

Commission de la fonction publique

Rapport annuel 2022-2023

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

Table des matières

Reconnaissance territoriale.....	3
Message de la présidente de la Commission de la fonction publique	3
But du rapport	5
Mandat et description de l'organisme.....	5
États financiers et rémunération annuelle totale	6
Stratégie de RH.....	6
Examen des politiques	7
Talent et leadership au sein de la fonction publique	9
Conflits d'intérêts.....	11
Administration et production de rapports.....	12
Évaluation et atténuation des risques.....	12
Considérations pour l'avenir	13
Annexe : Commissaires de la fonction publique et Secrétariat	14

Reconnaissance territoriale

La Commission de la fonction publique reconnaît que l'Ontario est située sur ce qui constitue le territoire traditionnel des peuples autochtones depuis d'innombrables générations. Nous respectons les contributions des peuples autochtones et reconnaissons le rôle de la conclusion de traités dans ce qui est maintenant l'Ontario. Nous encourageons les colons qui lisent le présent rapport à réfléchir et à reconnaître le territoire autochtone sur lequel vous vous trouvez et son histoire unique.



Deborah Richardson

Présidente, Commission de la fonction publique

Message de la présidente de la Commission de la fonction publique

Je suis honorée d'avoir été présidente de la Commission de la fonction publique (CFP) au cours de l'exercice 2022-2023 et je suis déterminée à maintenir l'excellence de la Commission dans l'établissement des buts, des objectifs et de l'orientation stratégique de la gestion des ressources humaines pour la fonction publique de l'Ontario.

En juillet 2022, les sous-ministres ont assisté à une émouvante cérémonie d'assermentation à Queen's Park, qui a donné le ton à une année productive de mise en œuvre d'initiatives stratégiques en matière de ressources humaines et d'engagement renouvelé à l'égard de l'[Engagement du leadership de la FPO](#).



En tant que hauts dirigeants, nous sommes déterminés à créer un lieu de travail inclusif, diversifié, équitable, antiraciste et accessible, exempt de discrimination et de harcèlement. Bien qu'il nous reste encore beaucoup à faire, je me réjouis des progrès que nous avons accomplis dans le cadre d'initiatives importantes telles que le [Plan relatif au personnel de la FPO](#), la stratégie de ressources humaines de la fonction publique.

La CFP assurera la surveillance et le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des engagements du Plan relatif au personnel de la FPO en vue de moderniser le travail, d'assurer la croissance et le perfectionnement des talents et de cultiver une culture d'appartenance pour optimiser la fonction publique. Cette année, nous avons accueilli Nosa Ero-Brown, directrice générale de la gestion du talent, au sein de la CFP en tant que conseillère stratégique, où elle a fourni des conseils d'expert sur un large éventail d'enjeux liés aux RH qui devaient être abordés par la CFP.

Le rapport annuel 2022-2023 de la Commission de la fonction publique présente plusieurs réalisations qui font progresser l'excellence de la fonction publique pour les Ontariens. Le rapport annuel met en évidence les améliorations dans la représentation des cadres qui s'identifient comme racialisés ou ayant un handicap.

Bien que les dernières années aient été absorbées par la réponse à la pandémie, je suis heureuse d'annoncer que le 5 mai 2023, l'Organisation mondiale de la santé a annoncé que la COVID-19 n'était plus une urgence de santé publique de portée internationale. La Commission de la fonction publique préconise une orientation stratégique permettant de constituer la main-d'œuvre de demain et de créer des conditions propices à un personnel souple, innovateur et compétent, capable de maintenir l'accent sur l'excellence du service. La CFP est fière de la fonction publique, de la qualité des conseils stratégiques offerts au gouvernement et de la prestation de services à la population de l'Ontario.

Comme toujours, c'est un privilège pour moi de servir en tant que présidente de la CFP. Je me réjouis de diriger la CFP au cours de l'année à venir.

Amicalement,

Deborah Richardson

Présidente, Commission de la fonction publique

But du rapport

Le présent rapport a pour but de présenter en détail les progrès annuels réalisés à l'égard des priorités, des mesures et des objectifs définis dans le [Plan d'activités de la Commission de la fonction publique pour la période de 2021-2022 à 2023-2024](#).

Mandat et description de l'organisme

Mandat

En vertu de la partie III de la [Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario \(LFPO\)](#), le mandat de la Commission de la fonction publique (CFP) est de veiller à ce qui suit :

- la gestion et l'administration efficaces des ressources humaines pour les fonctionnaires que la CFP ou ses délégués nomment à un emploi au service de la Couronne;
- l'impartialité dans le recrutement et l'emploi des fonctionnaires nommés par la CFP ou ses délégués à un emploi au service de la Couronne.

Description

La [LFPO](#) a créé la CFP. En vertu de la [LFPO](#), la CFP est investie du pouvoir d'établir les conditions d'emploi des employés des ministères et des organismes publics de la Commission. Ce pouvoir couvre les nominations à la fonction publique, la discipline, les enquêtes, les congédiements, les conflits d'intérêts postérieurs au service et les déclarations financières relatives aux conflits d'intérêts.

La CFP émet des directives et des politiques afin d'établir des principes et des exigences pour s'acquitter de ses obligations légales et pour établir les attentes en matière de gestion efficace des fonctionnaires. Afin d'optimiser l'efficacité et de renforcer la responsabilisation de la gestion, la CFP délègue la plupart de ses pouvoirs décisionnels relatifs à la gestion des ressources humaines aux sous-ministres pour les employés des ministères et à des représentants délégués prescrits pour les employés des organismes publics de la Commission. De plus, le Conseil de gestion du gouvernement (CGG) sous-délègue à la CFP son pouvoir d'établir des directives et des règles relatives aux salaires au sein des séries de classification et des fourchettes salariales créées par le CGG et d'autres conditions d'emploi. Des limites à la subdélégation sont fixées le cas échéant et la CFP conserve le droit de prendre (ou d'annuler) des décisions à son gré.

Selon la définition de la [Directive concernant les organismes et les nominations](#), la CFP est un *organisme de réglementation non régi par un conseil d'administration*. Un protocole d'entente (PE) entre le président du Conseil du Trésor (ministre, Secrétariat

du Conseil du Trésor [SCT]) et la présidente de la CFP décrit les attentes du gouvernement à l'égard de la CFP. La CFP rend des comptes au ministre du SCT dans le cadre du PE. La liste des membres actuels de la CFP est incluse en [annexe](#).

États financiers et rémunération annuelle totale

La CFP n'a pas besoin de budget ou de personnel et les commissaires ne sont pas rémunérés pour siéger à la CFP. Le Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent du SCT fournit des services de secrétariat par l'entremise d'un membre du personnel (qui équivaut à la moitié d'un équivalent temps plein). Le financement des opérations administratives de la CFP est assuré par le SCT.

Mesures du rendement et objectifs annuels

Le rendement de la CFP en 2022-2023 est évalué en fonction des objectifs établis dans le Plan d'activités de la Commission de la fonction publique pour la période de 2021-2022 à 2023-2024 pour les activités suivantes :

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

Stratégie de RH

Le Plan relatif au personnel de la FPO (2023-2036) a été publié en 2023 et constitue la stratégie de ressources humaines de la FPO. La CFP assurera la surveillance et le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des engagements du Plan relatif au personnel de la FPO en vue de moderniser le travail, d'assurer la croissance et le perfectionnement des talents et de cultiver une culture d'appartenance pour optimiser la fonction publique.

La CFP approuvera également les directives et politiques de gestion des ressources humaines et les programmes connexes pour façonner une fonction publique non partisane, professionnelle, éthique, compétente, saine et sûre, diverse, accessible, antiraciste, inclusive et respectueuse, et atténuer les risques liés à la main-d'œuvre. La CFP surveillera les recommandations de changements de politiques qui pourraient résulter des engagements du leadership en matière d'examen par une tierce partie des politiques et programmes inclusifs en milieu de travail de la FPO.

L'examen et l'élaboration de politiques connexes constituent une partie du cycle d'examen des politiques et seront éclairés par des consultations avec nos partenaires et les intervenants de la lutte contre le racisme, de l'accessibilité et de l'inclusion.

Examen des politiques

Le programme annuel de révision des politiques des RH non liées à la rémunération de 2022-2023 maintient l'engagement de la CFP d'examiner régulièrement l'orientation de la politique des RH. Des examens et une évaluation systématiques des politiques donnent à la CFP l'assurance qu'une orientation essentielle à jour et pertinente qui reflète les pratiques exemplaires est établie pour les ministères et les organismes publics de la Commission.

Le programme d'élaboration et d'examen des politiques mis à jour ([Plan d'activités de la Commission de la fonction publique pour la période de 2021-2022 à 2023-2024](#)) reflète les changements dans la pratique et les possibilités émergentes et crée les conditions nécessaires pour permettre la modification des priorités du gouvernement.

Domaine de priorité	Politique/initiative
Examens obligatoires des politiques exigés en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail	Politique de promotion du respect en milieu de travail
Examens obligatoires des politiques exigés en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail	Politique de prévention de la violence au travail
Examens obligatoires des politiques exigés en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail	Politique relative à la santé et la sécurité au travail
Excellence dans la fonction publique – Favoriser un personnel inclusif, responsable et compétent.	Engagement du leadership de la FPO – Mise en œuvre
Excellence dans la fonction publique – Favoriser un personnel inclusif, responsable et compétent.	Politique sur les mesures d'adaptation visant les personnes handicapées
Excellence dans la fonction publique – Favoriser un personnel inclusif, responsable	Politique de prévention des obstacles à l'emploi

et compétent.

Excellence dans la fonction publique –
Favoriser un personnel inclusif, responsable
et compétent.

Programme du cadre d'éthique

Priorités du gouvernement

Directives et production de rapports
sur le gel du recrutement

Effectif de l'avenir – Initiatives stratégiques qui
créent des conditions propices à un personnel
souple, innovateur et compétent.

Stratégie de la FPO relative aux
modalités de travail flexibles/travail
à distance

Domaine de priorité

Politique/initiative

Effectif de l'avenir – Initiatives stratégiques qui
créent des conditions propices à un personnel
souple, innovateur et compétent.

Plan relatif au personnel de la FPO

Fondements – Production de rapports,
innovations dans l'analyse de l'effectif et
engagement des employés

Fondements – Production de
rapports, innovations dans l'analyse
de l'effectif et engagement des
employés

Pour l'exercice 2022-2023, toutes les politiques non liées à la
rémunération ont été passées en revue dans les cas où la loi exige un
examen annuel.

Les politiques des RH non liées à la rémunération sont examinées et évaluées
environ tous les cinq ans. Des mises à jour qui ne portent pas sur le fond et des
examens ponctuels sont effectués au besoin au cours du cycle de cinq ans. La
priorité du programme d'examen des politiques est déterminée par les priorités
et les engagements stratégiques (tels que l'Engagement du leadership de la
FPO), les exigences législatives (examens annuels des politiques de santé et de
sécurité), le temps écoulé depuis le dernier examen, l'exactitude (changements
organisationnels, désignations, responsabilités), et la rétroaction sur la
prestation des programmes et des services.

Talent et leadership au sein de la fonction publique

La CFP assure une surveillance essentielle des talents de la direction en approuvant les nominations aux catégories de postes de direction 3 ou 4 (sous-ministre adjoint ou associé ou l'équivalent). La CFP déploie une capacité de direction appropriée pour exécuter le travail prioritaire.

La diversification de la haute direction demeure une priorité absolue pour la CFP qui a pour objectif de réaliser la parité avec la composition sociodémographique de la population active de l'Ontario d'ici à 2025. La stratégie de la FPO est axée sur la création d'un accès à l'encadrement et au mentorat, aux programmes de développement du leadership et aux plans de relève ainsi qu'aux processus de recrutement et de sélection pour les groupes en quête d'équité.

En 2022-23, le nombre de clients des services d'encadrement a augmenté de 158 % par rapport à l'année précédente, 65 % des clients internes des services d'encadrement étant identifiés comme appartenant à un groupe en quête d'équité. Pour contribuer à la diversification des cadres supérieurs, des cliniques d'entretien « Prochain niveau! » ont été organisées à l'intention de leaders issus de groupes en quête d'équité identifiés comme successeurs au niveau des directeurs, afin de les soutenir dans le processus de recrutement des cadres. Pour renforcer leurs compétences en matière de mentorat, des cadres supérieurs ont participé au Programme de formation en mentorat pour les cadres afin de faciliter la résolution des problèmes, favoriser le perfectionnement des employés et être encadrés sur les moyens de s'adapter à des environnements en constante évolution.

Le Sondage sur l'expérience des employés de la FPO donne aux employés l'occasion de communiquer de précieux renseignements sur l'efficacité avec laquelle la FPO atteint son objectif de devenir une organisation inclusive et antiraciste qui a un effectif engagé. Les indices de l'engagement, de l'inclusion et du leadership de 2022 au niveau de l'organisation sont de bon augure pour l'avenir. Le prochain Sondage sur l'expérience des employés est prévu pour le début de l'année 2024.

Indice	2019	2021	2022
Engagement	66,2	70,9	69,2
Inclusion	68,4	71,1	73,2
Leadership	S.O. ¹	61,9	61,9

¹ L'indice du leadership a été révisé en 2021. Le comparateur de 2019 n'est donc pas disponible. L'indice de référence a été mis à jour en fonction des données pour l'ensemble de la FPO tirées du Sondage sur l'expérience

L'instantané des nominations aux postes de direction des catégories 3 et 4 en 2021-2022 porte à croire que les nominations commencent à refléter la composition de la population active de l'Ontario. Des efforts supplémentaires seront nécessaires pour augmenter la proportion de nominations des membres de groupes en quête d'équité, en particulier les personnes handicapées. L'Unité de la relève du leadership nouvellement créée au sein du SCT fera progresser la capacité de leadership grâce à des pratiques modernes de gestion de la relève et au développement proactif de talents diversifiés pour les rôles de direction clés.

Catégorie sociodémographique	Population active de l'Ontario – 2016-2017	Population active ² de l'Ontario – 2021	Ensemble de la FPO – 2022	Postes de direction des catégories 3 et 4 et catégories supérieures - 2022	Nominations à des postes de direction des catégories 3 et 4 – 2021-2022	Nominations à des postes de direction des catégories 3 et 4 – 2022-2023
Femmes	48,3 %	48 %	60,6 %	52,4 %	74,1 %	61,86 %
Francophones	4,0 %	S.O. ³	6,8 %	3,8 %	3,7 %	3,09 %
2SLGBTQIA+	S.O.	S.O.	6,9 %	7,7 %	13,6 %	14,43 %
Personnes handicapées	16,7 %	S.O. ⁴	13,3 %	8,6 %	9,9 %	12,37 %
Autochtones	2,5 %	2,6 %	2,7 %	2,6 %	1,2 %	1,03 %

des employés de 2022. Les données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité ne seront pas disponibles avant décembre 2023.

² Les données sur la population active de l'Ontario proviennent de Statistique Canada. Les données du recensement canadien de 2016 ont été utilisées, à l'exception des données sur les personnes handicapées, qui proviennent de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Le recensement canadien de 2016 ne contient aucune donnée sur la population active de l'Ontario qui tienne compte de toutes les orientations sexuelles relevant de la catégorie 2SLGBTQIA+. Par conséquent, pour la population active de l'Ontario de 2016-2017 et de 2021, il est indiqué « S.O. » dans la catégorie 2SLGBTQIA+. La représentation des employés 2SLGBTQIA+ pour l'ensemble de la FPO provenant du Sondage sur l'expérience des employés de la FPO de 2022 est utilisée comme point de référence. La catégorie 2SLGBTQIA+ désigne l'ensemble des personnes qui, à la question « Quelle est votre orientation sexuelle », ont indiqué qu'elles faisaient partie des groupes suivants, individuellement ou en combinaison : Personnes asexuelles, Personnes bisexuelles ou pansexuelles, Personnes homosexuelles, Lesbiennes, Queers, Personnes en questionnement, Personnes bispirituelles.

³ Les données de Statistique Canada seront disponibles à la fin de l'année 2023.

⁴ Les données de Statistique Canada seront disponibles en décembre 2023.

Personnes racialisées	28,3 %	34,8 %	26,2 %	19,6 %	29,6 %	32,99 %
-----------------------	--------	--------	--------	--------	--------	---------

Conflits d'intérêts

La CFP est le responsable de l'éthique pour les anciens fonctionnaires qui ont travaillé dans un ministère autre que le cabinet d'un ministre. La CFP prendra une décision si un ancien employé déclare un conflit d'intérêts (CI) potentiel entre son emploi dans la FPO et une nouvelle activité, conformément aux règles sur les conflits d'intérêts postérieurs au service de la LFPO et de son règlement. La CFP émettra une directive à l'intention de l'ancien employé.

En 2022-2023, la CFP a reçu 63 demandes de décision relatives à des CI postérieurs au service. La norme de service de la CFP pour rendre une décision est de 60 jours après qu'un employé ou un ancien employé a soumis une demande de décision relative à un CI postérieur au service. La CFP s'efforce de répondre dans ce délai 85 % du temps.

- La CFP a rendu des décisions dans un délai de 60 jours dans 45 des 63 (71 %) cas. Avant l'élaboration et la mise en œuvre d'un nouveau processus qui a permis d'améliorer considérablement le rendement au milieu de l'exercice 2021-2022, la CFP respectait la norme de service dans 49 % des cas. Bien qu'il y ait eu une amélioration significative (91 %) dans le respect de la norme de service après la mise en œuvre du nouveau processus cette année, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour respecter la norme.
- La CFP a mis plus de 60 jours pour rendre une décision dans 18 des 63 (29 %) cas.
 - Dans la plupart des cas, les demandes qui n'ont pas respecté les délais ont été examinées par le ministère compétent pendant une période plus longue que prévu (p. ex., plus de 30 jours).
 - 12 des 18 délais non respectés l'ont été au quatrième trimestre, et la baisse du taux de conformité peut être due à la fréquence réduite des réunions, qui a retardé la communication de certaines décisions.

Il n'y a eu aucun cas où la CFP a dû agir en raison du non-respect de ses directives.

La CFP a l'obligation, en vertu de la réglementation, de tenir une liste des employés du ministère qui occupent des postes qui les amènent à travailler régulièrement à une ou plusieurs questions qui pourraient concerner le secteur privé et à avoir accès à des renseignements confidentiels sur ces questions. Les personnes identifiées dans le cadre de ce processus sont tenues de soumettre soit une déclaration financière au commissaire à l'intégrité, soit une attestation de déclarant antérieur au CPCOT (si elles ont soumis auparavant une déclaration financière qui reste à jour).

En octobre 2022, des demandes de déclarations ou d'attestations ont été envoyées à 225 employés figurant sur la liste tenue par la CFP. Le cas échéant, la CFP peut envoyer des rappels de suivi pour s'assurer que ces employés sont conscients de leurs obligations en matière de conformité.

Administration et production de rapports

Le [Rapport annuel 2021-2022 de la Commission de la fonction publique](#) et le Plan d'activités de la Commission de la fonction publique pour la période de 2023-2024 à 2025-2026 sont affichés conformément aux exigences de la [Directive concernant les organismes et les nominations](#). La présidente de la CFP a soumis tous les documents de reddition de comptes nécessaires au président du Conseil du Trésor, qui est le ministre responsable de la CFP.

Évaluation et atténuation des risques

La CFP, qui agit en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par la [LFPO](#) ainsi que de ceux qui lui sont délégués par le CGG, prend des décisions concernant plusieurs questions susceptibles de présenter des risques élevés :

- Orientation de la politique pour la gestion des fonctionnaires
- Nominations de cadres supérieurs dans les catégories de postes de direction 3 et 4
- Congédiement d'employés des catégories de postes de direction (des niveaux 2 à 4)
- Détermination des conflits d'intérêts

Dans le [Plan d'activités de la Commission de la fonction publique pour la période de 2021-2022 à 2023-2024](#), la Commission a établi des stratégies et des indicateurs de risque pour atténuer les risques potentiels pour l'exécution de son mandat :

- Approuver l'orientation de la politique qui crée les conditions nécessaires à la création et au maintien d'un effectif compétent, diversifié et engagé et préserve un employeur non partisan, inclusif et antiraciste des 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 permette l'établissement de l'orientation du gouvernement.
- Introduire une nouvelle orientation stratégique par le biais du Plan relatif au personnel de la FPO, qui donne la priorité à l'avenir du travail, au perfectionnement des employés et à la culture d'appartenance.
- Demander conseil à la Direction des services juridiques du SCT sur des

questions qui comportent des risques juridiques importants.

- Inclure parmi les membres de la CFP le secrétaire du Cabinet et le sous-ministre du SCT en tant que commissaires permanents et un effectif de sous-ministres nommés en rotation, ce qui procure à la CFP l'avantage de disposer de vastes perspectives sur le milieu de travail de la FPO lors de l'examen des propositions stratégiques en matière de ressources humaines et l'aide à prendre conscience de l'impact sur les politiques gouvernementales des décisions qu'elle rend.

L'application de la gestion des risques et le déploiement des stratégies d'atténuation définies ont été essentiels pour faire en sorte que la CFP soit bien informée et préparée pour prendre des décisions efficaces en temps opportun pendant la pandémie mondiale. Plus précisément, faire en sorte que la planification stratégique soit fondée sur des données probantes et axée sur les personnes et l'avenir et permette de réaliser les priorités gouvernementales et organisationnelles est une réalisation dont la CFP est fière.

Considérations pour l'avenir

La CFP est satisfaite des progrès réalisés dans l'atteinte des résultats pour le Plan d'activités de la Commission de la fonction publique pour la période de 2021-2022 à 2023-2024. Les divisions des RH ont entrepris un parcours de transformation afin de préparer la prestation des services publics à l'avenir grâce à la gestion des talents, au développement du leadership, à l'établissement de relations productives avec les partenaires de la négociation collective et à l'expérience des employés. Le rapport annuel 2022-2023 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 de la Commission de la fonction publique pour la période de 2023-2024 à 2025-2026 définira les engagements de la FPO pour attirer, développer et retenir des talents compétents et diversifiés afin de répondre aux besoins et aux attentes des Ontariens dans les années à venir.

Annexe : Commissaires de la fonction publique et Secrétariat

[*Commissaires de la fonction publique*](#) (au 31 mars 2023)

Présidente, Commission de la fonction publique

Deborah Richardson

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) M7A1A1
(416) 325-1607

Commissaires, Commission de la fonction publique

Shawn Batise

Sous-ministre
Ministère des Affaires autochtones
Ministère du Développement du Nord
5^e étage, 777, rue Bay
Toronto (Ontario) M7A2J3
(416) 327-4496

Denise Cole

Sous-ministre
Ministère des Services à l'enfance et des Services sociaux et communautaires
6^e étage, bureau 602
777, rue Bay
Toronto (Ontario) M7A2J4
(416) 314-3802

David Corbett

Sous-procureur général
Ministère du Procureur général
11^e étage
720, rue Bay
Toronto (Ontario) M7A 2S9
(416) 326-2640

Michelle DiEmanuele

Secrétaire du Conseil des ministres et chef de la fonction publique de l'Ontario
Salle 6420, édifice Whitney
99, rue Wellesley Ouest
Toronto (Ontario) M7A1A1
(416) 325-7641

Karen Ellis

Sous-solliciteuse générale, Services correctionnels
Ministère du Procureur général
25, rue Grosvenor
Toronto (Ontario) M7A 1Y6
(416) 327-9734

Martha Greenberg

Sous-ministre, Politiques et mise en œuvre et secrétaire associée du Conseil des ministres
Salle 6420, édifice Whitney
99, rue Wellesley Ouest
Toronto (Ontario) M7A 1A1
(416) 325-3759

John Kelly

Sous-ministre
Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales
11^e étage, 77, rue Grenville
Toronto (Ontario) M7A 1B3
(519) 826-4009

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 du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce
77, rue Grenville, 10^e étage
Toronto (Ontario) M7A 2C1
(416) 327-6734

Monique Rolf von den Baumen-Clark

Sous-ministre
Ministère des Richesses naturelles et des Forêts
Ministère des Mines
Édifice Whitney, salle 6643
99, rue Wellesley Ouest
Toronto (Ontario) M7A 1W3

Secrétariat, Commission de la fonction publique

Nosa Ero-Brown

Conseillère stratégique de la Commission de la fonction publique

Directrice générale de la gestion du talent
Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent
Secrétariat du Conseil du Trésor
2^e étage, édifice Whitney
99, rue Wellesley Ouest
Toronto (Ontario) M7A 1W4

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) 937-8303