par secteur d'activité

#### Dépenses et évolution par secteur d'activité

Secteur d'activité	Budget de dépenses 2020-2021 (000 \$)	Dépenses prévues au 31 mars 2021 (000 \$)	Dépenses réelles 2019-2020 (000 \$)*	Écart (000 \$)**	Variation (%)***
Rémunération	1 640 900 \$	1 140 187,09 \$	134 893,31 \$	1 005 293,78 \$	+ de 100 %
Fonctionnement	1 329 100 \$	985 232,15 \$	9 987,00 \$	975 245,15 \$	+ de 100 %
Transfert	230 000 \$	135 000,00 \$	0,00 \$	135 000,00 \$	s. o.

\* Ces données sont issues des comptes publics 2019-2020. Aucun projet d'envergure n'a été réalisé en 2019-2020.

\*\* Il s'agit de l'écart entre les dépenses de l'année financière terminée et celles de l'année antérieure.

\*\*\* Il s'agit du résultat de l'écart divisé par les dépenses réelles de l'année antérieure. La variation importante entre les dépenses réelles 2019-2020 et les dépenses prévues 2020-2021 s'explique par le fait que l'organisation a commencé progressivement ses activités en 2019-2020.

## 3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Aucun projet d'envergure n'a été réalisé en 2020-2021 par le Commissaire.

Il est à noter que, dans le cadre du mandat spécial du Commissaire sur les soins et services aux personnes âgées dans le contexte de la pandémie de COVID-19, le MSSS a mis en place une infrastructure technologique pour l'exploitation des données requises. Cependant, les dépenses liées à ce projet ont été assumées par le MSSS.

## 4. ANNEXES - AUTRES EXIGENCES

### 4.1 Gestion et contrôle des effectifs

*Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021*

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3]/1 826,3
1. Personnel d'encadrement	3 654	0	3 654	2,00
2. Personnel professionnel	13 233,71	8	13 241,71	7,25
5. Personnel de bureau, techniciens et assimilés	3 623,47	0	3 623,47	1,98
<b>Total 2020-2021</b>	20 511,17	8	20 519,17	11,24
<b>Total 2019-2020</b>	1 449	3,8	1 452,8	0,79

### Contrats de service

*Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus conclus entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et le 31 mars 2021*

Type de contrat de service	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	3	440 700,00 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique	7	543 751,73 \$
<b>Total des contrats de service</b>	10	984 451,73 \$

### 4.2 Développement durable

En raison de la suspension de ses travaux durant deux ans, le Commissaire ne disposait pas d'un plan d'action de développement durable (PADD) en 2020-2021. Il élaborera son PADD à compter de 2021-2022, conformément à la prochaine stratégie gouvernementale de développement durable prévue pour 2021.

### 4.3 Divulcation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

Au cours de l'année 2020-2021, aucun acte répréhensible n'a été divulgué.

## 4.4 Accès à l'égalité en emploi

### Données globales

*Effectif régulier au 31 mars 2021*

Nombre de personnes occupant un poste régulier	
17	

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

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
15	2	3	0

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

*Embauche des membres de groupes cibles en 2020-2021*

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2020-2021	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	Nombre d'anglophones embauchés	Nombre d'Autochtones embauchés	Nombre de personnes handicapées embauchées	Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)
Régulier	1	0	0	0	0	0	—
Occasionnel	2	0	0	0	0	0	—
Étudiant	5	0	0	0	0	0	—
Stagiaire	0	0	0	0	0	0	—

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

Statut d'emploi	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Régulier (%)	—	—	s. o.
Occasionnel (%)	—	—	s. o.
Étudiant (%)	—	—	s. o.
Stagiaire (%)	—	—	s. o.



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

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

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

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2021	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2021 (%)	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2019 (%)
MVE Montréal-Laval	0	—	0	—	0	—
MVE Outaouais-Montérégie	0	—	0	—	0	—
MVE Estrie-Lanaudière-Laurentides	0	—	0	—	0	—
MVE Capitale-Nationale	0	—	1	14,3 %	0	—
MVE Autres régions	0	—	0	—	0	—

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

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)	Personnel d'encadrement (%)
Minorités visibles et ethniques	0	—

## Femmes

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

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	1	2	5	0	8
Nombre de femmes embauchées	1	2	3	0	6
Taux d'embauche des femmes (%)	100 %	100 %	60 %	—	75 %

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

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Total
Effectif total (nombre total d'hommes et de femmes)	1	11	1	2	15
Nombre total de femmes	1	9	1	2	13
Taux de représentativité des femmes (%)	100 %	81,8 %	100 %	100 %	86,7 %

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

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

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

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

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

## Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi pour l'un des groupes cibles <sup>1</sup>

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

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
S. O.	S. O.	S. O.

<sup>1</sup> Les groupes cibles sont les suivants : membres des minorités visibles et ethniques, personnes handicapées, Autochtones et anglophones.

## 4.5 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics

Le Commissaire à la santé et au bien-être a adopté un code d'éthique et de déontologie pour la personne titulaire de la fonction de commissaire ainsi que pour ses commissaires adjointes et adjoints. Celui-ci est reproduit ci-dessous. Le Commissaire a également adopté un code d'éthique et de déontologie pour ses spécialistes externes ainsi qu'un code d'éthique pour son Forum de consultation.

### Préambule

Le commissaire à la santé et au bien-être, ci-après appelé commissaire, est une personne nommée par le gouvernement conformément à sa loi constitutive, soit la Loi sur le Commissaire à la santé et au bien-être (L.R.Q., c. C-32.1.1). Le gouvernement détermine la rémunération, les avantages sociaux et les autres conditions de travail du commissaire. C'est le ministre de la Santé et des Services sociaux qui est responsable de l'application de cette loi.

Le commissaire nomme, parmi les membres de son personnel, un ou plusieurs commissaires adjoints dont un doit être spécifiquement responsable des aspects éthiques liés à la santé et au bien-être. Le personnel du Commissaire à la santé et au bien-être est nommé et rémunéré suivant la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1).

Les responsabilités du Commissaire à la santé et au bien-être sont déterminées dans sa loi constitutive à l'article 2. Elles se lisent comme suit :

Aux fins d'améliorer la santé et le bien-être de la population, le [Commissaire à la santé et au bien-être] est responsable d'apprécier les résultats atteints par le système de santé et de services sociaux en prenant en compte l'ensemble des éléments systémiques interactifs de ce dernier et de fournir à la population les éléments nécessaires à une compréhension globale des actions entreprises par le gouvernement eu égard aux grands enjeux dans le domaine de la santé et des services sociaux.

Il exerce ces responsabilités notamment en regard de la qualité, de l'accessibilité, de l'intégration, de l'assurabilité et du financement des services, des déterminants de la santé et du bien-être, des aspects éthiques liés à la santé et au bien-être, des médicaments et des technologies.

Les principales fonctions du Commissaire à la santé et au bien-être sont énumérées dans cette loi à l'article 14. Elles se lisent comme suit :

1° il évalue l'ensemble des éléments du système de santé et de services sociaux afin d'en déterminer la pertinence;

2° il apprécie périodiquement les résultats obtenus par le système de santé et de services sociaux en fonction des ressources qui y sont affectées et des attentes raisonnables qui peuvent en découler;

3° il informe le ministre et la population de la performance globale du système de santé et de services sociaux, des changements qu'il propose afin d'en améliorer notamment l'efficacité ou l'efficience de même que des enjeux et des implications de ses propositions;

4° il rend publiques les informations permettant un débat au sein de la population sur les enjeux et les choix nécessaires à la viabilité du système de santé et de services sociaux et une compréhension globale par cette dernière de ceux-ci;

5° il donne des avis au ministre sur l'évolution de l'état de santé et de bien-être de la population, notamment par l'analyse rétrospective des impacts des politiques gouvernementales sur cet état.

## **Section I – Dispositions préliminaires**

### ***Objet et champ d'application***

Le commissaire est un administrateur public au sens du paragraphe 1° de l'article 2 du Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (1998) 27 G.O. II, 3474). À ce titre, il doit se doter d'un Code d'éthique et de déontologie conformément aux prescriptions de ce règlement.

1. Suivant ce même paragraphe, les commissaires adjoints, en tant que titulaires de charges administratives dans un organisme visé par cette loi, sont des administrateurs publics. Ils sont soumis aux mêmes normes d'éthique et de déontologie que le commissaire.
2. Le présent Code d'éthique et de déontologie vise à préserver et à renforcer le lien de confiance des citoyens et citoyennes du Québec dans l'intégrité et l'impartialité du commissaire et de ses commissaires adjoints, à responsabiliser ces derniers, de même qu'à favoriser la transparence au sein de l'organisme que constitue le Commissaire à la santé et au bien-être.
3. Ce Code d'éthique et de déontologie s'applique à la personne qui agit à titre de commissaire, de même qu'aux personnes que ce dernier nomme aux postes de commissaires adjoints.
4. Le commissaire doit s'assurer du respect par les commissaires adjoints des principes d'éthique et des règles de déontologie énoncés dans le présent Code.

### ***Mission du Commissaire à la santé et au bien-être***

5. Le Commissaire à la santé et au bien-être a pour mission d'apprécier les résultats atteints par le système de santé et de services sociaux, de fournir à la population les éléments nécessaires à une compréhension globale des actions entreprises par le gouvernement eu égard aux grands enjeux dans le domaine de la santé et des services sociaux, ainsi que de proposer des changements visant l'amélioration du système.

## **Section II – Principes d'éthique et règles générales de déontologie**

### ***Obligations fondamentales***

6. Le commissaire et les commissaires adjoints doivent remplir fidèlement et honnêtement au meilleur de leur capacité et de leurs connaissances, tous les devoirs et pouvoirs qui leur sont dévolus par la Loi. Ils sont tenus d'exercer leurs fonctions dans l'intérêt public, en agissant de façon impartiale et objective.

7. Le commissaire et les commissaires adjoints s'engagent à promouvoir les valeurs organisationnelles et les principes généraux de gestion prévus dans la planification stratégique de l'organisme.
8. En plus des normes contenues dans le présent Code, le commissaire et les commissaires adjoints sont tenus, dans l'exercice de leurs fonctions, de respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la Loi sur le ministère du Conseil exécutif (chapitre M-30), par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (1998) 27 G.O. II, 3474) et par le présent Code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.
9. Les règles de conduite énoncées dans le présent Code ne peuvent à elles seules décrire toutes les actions à privilégier, ni toutes les actions à éviter. Il appartient aux personnes concernées d'exercer leurs fonctions au meilleur de leurs aptitudes et de leurs connaissances, avec diligence, assiduité et intégrité, avec honnêteté et discernement, dans le respect des lois.

#### ***Devoir d'exclusivité des fonctions***

10. Sauf si l'autorité qui l'a nommé le nomme à d'autres fonctions, le commissaire, de même qu'un commissaire adjoint, doit s'occuper exclusivement des devoirs de ses fonctions et ne peut occuper aucune autre fonction, charge ou emploi, à moins d'y être autorisé.

Le commissaire peut, avec l'autorisation du secrétaire général du Conseil exécutif, exercer des activités didactiques pour lesquelles il peut être rémunéré et des activités non rémunérées dans des organismes sans but lucratif.

Un commissaire adjoint peut pareillement être autorisé par le commissaire.

#### ***Devoir de discrétion***

11. Le commissaire et les commissaires adjoints sont tenus à la discrétion sur ce dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et sont tenus, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

#### ***Devoir de neutralité politique***

12. Le commissaire et les commissaires adjoints doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, prendre leurs décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisans et indépendamment de tout groupe de pression. Ils doivent aussi faire preuve de réserve dans la manifestation publique de leurs opinions politiques.

#### ***Devoir de s'abstenir de toute situation de conflit d'intérêts***

13. Le commissaire et les commissaires adjoints doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, éviter de se placer dans une situation de conflit réel ou potentiel, de quelque nature que ce soit, entre leurs intérêts personnels et l'intérêt public.

14. Le commissaire doit déclarer par écrit au directeur général ou à la directrice générale de l'organisme tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts. Les commissaires adjoints doivent déclarer par écrit un tel état de fait au commissaire.
15. Le commissaire et les commissaires adjoints ne peuvent avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association mettant en conflit leur intérêt personnel et celui attaché à l'exercice de leurs fonctions. Si un tel intérêt leur échoit, notamment par succession ou donation, ils doivent y renoncer ou en disposer avec diligence.

Le présent article n'a toutefois pas pour effet d'empêcher le commissaire et les commissaires adjoints de se prononcer sur des mesures d'application générale relatives aux conditions de travail au sein de leur organisme par lesquelles ils seraient aussi visés.

#### ***Devoir de probité à l'endroit des biens nécessaires à leur charge***

16. Le commissaire et les commissaires adjoints ne doivent pas confondre les biens de l'organisme avec les leurs et ne peuvent les utiliser à leur profit ou au profit de tiers.

#### ***Devoir de probité à l'endroit des informations obtenues dans l'exercice de leur charge***

17. Le commissaire et les commissaires adjoints ne peuvent utiliser à leur profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

#### ***Devoir d'indépendance dans l'exercice de leur charge***

18. Le commissaire et les commissaires adjoints ne peuvent accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

19. Le commissaire et les commissaires adjoints ne peuvent, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour eux-mêmes ou pour un tiers.
20. Le commissaire et les commissaires adjoints doivent, dans la prise de leurs décisions, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

#### ***Survie de certains devoirs de loyauté au terme de leur charge***

21. Le commissaire et les commissaires adjoints qui ont cessé d'exercer leurs fonctions doivent se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de leurs fonctions antérieures au service de l'organisme.
22. Le commissaire et les commissaires adjoints qui ont cessé d'exercer leurs fonctions ne doivent pas divulguer une information confidentielle qu'ils ont obtenue ni donner

à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant l'organisme pour lequel ils ont travaillé, ou un autre organisme ou entreprise avec lequel ils avaient des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de leur mandat.

Il leur est interdit, dans l'année qui suit la fin de leurs fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle le Commissaire à la santé et au bien-être est partie et sur laquelle ils détiennent de l'information non disponible au public.

Le commissaire et les commissaires adjoints ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au deuxième alinéa, avec le commissaire et un commissaire adjoint sortant dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

### **Section III – Dispositions relatives aux activités politiques**

23. Le commissaire et les commissaires adjoints qui ont l'intention de présenter leur candidature à une charge publique élective doivent en informer le secrétaire général du Conseil exécutif.

### **Section IV – Dispositions relatives au Forum de consultation**

24. Le Commissaire à la santé et au bien-être doit, dans l'exercice des fonctions qui lui sont dévolues en vertu des articles 14, 15 et 16 de sa loi constitutive (L.R.Q., c. C-32.1.1), consulter le Forum prévu au chapitre IV de cette loi.

Il doit faire état de cette consultation dans les rapports qu'il transmet au ministre de la Santé et des Services sociaux, de même que des conclusions ou recommandations du Forum sur chacun des éléments ou questions qui lui ont été soumis lors de cette consultation

25. Le Commissaire à la santé et au bien-être est responsable de la mise en place et du fonctionnement du Forum de consultation. Il pourvoit aux besoins du Forum et lui assure, compte tenu des ressources dont il dispose, un soutien approprié sur les plans financier, professionnel et matériel.
26. Le commissaire est responsable de la mise en œuvre et de l'application du Code d'éthique du Forum de consultation. Il doit s'assurer du respect par tous les membres des principes et règles d'éthique qui y sont énoncés.

Le cas échéant, il est l'autorité compétente pour agir à l'égard d'un membre du Forum de consultation, conformément aux règles prévues dans ce Code.

### **Section V – Dispositions relatives au processus disciplinaire**

27. Aux fins du présent chapitre, l'autorité compétente pour agir est le secrétaire général associé responsable des emplois supérieurs au ministère du Conseil exécutif lorsque c'est le commissaire qui est en cause.



Le commissaire est l'autorité compétente pour agir à l'égard d'un commissaire adjoint.

28. Le commissaire ou le commissaire adjoint à qui l'on reproche des manquements à l'éthique ou à la déontologie peut être relevé provisoirement de ses fonctions, avec rémunération, par l'autorité compétente, afin de permettre la prise d'une décision appropriée dans le cas d'une situation urgente nécessitant une intervention rapide ou dans un cas présumé de faute grave.
29. L'autorité compétente fait part au commissaire ou à un commissaire adjoint des manquements reprochés ainsi que de la sanction qui peut lui être imposée et l'informe qu'il peut, dans les sept (7) jours, lui fournir ses observations et, s'il le demande, être entendu à ce sujet.
30. Sur conclusion que le commissaire ou un commissaire adjoint a contrevenu à la Loi, au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (1998) 27 G.O. II, 3474) ou au présent Code d'éthique et de déontologie, l'autorité compétente lui impose une sanction.
31. Toutefois, lorsque l'autorité compétente est le secrétaire général associé visé à l'article 27, la sanction est imposée par le secrétaire général du Conseil exécutif. En outre, si la sanction proposée consiste en la révocation du commissaire, celle-ci ne peut être imposée que par le gouvernement; dans ce cas, le secrétaire général du Conseil exécutif peut immédiatement suspendre sans rémunération le commissaire pour une période d'au plus 30 jours.
32. La sanction qui peut être imposée au commissaire ou à un commissaire adjoint est la réprimande, la suspension sans rémunération d'une durée maximale de trois (3) mois ou la révocation.
33. Toute sanction imposée au commissaire ou à un commissaire adjoint, de même que la décision de le relever provisoirement de ses fonctions, doit être écrite et motivée.

## **Section VI – Mise en application du Code d'éthique et de déontologie**

34. Une déclaration, intitulée Engagement relatif au Code d'éthique et de déontologie du Commissaire à la santé et au bien-être et de ses commissaires adjoints, est remplie au moment de l'entrée en fonction du commissaire ou des commissaires adjoints.
35. Une déclaration, intitulée Déclaration relative aux conflits d'intérêts chez le Commissaire à la santé et au bien-être, est remplie au moment où le commissaire entre en fonction. Ce dernier dépose une déclaration chaque fois qu'une nouvelle situation rend inexacte sa dernière déclaration.
36. Une déclaration, intitulée Déclaration relative aux conflits d'intérêts chez les commissaires adjoints du Commissaire à la santé et au bien-être, est remplie au moment où les commissaires adjoints entrent en fonction. Ces derniers déposent une déclaration chaque fois qu'une nouvelle situation rend inexacte la déclaration précédente.

37. Le commissaire et les commissaires adjoints qui, au moment de l'entrée en vigueur de ce Code, sont en fonction, reçoivent copie du présent Code. Ils remplissent alors les déclarations prévues aux articles 34 à 36. Tout nouveau commissaire ou commissaire adjoint reçoit copie du Code lors de son entrée en fonction et remplit les déclarations prévues aux articles 34 à 36.
38. Le Commissaire à la santé et au bien-être doit rendre accessible au public le présent Code d'éthique et de déontologie et l'annexer au rapport annuel de ses activités.
39. Le rapport annuel doit, en outre, faire état du nombre de reproches adressés au commissaire et aux commissaires adjoints, de leur suivi, ainsi que, s'il y a lieu, des manquements constatés au cours de l'année par l'autorité compétente, des décisions et des sanctions imposées.
40. Le présent Code entre en vigueur le 22 juin 2007.

**Annexe I – Engagement relatif au Code d'éthique et de déontologie du commissaire à la santé et au bien-être et de ses commissaires adjoints**

Je déclare avoir pris connaissance du Code d'éthique et de déontologie du commissaire à la santé et au bien-être et de ses commissaires adjoints et je m'engage à m'y conformer.

---

Date

---

Fonction

---

Nom (en majuscules)

---

Signature

## Annexe II – Déclaration relative aux conflits d'intérêts du commissaire à la santé et au bien-être

En vertu de l'article 14 du Code d'éthique et de déontologie du commissaire à la santé et au bien-être et de ses commissaires adjoints :

Je, \_\_\_\_\_  
(indiquer le nom du déclarant en majuscules)

déclare n'avoir aucun intérêt susceptible de mettre en conflit mon intérêt personnel (incluant les intérêts de mon conjoint, de mes enfants à charge ou des enfants à charge de mon conjoint) et les devoirs de mes fonctions.

Je, \_\_\_\_\_  
(indiquer le nom du déclarant en majuscules)

déclare avoir un intérêt qui est susceptible de mettre en conflit mon intérêt personnel (incluant les intérêts de mon conjoint, de mes enfants à charge ou des enfants à charge de mon conjoint) et les devoirs de mes fonctions :

1. Décrire la situation à l'origine de la déclaration :

---

---

---

2. Indiquer les mesures convenues avec le directeur général ou la directrice générale de l'organisme :

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Signature du déclarant

\_\_\_\_\_  
Date

Je, soussigné, ai pris connaissance de la présente déclaration et, le cas échéant, ai donné mon accord quant à la mise en œuvre des mesures indiquées à la section 2.

\_\_\_\_\_  
Signature du directeur général ou de la directrice générale de l'organisme

\_\_\_\_\_  
Date

### **Annexe III – Déclaration relative aux conflits d'intérêts des commissaires adjoints du Commissaire à la santé et au bien-être**

En vertu de l'article 14 du Code d'éthique et de déontologie du commissaire à la santé et au bien-être et de ses commissaires adjoints :

Je, \_\_\_\_\_  
(indiquer le nom du déclarant en majuscules)

déclare n'avoir aucun intérêt susceptible de mettre en conflit mon intérêt personnel (incluant les intérêts de mon conjoint, de mes enfants à charge ou des enfants à charge de mon conjoint) et les devoirs de mes fonctions.

Je, \_\_\_\_\_  
(indiquer le nom du déclarant en majuscules)

déclare avoir un intérêt qui est susceptible de mettre en conflit mon intérêt personnel (incluant les intérêts de mon conjoint, de mes enfants à charge ou des enfants à charge de mon conjoint) et les devoirs de mes fonctions :

1. Décrire la situation à l'origine de la déclaration :

---

---

---

2. Indiquer les mesures convenues avec le commissaire à la santé et au bien-être :

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Signature du déclarant

\_\_\_\_\_  
Date

Je, soussigné, ai pris connaissance de la présente déclaration et, le cas échéant, ai donné mon accord quant à la mise en œuvre des mesures indiquées à la section 2.

\_\_\_\_\_  
Signature du commissaire à la santé  
et au bien-être

\_\_\_\_\_  
Date

## 4.6 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

### Nombre total de demandes reçues

Nombre total de demandes reçues	
	7

### 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	Rectifications
0 à 20 jours	5	—	—
21 à 30 jours	1	—	—
31 jours et plus (le cas échéant)	1	—	—
Total	7	—	—

### 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 sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chap. A-2.1) invoquées ☒
Acceptée (entièrement)	—	—	—	s. o.
Partiellement acceptée	2	—	—	13 par. 2, 14, 20, 33 par. 4, 37 al. 1, 47 par. 4, 48, 53, 54, 59 al. 1
Refusée (entièrement)	—	—	—	—
Autres	5	—	—	1, 48

**Mesures d'accommodement raisonnable et avis de révision**

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

**4.7 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration****Comité permanent et mandataire**

<b>Questions</b>	<b>Réponses</b>
Avez-vous un ou une mandataire?	Non
Combien d'employées et 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 :	s. o.
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 :	Non

**Statut de la politique linguistique institutionnelle**

<b>Questions</b>	<b>Réponses</b>
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 :	Non
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	s. o.

**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 :	Non
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application?	s. o.





**Ensemble, identifier,  
proposer, débloquer**



Québec 