

Commission de la fonction publique

Rapport annuel 2023-2024

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

Table des matières

Reconnaissance du territoire.....	3
Message de la présidente de la Commission de la fonction publique	3
But du rapport	6
Mandat et description de l'organisme.....	6
État financier et rémunération annuelle totale	7
Nous dirigeons la stratégie des RH.....	8
Nous supervisons l'examen et le renouvellement des politiques	9
Le programme d'examen des politiques des RH non liées à la rémunération pour 2023-2024 maintient l'engagement de la CFP à réviser régulièrement l'orientation de la politique des RH. En procédant à des examens et à des évaluations systématiques des politiques, la CFP s'assure que les ministères et les organismes publics de la Commission sont dotés d'une orientation essentielle qui est à jour et pertinente et reflète les pratiques exemplaires.	9
Nous favorisons le talent et le leadership de la fonction publique de l'Ontario.....	10
Nous dirigeons des processus clés en matière d'éthique.....	14
Administration et rapports	16
Évaluation et atténuation du risque	16
Considérations pour l'avenir	17
Annexe : Commissaires de la fonction publique et secrétariat	19

Reconnaissance du territoire

La Commission de la fonction publique reconnaît que l'Ontario est situé sur ce qui est 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 aujourd'hui l'Ontario. Nous encourageons les colons qui lisent le présent rapport à réfléchir au territoire autochtone et à l'histoire toute particulière de l'endroit où ils se trouvent et à les reconnaître.



Carlene Alexander
Présidente de la Commission de la fonction publique

Message de la présidente de la Commission de la fonction publique

Je suis honorée d'avoir été nommée présidente de la Commission de la fonction publique (CFP) à compter de mars 2024. Je souhaite remercier chaleureusement ma collègue, Deborah Richardson, pour le leadership dont elle a fait preuve en tant que présidente de la CFP au cours des trois dernières années.

En tant que nouvelle présidente, je m'engage à maintenir l'excellence de la Commission dans l'établissement de buts, d'objectifs et d'une orientation stratégique pour la gestion des ressources humaines de la fonction publique de l'Ontario (FPO).

Cette année, nous avons accueilli à la CFP quatre nouveaux commissaires qui ont apporté à l'équipe une perspective nouvelle et un éventail d'expériences qui seront utiles au travail que nous accomplissons. Nous remercions également chaleureusement les personnes qui ont servi en tant que commissaires et qui ont apporté avec diligence leurs réflexions mûries et leur expertise au travail de la CFP.

En tant que cadres supérieurs, nous poursuivons notre travail visant à créer un milieu de travail inclusif, diversifié, équitable, antiraciste et accessible qui est exempt de discrimination et de harcèlement. Il reste encore du travail à faire et je suis ravie de contribuer à d'importantes initiatives, comme Notre fonction publique de l'Ontario, le plan d'intégration de la FPO, et le [Plan relatif au personnel de la fonction publique de l'Ontario](#), la stratégie des ressources humaines de la FPO, et de les diriger.

La CFP supervise et surveille les progrès réalisés dans la réalisation des initiatives du Plan relatif au personnel de la fonction publique de l'Ontario liées aux priorités consistant à moderniser le travail, à développer et à perfectionner les talents et à cultiver une culture d'appartenance pour optimiser la fonction publique. Nous accordons également la priorité à la création d'une orientation stratégique qui permet de bâtir l'effectif de l'avenir et de créer les conditions nécessaires pour disposer d'une main-d'œuvre flexible, innovante et qualifiée, capable de continuer à mettre l'accent sur l'excellence du service.

Depuis le 1^{er} avril 2024, l'Ontario assume le rôle d'administration hôte du secrétariat fédéral, provincial et territorial (FPT) des commissaires de la fonction publique (CFP) pour un mandat de deux ans. Le secrétariat FPT-CFP appuie les commissaires de la fonction publique FPT et les cinq groupes de travail intergouvernementaux en leur fournissant une infrastructure, des soutiens opérationnels et des conseils dans le but de promouvoir la transparence, d'améliorer la réponse aux questions urgentes et émergentes et d'appliquer les apprentissages collectifs à la prise de décisions.

Le rapport annuel 2023-2024 de la Commission de la fonction publique présente nos réalisations qui font progresser l'excellence de la fonction publique pour les Ontariennes et les Ontariens. Avec le lancement du Code de conduite à l'échelle de la FPO, nous énonçons les normes de comportement nécessaires pour créer et maintenir un milieu de travail inclusif, équitable et respectueux. De plus, des programmes et des ressources récents ont été élaborés pour permettre à nos cadres de se développer et de se perfectionner et leur donner les connaissances, les habiletés et les compétences nécessaires pour diriger et réaliser les priorités organisationnelles. Nous continuons également de constater des améliorations dans la représentation des cadres qui s'identifient comme étant des personnes racialisées ou handicapées.

Dans le rôle que jouent en parallèle les commissaires en tant que membres du Comité de perfectionnement des cadres, nous cherchons en particulier à renforcer notre communauté des leaders de la FPO et à préparer les leaders de la FPO à relever de nouveaux défis. L'efficacité de la CFP dans la mise en œuvre de la stratégie des RH, comme le Plan relatif au personnel de la fonction publique de l'Ontario, dépend de l'existence d'un leadership fort et

compétent dans toute l'organisation. Que ce soit par l'entremise de nos forums mensuels sur le leadership ou des activités de développement du leadership comme le Programme BLOOM de développement du leadership et de perfectionnement des cadres de la FPO (Programme BLOOM) et le Plan EDGE de perfectionnement des cadres (Plan EDGE), la CFP/le Comité de perfectionnement des cadres prend des mesures pour créer des bases solides pour le leadership au sein de la FPO.

C'est un privilège pour moi d'être présidente et j'ai hâte de diriger la CFP au cours de l'année à venir.

Carlene Alexander
Présidente de la Commission de la fonction publique

But du rapport

Le présent rapport a pour but de présenter en détail les progrès réalisés au cours de l'année écoulée par rapport aux priorités, mesures et objectifs décrits dans le [Plan d'activités de la Commission de la fonction publique pour la période de 2023–2024 à 2025–2026](#).

Mandat et description de l'organisme

Mandat

Le mandat conféré à la Commission de la fonction publique (CFP) par la Partie III de la [Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario](#) consiste à assurer :

- Une gestion et une administration efficaces des ressources humaines en ce qui concerne les fonctionnaires que la CFP ou les personnes auxquelles elle délègue ses pouvoirs nomment à un emploi au service de la Couronne;
- Un recrutement et un emploi non partisans des fonctionnaires que la CFP ou les personnes auxquelles elle délègue ses pouvoirs nomment à un emploi au service de la Couronne.

Description

La [LFPO](#) a créé la CFP. La [LFPO](#) confère à la CFP le 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 renvois, les conflits d'intérêts des anciens fonctionnaires et les déclarations financières relatives aux conflits d'intérêts.

La CFP émet des directives et des politiques pour établir des principes et des exigences afin de respecter les obligations imposées par la loi et de définir les attentes en matière de gestion efficace des fonctionnaires. Pour optimiser l'efficacité et renforcer la responsabilisation de la gestion, la CFP délègue la plus grande partie des pouvoirs décisionnels relatifs à la gestion des ressources humaines aux sous-ministres pour les employés des ministères et à des personnes prescrites 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 dans les séries de classification et les échelles salariales créées par le CGG et d'autres conditions d'emploi. Des limites à la sous-délégation sont fixées au besoin et la CFP conserve le droit de prendre (ou d'annuler) des décisions si elle le souhaite.

Telle que définie par 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) conclu entre le président du Conseil du Trésor [ministre, Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT)] et le président de la CFP décrit les attentes du gouvernement vis-à-vis de la CFP. La CFP doit rendre des comptes au ministre du SCT aux termes du PE. La liste des membres actuels de la CFP est incluse en [annexe](#).

Comité de perfectionnement des cadres

Les membres de la CFP siègent également au Comité de perfectionnement des cadres. Le Comité de perfectionnement des cadres a principalement pour but de créer et de maintenir une culture organisationnelle qui attire, perfectionne et retient des cadres qui défendent les valeurs de la FPO, qui répondent aux objectifs du gouvernement et qui offrent des services de qualité à la population de l'Ontario.

Les responsabilités du Comité de perfectionnement des cadres concernent :

- Recrutement des cadres
- Gestion stratégique des talents
- Apprentissage et perfectionnement organisationnels pour les leaders
- Conception et efficacité organisationnelles

État financier et rémunération annuelle totale

La CFP n'a pas besoin de budget ni 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 assurés par un membre des ressources en personnel (ce 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 cibles annuelles

Le rendement de la CFP en 2023-2024 est évalué par rapport aux objectifs fixés dans le [Plan d'activités de la Commission de la fonction publique pour la période de 2023-2024 à 2025-2026](#) pour les activités suivantes :

- Stratégie des RH
- Élaboration des politiques
- Talents et leadership dans la fonction publique
- Conflits d'intérêts
- Administration et rapports

Nous dirigeons la stratégie des RH

Élément central du plan Notre fonction publique de l'Ontario, le [Plan relatif au personnel de la fonction publique de l'Ontario \(2023–2026\)](#) a été publié en 2023 et constitue la stratégie des ressources humaines de la FPO. La CFP supervise et surveille les progrès réalisés dans l'atteinte des objectifs du Plan relatif au personnel de la fonction publique de l'Ontario qui consistent à attirer, à perfectionner et à retenir les meilleurs talents qui reflètent la diversité de l'Ontario, en mettant l'accent sur les priorités stratégiques qui consistent à moderniser le milieu de travail, à faire croître et à perfectionner les talents et à cultiver une culture d'appartenance.

La CFP approuve également les directives, les politiques et les programmes de gestion des ressources humaines visant à créer une fonction publique non partisane, professionnelle, conforme à l'éthique, compétente, saine et sécuritaire, diversifiée, accessible, antiraciste, inclusive et respectueuse, et à atténuer les risques pour l'effectif. La CFP supervise les recommandations concernant les changements de politique qui peuvent résulter des engagements de l'Engagement du leadership de la FPO associés à l'examen par un tiers des politiques et programmes relatifs au milieu de travail inclusif de la FPO.

L'examen et l'élaboration des politiques connexes font partie du cycle d'examen des politiques et sont éclairés par la consultation des partenaires et des intervenants en matière de lutte contre le racisme, d'accessibilité et d'inclusion.

En 2023, un code de conduite à l'échelle de la FPO a été lancé dans le cadre de la mise en œuvre de l'Engagement du leadership de la FPO et a établi des attentes claires en matière de comportement respectueux au travail. Il énonce les normes de comportement nécessaires pour créer et maintenir un milieu de travail inclusif, équitable et respectueux, exempt de racisme, de discrimination et de harcèlement, et où la dignité, les droits de la personne ainsi que la santé et la sécurité des personnes dans les lieux de travail de la FPO sont protégés et où les employés se sentent les bienvenus.

En tant que Comité de perfectionnement des cadres, nous avons également joué un rôle clé dans l'élaboration et la mise en œuvre du Plan EDGE de perfectionnement des cadres (Plan EDGE) de la FPO. Le Plan EDGE est un plan de perfectionnement des cadres pluriannuel visant à doter nos cadres des connaissances, des habiletés et des compétences nécessaires pour diriger et réaliser les priorités organisationnelles. Sous la direction du Comité de perfectionnement des cadres, il a été lancé dans le cadre du Plan d'action axé sur l'apprentissage et le perfectionnement en 2023-2024. Le Plan EDGE comprend des éléments clés visant à renforcer les capacités de leadership des cadres, notamment :

- Intégration

- Apprentissage
- Encadrement professionnel
- Évaluations

Nous supervisons l'examen et le renouvellement des politiques

Le programme d'examen des politiques des RH non liées à la rémunération pour 2023-2024 maintient l'engagement de la CFP à réviser régulièrement l'orientation de la politique des RH. En procédant à des examens et à des évaluations systématiques des politiques, la CFP s'assure que les ministères et les organismes publics de la Commission sont dotés d'une orientation essentielle qui est à jour et pertinente et reflète les pratiques exemplaires.

Le programme d'action mis à jour, contenu dans le [Plan d'activités de la Commission de la fonction publique pour la période de 2023-2024 à 2025-2026](#), tient compte des changements de pratique et des possibilités émergentes et crée les conditions qui permettent de réorienter les priorités gouvernementales

Rétrospective : Programme d'action 2023-2024 + Domaines d'intervention prioritaires

Domaine prioritaire	Initiative de politique
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 à 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 de prévention des obstacles à l'emploi
Excellence dans la fonction publique – Favoriser un personnel inclusif, responsable et compétent.	Politique en matière d'emploi

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	Stratégie de la FPO relative aux modalités de travail flexibles/travail à distance
Effectif de l'avenir	Plan relatif au personnel de la fonction publique de l'Ontario

En 2023-2024, 100 % des politiques des RH non liées à la rémunération ont été examinées lorsque la législation exige un examen annuel. Outre les initiatives de politique ci-dessus, un examen de la politique de gestion du rendement des employés a également été réalisé en 2023-2024.

La priorité du programme d'examen des politiques est déterminée par les priorités et les engagements stratégiques (comme l'Engagement du leadership de la FPO), les exigences de la loi (p. ex., les examens annuels des politiques sur la santé et la sécurité), le temps écoulé depuis le dernier examen, l'exactitude (p. ex., les changements organisationnels, les désignations, les responsabilités) et la rétroaction opérationnelle et des programmes. Les priorités sont confirmées chaque année et peuvent être mises à jour au besoin pour tenir compte des nouvelles priorités du gouvernement ou des nouvelles possibilités.

Nous favorisons le talent et le leadership de la fonction publique de l'Ontario

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

sous-représentés.

En tant que Comité de perfectionnement des cadres, le comité prend des mesures concrètes pour renforcer les capacités de leadership dans l'ensemble de la FPO :

- La FPO a investi stratégiquement dans des programmes externes de formation des cadres pour 21 de nos cadres des échelons supérieurs (sous-ministres adjoints, sous-ministres) dans le cadre de programmes pour les cadres à Ivey, Queen's et Rotman.
- Deux séances en personne pour la haute direction ont été offertes à plus de 400 cadres supérieurs (sous-ministres adjoints, sous-ministres associés et sous-ministres) et 100 % d'entre eux ont déclaré qu'ils avaient pu appliquer un leadership responsable dans leur milieu de travail.
- La FPO a continué d'organiser des forums mensuels sur le leadership pour tous les leaders en offrant une plateforme essentielle pour aborder les sujets clés et les priorités organisationnelles.
- Pour socialiser les nouveaux cadres dans leur nouveau rôle et obtenir rapidement un bon rendement, l'intégration est essentielle. L'une des premières initiatives d'intégration, *l'Initiative EAST pour le soutien et la transition des conseillers de direction auprès des SM*, a été lancée.
- La FPO a lancé le Programme BLOOM de développement du leadership et de perfectionnement des cadres de la FPO (Programme BLOOM) en mars 2023 pour fournir aux chefs ayant moins de deux années d'expérience les outils de base dont ils ont besoin pour diriger efficacement. Plus de mille nouveaux chefs ont suivi le cours de développement des compétences essentielles du nouveau personnel cadre intitulé « New Manager 1 : Building Manager Essentials » et 83 % des participants estimaient que l'expérience d'apprentissage avait largement répondu à leurs attentes ou les avait dépassées.
- Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan EDGE en 2023-2024, le nombre de clients internes de l'encadrement des cadres a augmenté de 23 % par rapport à l'année précédente et 61 % d'entre eux s'identifiaient comme appartenant à un groupe sous-représenté. Pour accroître l'accès à l'encadrement professionnel, des services d'encadrement des cadres externes ont été mis en place au milieu de l'exercice et 63 cadres ont accédé à ces services.
- Pour contribuer à la diversification des cadres supérieurs et au développement de carrière, quatre cliniques d'entretien « Prochain niveau! » ont été organisées à l'intention des successeurs au niveau des directeurs issus de groupes sous-représentés

afin de les soutenir dans le processus de recrutement des cadres. Quatre-vingt-treize pour cent des participants ont jugé leur niveau de motivation à appliquer leur apprentissage comme étant « élevé ». « Orienter votre carrière » a été lancé auprès de trente participants en tant que programme de développement de carrière supplémentaire pour les cadres actuels et futurs et 100 % d'entre eux ont jugé leur niveau de motivation à appliquer leur apprentissage comme étant « élevé ».

- Pour développer les compétences de leader en tant que mentor, 52 cadres de direction répartis en trois cohortes ont participé au Programme de formation en mentorat pour les cadres pour faciliter la résolution de problèmes et le perfectionnement de leurs équipes concernant la manière de s'adapter à des environnements en constante évolution.
- Des ressources d'apprentissage juste à temps « EDGE sur demande » ont été élaborées pour dix sujets prioritaires concernant le perfectionnement des cadres. Plus de 450 téléchargements et 480 pages vues de nos bibliothèques d'apprentissage numériques ont été consultés.

Nous obtenons des résultats

Des données importantes montrent que le travail de la CFP et du Comité de perfectionnement des cadres donnent des résultats. Le Sondage sur l'expérience employé au sein 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 scores à l'échelle de l'entreprise de 2024 montrent une amélioration nette de l'indice de leadership par rapport à 2022. Bien que les scores soient légèrement inférieurs pour l'engagement et l'inclusion, les deux se situent toujours à un niveau élevé.

Indice	2021	2022	2024
Engagement	70,90	69,20	68,10
Inclusion	76,10	75,6	73,40
Leadership ¹	62,90	61,40	62,90

L'instantané des nominations aux postes de direction des catégories 3 et 4 en 2024 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 sous-représentés, en particulier les personnes handicapées. Sous l'impulsion du Comité de perfectionnement des cadres, la FPO fait

progresser la capacité de leadership grâce à des pratiques modernes de gestion de la relève et au développement proactif d'un bassin de talents diversifiés pour les rôles de direction clés.

¹ L'indice de leadership et l'indice d'inclusion ont été mis à jour en 2024. Les nouvelles versions de ces indices sont composées de questions qui existaient en 2022 et 2021, ce qui permet de les comparer avec les résultats antérieurs. Les données fournies ci-dessus sont fondées sur l'approche de 2024 pour les trois années.

Catégorie sociodémographique	Population active de l'Ontario – 2016-2017 ²	Ensemble de la FPO – 2024	Ensemble des postes de direction des catégories 3 et 4 et catégories supérieures - 2024	Nominations à des postes de direction des catégories 3 et 4 – 2022-2023	Nominations à des postes de direction des catégories 3 et 4 – 2023-2024
Femmes	48,30 %	59,10 %	54,60 %	61,86 %	65,71 %
Francophones	4,00 %	6,50 %	4,30 %	3,09 %	2,86 %
2ELGBTQIA+	S.O.	7,20 %	7,90 %	14,43 %	11,43 %
Personnes handicapées	16,70 %	14,40 %	11,80 %	12,37 %	20,00 %
Autochtones	2,50 %	2,90 %	3,10 %	1,03 %	2,86 %
Personnes racialisées	28,30 %	28,50 %	26,90 %	32,99 %	28,57 %

Nous dirigeons des processus clés en matière d'éthique

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 antérieur 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 2023-2024, la CFP a reçu 54 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 dans 85 % des cas.

- La CFP a rendu des décisions dans un délai de 60 jours dans 42 des 54 (78 %) cas. Ceci représente une amélioration continue démontrée par rapport à 2022-2023, lorsque la norme était respectée dans 71 % des cas, et par rapport à la période qui a précédé l'initiative d'amélioration du processus de 2021-2022 au cours de laquelle la norme était respectée dans 49 % des cas. Bien qu'il y ait eu une amélioration significative, des efforts supplémentaires seront nécessaires au cours de l'année à venir pour atteindre un taux de réponse de 85 %.

² Les données sur la population active de l'Ontario proviennent de Statistique Canada. Les données du recensement canadien de 2016 ont été utilisées, sauf dans le cas des données sur les personnes handicapées qui proviennent de l'Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017. Il n'existe aucune donnée sur la population active de l'Ontario tirée du recensement canadien de 2016 qui comprenne toutes les orientations sexuelles incluses dans l'appellation 2ELGBTQIA+. Par conséquent, on indique « S.O. » pour les personnes 2ELGBTQIA+ dans la population active de l'Ontario de 2016-2017. La représentation des employés 2ELGBTQIA+ dans l'ensemble de la FPO tirée du Sondage sur l'expérience employé au sein de la FPO de 2022 est utilisée comme référence. Les personnes 2ELGBTQIA+ sont toutes les personnes qui ont répondu à la question « Quelle est votre orientation sexuelle? » dans le Sondage sur l'expérience employé par une ou plusieurs des réponses suivantes : asexuel; bisexuel ou pansexuel; gai; lesbienne; queer; en questionnement; bispirituel.

- Lorsque la CFP a mis plus de 60 jours pour rendre une décision dans 12 cas sur 54 (22 %), le délai était généralement causé par le fait que les examens ministériels ou juridiques prenaient plus de temps que prévu, y compris dans des situations où des renseignements supplémentaires devaient être obtenus de la personne qui avait fait la déclaration ou du secteur du programme, ou par une consultation juridique.

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

La CFP a l'obligation, en vertu du [Règlement de l'Ontario 381/07 : Règles relatives aux conflits d'intérêts visant les fonctionnaires actuels et anciens des ministères](#) 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 antérieure au CPCOT (si elles ont soumis auparavant une déclaration financière qui reste à jour).

Au cours du dernier cycle de déclaration (2022-2023), des demandes de déclarations ou d'attestations ont été envoyées à 224 employés qui figurent sur la liste tenue par la CFP. Cent pour cent des employés qui occupent des postes actifs identifiés ont rempli une déclaration ou une attestation. Un nouveau cycle de déclaration financière est en cours.

Administration et rapports

Le *Rapport annuel 2023 de la Commission de la fonction publique* et le [Plan d'activités de la Commission de la fonction publique pour la période de 2024–2025 à 2026–2027](#) sont publiés conformément aux exigences de la [Directive concernant les organismes et les nominations](#). La présidente de la CFP a soumis tous les documents nécessaires sur la reddition de comptes à la présidente du Conseil du Trésor qui est la ministre responsable de la CFP.

Évaluation et atténuation du risque

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 qui présentent un risque potentiellement élevé et sont liées à ce qui suit :

- L'orientation de la politique pour la gestion des employés de la FPO
- Les nominations de cadres supérieurs dans les catégories de postes de direction 3 et 4
- Le congédiement d'employés des catégories de postes de direction (des niveaux 2 à 4 ou

l'équivalent)

- Les déterminations des conflits d'intérêts après le service pour les anciens employés du ministère

Dans le Plan d'activités de la Commission de la fonction publique pour la période de 2023-2024 à 2025-2026, la CFP a évalué les risques liés à ses priorités stratégiques, ainsi que les indicateurs de risque et les stratégies d'atténuation pour gérer les risques et s'acquitter 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 crée un employeur non partisan, professionnel, conforme à l'éthique, compétent, sain et sécuritaire, diversifié, accessible, antiraciste, inclusif et respectueux et atténue les risques pour l'effectif.
- Examiner et mettre à jour l'orientation de la politique afin qu'elle demeure à jour et pertinente et permette de tenir compte des priorités organisationnelles, des recommandations et des réponses en évolution pour la gestion des RH.
- Superviser et suivre les progrès de la réalisation des principales initiatives liées aux priorités et aux objectifs stratégiques énoncés dans le Plan relatif au personnel de la fonction publique de l'Ontario pour moderniser le travail, faire croître et perfectionner les talents et cultiver une culture d'appartenance.
- Promouvoir l'éthique et les valeurs de la FPO.
- Demander conseil à la Direction des services juridiques du SCT sur les questions qui présentent des risques juridiques importants.
- Établir la composition de la CFP en y incluant le secrétaire du Conseil des ministres et le sous-ministre du SCT en tant que commissaires permanents et un groupe de sous-ministres qui siègent en rotation, ce qui permettra à la CFP de bénéficier de vastes perspectives sur le milieu de travail de la FPO lors de l'examen des propositions stratégiques relatives aux ressources humaines et l'aidera à prendre conscience de l'impact des décisions qu'elle prend sur les politiques gouvernementales.

L'application de la gestion des risques et la mise en œuvre de stratégies d'atténuation définies sont essentielles pour informer la CFP et la préparer à prendre des décisions efficaces en temps opportun. 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 du Plan d'activités de la

Commission de la fonction publique pour la période de 2023-2024 à 2025-2026. 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 2023-2024 sera déposé à l'Assemblée législative conformément aux échéanciers du Conseil du Trésor et du Conseil de gestion du gouvernement.

Le [Plan d'activités de la Commission de la fonction publique pour la période de 2024-2025 à 2026-2027](#) définit les engagements de l'orientation future de la FPO visant à attirer, perfectionner et retenir des talents compétents et diversifiés afin de répondre aux besoins et aux attentes des Ontariennes et des Ontariens au cours des années à venir. En tant que Comité de perfectionnement des cadres, la CFP mettra fortement l'accent sur la relève, l'apprentissage et le perfectionnement des leaders.

Annexe : Commissaires de la fonction publique et secrétariat

[*Commissaires de la fonction publique*](#) (en date du 31 mars 2024)

Présidente de la Commission de la fonction publique

Carlene Alexander

Secrétaire du Conseil du Trésor et du Conseil de gestion du gouvernement

Sous-ministre, Secrétariat du Conseil du Trésor

99, rue Wellesley ouest, 5^e étage

Toronto (Ontario) M7A 1W3

416 325-1607

Vice-présidente de la Commission de la fonction publique

Nosa Ero-Brown

Vice-présidente 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

647 625-8971

Commissaires de la Commission de la fonction publique

David Corbett

Sous-procureur général adjoint

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 5420, édifice Whitney
99, rue Wellesley ouest
Toronto (Ontario) M7A 1A1
414 325-7641

Karen Ellis

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

Jason Fitzsimmons

Sous-ministre
Ministère de l'Énergie
10^e étage, 77, rue Grenville
Toronto (Ontario) M5S 1B3

Martha Greenberg

Sous-ministre
Ministère des Affaires municipales et du Logement
17^e étage, 777, rue Bay
Toronto (Ontario) M7A 2J3
416 585-7000

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

Renu Kulendran

Sous-ministre
Ministère des Services au public et aux entreprises
5^e étage, 777, rue Bay
Toronto (Ontario) M7A 2J3
416 460-3132

Greg Meredith

Sous-ministre
Ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences
400, avenue University, 14^e étage
Toronto (Ontario) M7A 1T7
416 326-7600

Roda Muse

Sous-ministre
Ministère des Affaires francophones
6^e étage, bureau 601C, 777, rue Bay
Toronto (Ontario) M7A 2J4
613 302-5619

Deborah Richardson

Sous-ministre
Ministère de la Santé
5^e étage, 777, rue Bay
Toronto (Ontario) M7A 2J3
(416) 327-4300

Secrétariat de la Commission de la fonction publique**Kirstin Rydahl**

Secrétaire de la Commission de la fonction publique
Sous-ministre adjointe, Division du talent et du leadership
Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent
Secrétariat du Conseil du Trésor
12^e étage, 595, rue Bay
Toronto (Ontario) M5G 2M6
647 262-2483