

Rapport annuel de la Commission de la fonction publique pour l'exercice 2020-2021

Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent | Secrétariat du Conseil du Trésor

Message de la présidente de la Commission de la fonction publique

J'ai eu l'honneur d'être nommée au poste de présidente de la Commission de la fonction publique (CFP). En tant qu'ancienne membre de la CFP, je m'engage à promouvoir l'excellence de la Commission en ce qui concerne l'établissement de buts, d'objectifs et d'une orientation stratégique pour la gestion des ressources humaines.

J'aimerais souligner les efforts spéciaux et la résilience dont a fait preuve la Fonction publique de l'Ontario (FPO) tout au long de l'exercice 2020-2021 dans le contexte d'une pandémie mondiale tout en traçant la voie vers le rétablissement. Nous avons fait face à des demandes sans cesse croissantes et à de nouveaux enjeux, et ensemble, nous avons été mis à l'épreuve pour accroître notre résilience, notre force et notre souplesse afin d'offrir des services essentiels à la population de l'Ontario.

Une gestion efficace et une orientation stratégique pour la planification, les politiques et les programmes en matière de ressources humaines sont essentielles à la réalisation de l'engagement d'être une fonction publique novatrice, sensible aux besoins et responsable qui compte sur des employés hautement qualifiés, diversifiés et engagés pour offrir l'excellence aux Ontariennes et Ontariens.

Alors que nous démontrons notre capacité d'adopter le changement pour répondre efficacement aux nouveaux enjeux, nous demeurons déterminés à bâtir une fonction publique diversifiée, équitable, inclusive, antiraciste et accessible pour l'avenir. La FPO a cherché de nouvelles façons de travailler virtuellement grâce à l'innovation et à la collaboration, bon nombre de fonctionnaires travaillant à distance, alors que beaucoup d'autres servent en première ligne pour fournir le service de grande qualité pour lequel la FPO est reconnue.

Nous avons poursuivi nos efforts dans le cadre du Plan d'activités de la Commission de la fonction publique 2020-2021 à 2022-2023, et avons renforcé les principes d'une culture de travail positive et inclusive, de dirigeants engagés et innovateurs, et de pratiques de RH efficaces et équitables dans les activités ministérielles courantes à l'échelle de la fonction publique. L'application de la gestion du risque a été essentielle pour s'assurer que la CFP est prête à saisir les occasions avec des stratégies d'atténuation pour une prise de décisions efficace.

La FPO est centrée sur son objectif qui consiste à atteindre la parité entre la diversité des équipes de direction et celle de la population active de l'Ontario d'ici 2025. La diversité des identités, des expériences, des points de vue et des compétences à tous les échelons se traduira par des politiques, des programmes et des services plus équitables et mieux adaptés aux besoins de la population. La FPO met l'accent sur les pratiques en milieu de travail qui créent une organisation sans obstacle, diversifiée, équitable, inclusive, antiraciste et accessible.

La CFP est fière de la fonction publique, de la qualité des conseils sur les politiques fournis au gouvernement et de la prestation de programmes et de services à la population de l'Ontario.

Je suis également fière de faire partie de la FPO et de la CFP et de progresser vers le rétablissement en 2021-2022.

Deborah Richardson
Présidente, Commission de la fonction publique

Objectif du rapport

Le présent rapport vise à décrire en détail les progrès annuels accomplis par rapport aux priorités, aux mesures et aux cibles énoncées dans le Plan d'activités de la Commission de la fonction publique 2020-2021 à 2022-2023.

Description de l'organisme

La CFP a été créée en vertu de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario (LFPO)*. Elle détient les pouvoirs, en vertu de la *LFPO*, d'établir les conditions d'emploi du personnel des ministères et des organismes publics rattachés à la Commission. Ces pouvoirs s'appliquent dans le cas de nominations à la fonction publique, de mesures disciplinaires, d'enquêtes, de congédiements, de conflits d'intérêts après la période d'emploi et de la communication de l'information financière relative aux conflits d'intérêts.

La CFP émet des directives et des politiques afin d'établir des principes et des exigences visant à remplir les obligations légales et à établir des attentes en matière de gestion efficace des fonctionnaires. Pour optimiser l'efficacité et renforcer la responsabilisation en matière de gestion, la CFP délègue la plupart des pouvoirs décisionnels liés à la gestion des ressources humaines aux sous-ministres, dans le cas des employés des ministères, et aux délégués désignés, dans le cas des employés des organismes publics rattachés à la Commission. De plus, le Conseil de gestion du gouvernement (CGG) délègue des pouvoirs à la CFP en ce qui concerne la création de postes, la détermination des échelles salariales et d'autres conditions d'emploi. Des limites à la subdélégation sont établies, le cas échéant, et la CFP conserve le droit de prendre (ou d'annuler) des décisions si elle le souhaite.

Aux termes de la Directive concernant les organismes et les nominations, la CFP est définie comme organisme réglementaire qui n'est pas dirigé par un conseil. Un protocole d'entente (PE) entre le président du Conseil du Trésor (ministre, Secrétariat du Conseil du Trésor, ou SCT) et le président de la CFP décrit les attentes du gouvernement à l'égard de la CFP. La CFP doit rendre compte au ministre du SCT par l'intermédiaire du PE. La liste des membres de la CFP en 2020 se trouve en annexe.

Mandat

La *LFPO* attribue la majorité des pouvoirs en matière de ressources humaines à la CFP, et d'autres pouvoirs aux organismes du CGG. Le CGG, en vertu de la *LFPO*, peut également établir les conditions d'emploi par des directives.

Le mandat de la CFP, en vertu de la Partie III de la *LFPO*, consiste à assurer le respect des règles suivantes:

- La gestion et l'administration efficaces des ressources humaines pour les fonctionnaires que la CFP ou ses délégués ou déléguées nomment à un emploi au service de la Couronne.

- L'impartialité dans le recrutement et l'emploi des fonctionnaires nommés par elle ou ses délégués ou déléguées.

États financiers et rémunération annuelle totale

La CFP ne requiert aucun budget ni personnel, et les commissaires ne sont pas rémunérés pour siéger à la CFP. Toutefois, le Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent du SCT offre des services de secrétariat assurés par un personnel (travaillant à la moitié d'un temps plein). Le financement des activités administratives de la CFP est fourni par le SCT.

Mesures de rendement et cibles annuelles

Le rendement de la CFP en 2020-2021 est évalué en fonction des cibles établies dans le Plan d'activités de la Commission de la fonction publique 2020-2021 à 2022-2023 pour les activités suivantes:

- Stratégie des RH
- Élaboration de politiques
- Talent et leadership au sein de la fonction publique
- Conflit d'intérêts
- Administration et production de rapports

Stratégie des RH

La CFP assure la gestion et l'administration efficaces des ressources humaines en ce qui a trait aux fonctionnaires qu'elle nomme en examinant et en approuvant les rapports annuels sur les progrès de la stratégie des RH à l'échelle de l'organisation (Plan des *ressources humaines de la FPO 2015-2020: Miser sur nos forces pour orienter le changement en fonction de l'avenir*). La FPO se fonde sur son plan des ressources humaines pour orienter sa planification stratégique et s'assurer d'attirer et de fidéliser les meilleurs fonctionnaires. Le plan pluriannuel s'appuie sur des données probantes et met l'accent sur trois priorités:

- Favoriser une culture positive et inclusive dans les environnements de travail
- Former des dirigeants engagés et innovateurs
- Mettre en œuvre des pratiques de RH efficaces et justes

Le cadre de mesure du rendement du Plan des ressources humaines de la FPO 2015-2020 attribue une cote de rendement pour chaque priorité stratégique, en fonction d'un ensemble d'indicateurs de rendement clés. Ces indicateurs ont été sélectionnés pour déterminer les progrès réalisés vers l'atteinte des résultats finaux et s'appuient sur plusieurs sources de données, notamment des données provenant de sondages de la fonction publique, du Réseau WIN d'information sur les ressources humaines ainsi que des domaines de programme des ressources humaines.

Cadre de mesure du rendement du Plan des ressources humaines de la FPO 2015-2020

Priorité	Base de référence	Première année	Deuxième année	Troisième année	Quatrième année
Indice - Culture positive et inclusive dans les environnements de travail	66,5	70,8	71,1	66,3	73,6
Indice - Dirigeants engagés et innovateurs	66,6	72,7	72,1	65,4	67,1
Indice - Pratiques de ressources humaines justes et efficaces	66,1	67,8	66,4	63,4	66

Les résultats de cette année ont fourni à l'organisation des renseignements précieux sur des questions d'actualité, en particulier sur l'incidence de la pandémie sur l'expérience des employés. La main-d'œuvre a fait face à des demandes sans cesse croissantes et à de nouveaux défis au cours de la dernière année, et nous sommes fiers de constater une augmentation dans les domaines de l'engagement et de l'inclusion des employés, tout en demeurant concentrés sur la prestation de services essentiels.

Les résultats de la quatrième année ont augmenté après la baisse de l'an dernier, le Sondage annuel sur l'expérience des employés ayant enregistré le taux de participation le plus élevé en dix ans (63%), soit une augmentation de 6% par rapport à l'année précédente. Des progrès ont été accomplis dans tous les domaines, en particulier en ce qui a trait à la culture d'un milieu de travail positif et inclusif, aux dirigeants engagés et novateurs et aux pratiques de RH efficaces et équitables.

Les résultats montrent que l'effectif est fier de travailler pour la FPO et que le sentiment d'inclusion en milieu de travail augmente dans l'ensemble; toutefois, les expériences d'inclusion varient selon les différents groupes sociodémographiques. Les employés handicapés et les employés noirs, autochtones et non binaires/trans/bispirituels déclarent avoir connu les plus bas niveaux d'inclusion dans l'organisation. Assurer un milieu de travail diversifié, accessible, antiraciste, inclusif, sécuritaire et respectueux est une priorité, et les données aident à mesurer les progrès réalisés par rapport aux objectifs de diversification de la haute direction et d'élimination des obstacles systémiques à l'emploi.

La CFP se réjouit à l'idée de surveiller les progrès accomplis dans la réalisation des priorités stratégiques de la nouvelle stratégie des RH de la FPO (« La stratégie du personnel et de la culture organisationnelle de la FPO»), après son lancement en 2021-2022, afin d'améliorer l'expérience des employés, de perfectionner des talents prêts pour l'avenir et d'équiper la FPO en vue d'offrir des services publics exceptionnels dans les années charnières à venir.

Élaboration de politiques

La CFP a confirmé le programme d'examen des politiques des RH pour 2020-2021, qui est harmonisé avec l'engagement du Plan des RH de la FPO pour des pratiques de RH efficaces et équitables grâce à des politiques des RH régulièrement révisées et à jour. Grâce à des révisions et des évaluations systématiques des politiques de ressources humaines, la CFP s'assure que les ministères et les organismes publics rattachés à la Commission reçoivent des directives importantes qui sont actuelles, pertinentes et qui reflètent les pratiques exemplaires.

Le programme mis à jour d'élaboration et de révision des politiques (Plan d'activités 2020-2021 à 2022-2023) tient compte des changements dans les pratiques, des nouvelles possibilités et des conditions permettant de réaliser les priorités du gouvernement.

Domaine de priorité	Politique ou initiative
Révisions obligatoires des politiques en vertu de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>	Politique de promotion du respect en milieu de travail
Révisions obligatoires des politiques en vertu de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>	Politique de prévention de la violence au travail
Révisions obligatoires des politiques en vertu de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>	Politique relative à la santé et à la sécurité au travail
Excellence dans la fonction publique – Favoriser un personnel inclusif, responsable et compétent	Données sociodémographiques (réseau WIN)
Excellence dans la fonction publique – Favoriser un personnel inclusif, responsable et compétent	Examen par un tiers des politiques et programmes d'intégration en milieu de travail*
Excellence dans la fonction publique – Favoriser un personnel inclusif, responsable et compétent	Programme du cadre d'éthique
Priorités du gouvernement – Respecter les engagements clés	Accès des anciens combattants aux emplois au sein de la FPO
Priorités du gouvernement – Respecter les engagements clés	Lignes directrices sur l'étendue des responsabilités et production de rapports
Priorités du gouvernement – Respecter les engagements clés	Directives et production de rapports sur le gel du recrutement
Effectif des futures initiatives stratégiques qui créent des conditions propices à un personnel souple, innovateur et compétent	Espace future– Stratégie relative à l'effectif dans le cadre du Projet de réfection de Queen's Park

Domaine de priorité	Politique ou initiative
Effectif des futures initiatives stratégiques qui créent des conditions propices à un personnel souple, innovateur et compétent	Renouvellement de la stratégie des ressources humaines de la FPO
Fondements– Production de rapports internes et destinés au public, innovations dans l’analyse de l’effectif et engagement des employés	Fondements– Production de rapports internes et destinés au public, innovations dans l’analyse de l’effectif et engagement des employés

*Examen afin de guider les mises à jour de la Politique de promotion du respect en milieu de travail et de déterminer si d’autres mises à jour de politiques comme la Politique de prévention des obstacles à l’emploi et la Politique sur les mesures d’adaptation visant les personnes handicapées sont nécessaires.

Pour l’exercice 2020-2021, toutes les politiques non liées à la rémunération faisant partie du programme annuel de révision des politiques des RH approuvé par la CFP ont été passées en revue, y compris trois politiques pour lesquelles un examen annuel est prescrit par la loi (en vertu de la *Loi sur la santé et sécurité au travail*).

Les politiques des RH non liées à la rémunération sont passées en revue et évaluées environ tous les cinq ans. Des mises à jour mineures et des examens ponctuels ont lieu au besoin au cours du cycle de cinq ans. La priorité du programme de révision des politiques varie en fonction des exigences législatives (comme dans le cas d’examens annuels des politiques de santé et de sécurité), du temps écoulé depuis la dernière révision, de l’exactitude (p. ex., des changements organisationnels, les désignations et les responsabilités), et des commentaires sur la prestation des programmes et des services.

Talent et leadership au sein de la fonction publique

La CFP a assuré une surveillance critique des talents des cadres supérieurs en approuvant les nominations à des postes de niveaux 3 ou 4 (sous-ministre adjoint ou délégué ou l’équivalent). La CFP a veillé à ce que les cadres supérieurs soient en mesure de réagir à la pandémie et de mener la FPO vers le rétablissement.

L’Ontario compte une population et une fonction publique de plus en plus diversifiées. La représentation au sein de la haute direction de la FPO n’a pas suivi l’évolution démographique de la province. Par conséquent, la diversification des équipes de direction est une priorité absolue, l’objectif étant d’atteindre la parité avec la composition sociodémographique de la population active de l’Ontario d’ici 2025. La [stratégie de diversification de la haute direction de la FPO](#) est axée sur l’accès à l’encadrement et au mentorat, aux programmes de perfectionnement en leadership, aux plans de relève et aux processus de recrutement et de sélection pour les groupes sous-représentés au sein de la FPO.

La CFP a fait la promotion de la responsabilisation à l'égard des progrès annuels en matière de diversification de la haute direction grâce à l'analyse de l'information sociodémographique des répondants sur les nominations de la CFP à des postes de cadre de niveaux 3 et 4 (ou l'équivalent). L'analyse a servi à cerner les obstacles potentiels dans le processus de nomination et à aider les groupes sous-représentés à obtenir des chances égales pour les postes de haute direction.

L'aperçu sociodémographique présente une analyse des nominations aux postes de cadre de niveaux 3 et 4 de la CFP en 2020-2021 en fonction des réponses à un sondage à participation volontaire. En général, les résultats du sondage indiquent que les nominations commencent à refléter la population active de l'Ontario. La CFP doit augmenter la proportion des nominations pour les membres des groupes sous-représentés, en mettant l'accent sur l'avancement des employés handicapés, si la FPO veut combler les écarts de représentation des dirigeants.

Les Ontariennes et Ontariens s'attendent à ce que leur gouvernement offre des politiques inclusives et des services accessibles, et un leadership plus diversifié dans la fonction publique est nécessaire pour répondre à ces attentes.

L'instantané sociodémographique présente une analyse des nominations de cadres de niveaux 3 et 4 de la CFP en 2021-2022 fondée sur les réponses à un sondage à participation volontaire.

Catégorie sociodémographique	Population active de l'Ontario 2016-2017	Ensemble de la FPO 2021	Cadres de niveaux 3 et 4 2021	Nominations de cadres de niveaux 3 et 4 2021
Femmes	48,3%	60,%	53,8%	49,3%
Francophones	4,0%	6,9%	4,5%	1,5%
LGBTQ+	2,7%	12,2%	11,3%	6,0%
Personnes handicapées	16,7%	13,2%	8,9%	4,5%
Autochtones	2,5%	2,6%	3,5%	4,5%
Racialisés	28,3%	25,4%	16,3%	29,9%
Marge d'erreur	S.O.	<1%	3%	8%

La CFP conserve le pouvoir de nommer des cadres supérieurs dans les catégories de postes de cadres de niveaux 3 et 4 et surveille les tendances.

Statistiques sur les nominations au cours de l'exercice 2020-2021

Nominations des cadres de niveaux 3 et 4, y compris les prolongations

29%

Mutations latérales

46%

Promotions

7%

En provenance d'organismes externes

70%

Affectations temporaires

30%

Affectations permanentes

Conflits d'intérêts

La CFP est responsable de l'éthique pour les anciens fonctionnaires qui ont travaillé pour un ministère autre qu'un bureau de ministre. Un ancien employé est obligé de demander une détermination de l'existence d'un conflit d'intérêts s'il prévoit se livrer à des activités qui pourraient créer un conflit avec son ancien emploi. Les demandes de détermination de l'existence d'un conflit d'intérêts après la période d'emploi doivent être soumises à la CFP, qui doit établir si un conflit d'intérêts existe et donner des directives à suivre à l'ancien employé.

En 2020-2021, 41 demandes ont été reçues pour la détermination de l'existence d'un conflit d'intérêts après le service, et une demande a été reçue pour obtenir des précisions supplémentaires sur une décision antérieure. Pendant cette période, 49% des déterminations ont été effectuées dans les 60 jours suivant la réception de la demande.

Ces retards s'expliquent par certaines de ces raisons:

- Les bureaux des sous-ministres ont reçu la demande des anciens employés en retard.
- Le ministère a fourni en retard au Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent les renseignements supplémentaires nécessaires pour prendre une décision.
- L'examen de la demande nécessitait des contributions de plusieurs ministères.

En moyenne, une demande de détermination de l'existence d'un conflit d'intérêts après la période d'emploi prenait 64 jours pour se rendre au Centre. Une fois la demande reçue, le processus de détermination prenait en moyenne 25 jours à effectuer. Le Centre pour le personnel, la culture

organisationnelle et le talent a examiné le processus de recrutement et cerné des possibilités d'améliorer l'efficacité des décisions prises auprès des anciens employés de la FPO. Les procédures introduites au deuxième trimestre de 2021-2022 amélioreront la conformité. Il n'y a pas eu de cas où la CFP a dû agir en raison du non-respect des directives, mais un employé a demandé des éclaircissements et a reçu une décision de suivi.

La CFP tient une liste de postes ministériels dont les titulaires sont généralement appelés à travailler sur une ou plusieurs questions qui pourraient toucher le secteur privé et ont accès à des renseignements confidentiels sur ces questions. Les personnes désignées dans le cadre de ce processus doivent présenter une déclaration financière au commissaire à l'intégrité ou une attestation antérieure du déclarant au Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent (si elles ont déjà présenté une déclaration financière qui demeure à jour). Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, l'accent a été mis en 2020-2021 sur le suivi auprès des employés du ministère désignés dans le cadre du processus des déclarations financières de 2019-2020 pour aider à assurer la conformité. Trois rappels ont été envoyés aux employés exceptionnels entre mars 2020 et janvier 2021. Quatre-vingt-seize pour cent des employés désignés ont soumis une déclaration ou une attestation. Un nouveau cycle de déclarations financières pour 2021-2022 est en cours.

Administration et production de rapports

Le Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent a terminé un examen des processus opérationnels de la CFP afin de déterminer les possibilités d'optimiser l'efficacité, qui a été approuvé par la CFP en mai 2020. Les changements apportés aux processus opérationnels comprenaient la transition vers un environnement virtuel et l'octroi aux sous-ministres de la latitude nécessaire pour nommer des personnes pour des affectations temporaires de six mois à des postes de direction 3 (ou l'équivalent), en attendant l'achèvement d'un processus de recrutement.

Évaluation et atténuation des risques

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la LFPO ainsi que par le CGG, la CFP prend des décisions sur plusieurs questions de premier plan liées aux points suivants:

- Orientation stratégique concernant la gestion des fonctionnaires.
- Nominations de cadres supérieurs dans les catégories de postes de niveaux 3 et 4.
- Congédiements des employés dans les catégories de postes de cadres (niveaux 2 à 4).
- Déterminations de l'existence d'un conflit d'intérêts.

Dans le Plan d'activités de la CFP 2020-2021 à 2022-2023, la CFP a défini des stratégies et des indicateurs de risque clés pour atténuer les risques potentiels pour l'exécution du mandat de la CFP:

- Approuver l'orientation stratégique qui crée les conditions nécessaires à l'établissement et au maintien d'une main-d'œuvre qualifiée, diversifiée et engagée, et qui préserve pour un employeur non partisan, diversifié, inclusif et antiraciste les meilleurs talents qui sont représentatifs de la population de l'Ontario.

- Examiner et mettre à jour l'orientation de la politique afin qu'elle demeure à jour et pertinente et qu'elle soutienne l'orientation gouvernementale.
- Demander conseil à la Direction des services juridiques du SCT pour toutes les questions qui comportent des risques juridiques importants (comme le congédiement ou le comportement éthique).
- Comme la CFP est composée du secrétaire du Conseil des ministres et du sous-ministre du SCT à titre de membres permanents et d'un groupe renouvelable de sous-ministres, elle peut compter sur divers points de vue sur le milieu de travail de la FPO au moment d'examiner des propositions stratégiques en matière de ressources humaines, en plus d'avoir une meilleure conscience de l'incidence des décisions qu'elle rend sur les politiques publiques.

L'application de la gestion des risques et le déploiement des stratégies d'atténuation définies ont été essentiels pour veiller à ce que la CFP soit bien informée et préparée à la prise de décisions rapides et efficaces pendant la pandémie mondiale. Plus précisément, la CFP est fière de veiller à ce que la planification stratégique soit fondée sur des données probantes, axée sur l'avenir et favorable aux priorités du gouvernement et de l'organisation.

Futurs aspects à prendre en considération

La CFP est heureuse des progrès accomplis dans l'atteinte des résultats prévus dans le Plan d'activités de la CFP 2021-2022 à 2023-2024, particulièrement au cours de l'année sans précédent d'intervention en cas de pandémie. La CFP a joué un rôle de leadership essentiel dans la stabilisation de l'organisation et sera appelée à mener la FPO vers le rétablissement. Ce rapport sur les progrès réalisés par rapport aux priorités de 2020-2021 sera déposé à l'Assemblée législative, conformément aux échéanciers du Conseil du Trésor et du Conseil de gestion du gouvernement.

Pour l'avenir, le Plan d'activités 2021-2022 à 2023-2024 comprendra le lancement de la nouvelle stratégie du personnel et de la culture organisationnelle de la FPO, afin d'améliorer l'expérience des employés, de perfectionner les talents prêts pour l'avenir et d'équiper la FPO pour qu'elle puisse offrir des services publics exceptionnels en fonction des priorités liées au service, à l'adaptation, à l'inclusion et au leadership.

Annexe: Membres de la Commission de la fonction publique (en date du 31 mars 2021)

Président, Commission de la fonction publique

Kevin French

Sous-ministre, Secrétariat du Conseil du Trésor
Secrétaire du Conseil du Trésor et du Conseil de gestion du gouvernement
Salle 5320, Édifice Whitney
99, rue Wellesley Ouest
Toronto (Ontario) M7A 1A1
416-325-1607

Commissaires

Shawn Batise

Sous-ministre
Ministère des Affaires autochtones
777, rue Bay, 5^e étage
Toronto (Ontario) M7A 2J3
416-327-4496

Lynn Betzner

Sous-ministre
Ministère des Affaires intergouvernementales
Secrétaire associée du Conseil des ministres
56, rue Wellesley Ouest, 14^e étage
Toronto (Ontario) M7A 1E9
416-325-9698

Denise Cole

Sous-ministre
Ministère des Services aux aînés et de l'Accessibilité
6^e étage, bureau 602
777, rue Bay
Toronto (Ontario) M7A 2J4
416-314-3802

Steve Davidson

Secrétaire du Conseil des ministres et chef de la fonction publique
Salle 6420, Édifice Whitney
99, rue Wellesley Ouest
Toronto (Ontario) M7A 1A1
416-325-7641

Serge Imbrogno

Sous-ministre

Ministère de l'Environnement, de la Protection de la nature et des Parcs

777, rue Bay, 5^e étage

Toronto (Ontario) M7A 2J3

416-314-6753

Nancy Matthews

Sous-ministre

Ministère des Industries du patrimoine, du sport, du tourisme et de la culture

438, avenue University, 6^e étage

Toronto (Ontario) M5G 2K8

416-314-7846

Greg Meredith

Sous-ministre

Ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences

400, avenue University, 14^e étage

Toronto (Ontario) M7A 1T7

416-326-7600

Stephen Rhodes

Sous-ministre

Ministère de l'Énergie, du Développement du Nord et des Mines

77, rue Grenville, 10^e étage

Toronto (Ontario) M7A 2C1

416-327-6734

Shelley Tapp

Sous-ministre

Ministère des Collèges et Universités

438, avenue University, 5^e étage

Toronto (Ontario) M5G 2K8

416-314-9244

Secrétariat de la CFP

Brian Fior, conseiller stratégique à la Commission de la fonction publique

Directeur général de la gestion du talent et sous-ministre adjoint
Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent
Secrétariat du Conseil du Trésor
5^e étage, édifice Whitney
99, rue Wellesley Ouest
Toronto (Ontario) M7A 1W4
647-283-5310

Stephen Brown, secrétaire de la Commission de la fonction publique

Sous-ministre adjoint, Division du talent et du leadership
Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent
Secrétariat du Conseil du Trésor
595, rue Bay, bureau 1203
Toronto (Ontario) M5G 2C2
416-325-8816