

Publication des plans d'activités et rapports annuels de 2024–2025 : Secrétariat du Conseil du Trésor

Plans d'activités pour 2024–2025, résultats et retombées de tous les programmes provinciaux offerts par le Secrétariat du Conseil du Trésor en 2023–2024.

Vue d'ensemble du ministère

Objectifs généraux du ministère

Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a été mis sur pied pour aider la présidence du Conseil du Trésor à diriger les efforts gouvernementaux en matière de responsabilisation, de gestion des risques, d'ouverture et de modernisation. Dans le cadre de sa capacité de leadership pangouvernemental, le SCT joue un rôle essentiel dans l'établissement d'un gouvernement plus intelligent et plus efficace à l'appui du plan financier de celui-ci. Pour ce faire, il transforme la culture de façon stratégique et veille à la responsabilité financière dans l'ensemble du gouvernement. Le SCT agit en outre à titre d'employeur gouvernemental pendant les négociations collectives avec les syndicats, et il fournit des services pangouvernementaux en matière de ressources humaines, de paie et d'avantages sociaux, notamment en montrant la voie à suivre en matière d'éthique, de mobilisation, de lutte contre le racisme, d'inclusion et de diversité au sein de la fonction publique de l'Ontario (FPO). Grâce à son programme Chaîne d'approvisionnement, le SCT mène la modernisation de l'approvisionnement dans le secteur public et supervise l'organisme ApprovisiOntario. Enfin, le SCT dirige la coordination, la promotion, la conception et la mise en œuvre de programmes complets de gestion des situations d'urgence à l'échelle de la province, y compris de mesures de prévention, de préparation, d'atténuation, d'intervention et de rétablissement qui se traduiront par un Ontario sécuritaire, entraîné et préparé.

Parmi les responsabilités du SCT, citons les suivantes :

1. Prendre en charge la gestion des dépenses, participer aux processus décisionnels du Conseil du Trésor (CT) et du Conseil de gestion du gouvernement (CGG), et superviser la gouvernance des organismes :
 - Gérer la planification et les dépenses à l'appui de son rôle dans la gestion du plan financier du gouvernement, pour garantir une saine gestion et un investissement judicieux des fonds publics ainsi que pour élaborer et tenir à jour les politiques ministérielles liées à l'administration publique et à la responsabilisation du gouvernement; formuler des conseils pour éclairer les décisions du CT et du CGG.
 - Superviser les politiques provinciales à l'échelle gouvernementale, notamment au moyen de directives à l'intention des ministères et des organismes pour assurer la gouvernance et la responsabilisation; diriger les examens des mandats des organismes provinciaux pour veiller à ce que chacun d'entre eux respecte les priorités gouvernementales, soit pertinent, efficace et viable à long terme et dispose de structures de surveillance appropriées, de même que surveiller l'application par ces organismes de la Directive concernant les organismes et les nominations.
2. Encadrer les relations de travail et la rémunération : Voir aux relations de travail, à la gestion organisationnelle, à la catégorisation des emplois et à la rémunération dans la FPO et le secteur parapublic.
3. Moderniser et superviser l'approvisionnement dans le secteur public : Orienter les politiques organisationnelles afin de moderniser et de centraliser l'approvisionnement dans le secteur public, veiller à la conformité de l'organisme ApprovisiOntario dans le cadre de la prestation et du soutien de services de gestion de la chaîne d'approvisionnement auprès de la FPO et du secteur parapublic, et veiller à ce que les activités et la gouvernance de l'organisme cadrent avec les objectifs du gouvernement.
4. Prestation de services relatifs aux ressources humaines et à la paie : Diriger et mettre en œuvre des initiatives de gestion des changements et de nouveaux modèles de gestion pour transformer les ressources humaines au sein du gouvernement, ainsi que fournir des services centralisés de ressources humaines, de recrutement et de paie à tous les ministères et à leur personnel, à certains organismes et au secteur parapublic, conformément aux obligations législatives et aux conventions collectives.
5. Favoriser une FPO engagée, inclusive et tournée vers l'avenir : Mettre en œuvre l'Engagement du leadership de la FPO et le plan pluriannuel d'accessibilité, établir une culture stimulante axée sur la diversité de la main-d'œuvre, améliorer la capacité de leadership organisationnelle, veiller à l'accessibilité, promouvoir la réconciliation, et créer un milieu de travail inclusif, équitable, accessible et antiraciste.
6. Améliorer et moderniser les pratiques de gestion et de contrôle financiers, la gestion globale des risques de même que les cadres de contrôle internes dans l'ensemble de la FPO :

- Offrir des conseils et une orientation concernant la modernisation des pratiques de gestion et de contrôle financiers, de la gestion globale des risques ainsi que des cadres de contrôle internes dans l'ensemble de la FPO.
 - Utiliser la gestion globale des risques pour promouvoir une culture de gestion intelligente des risques qui fournit des données essentielles sur les risques aux décideurs pour leur permettre d'offrir des services, programmes et politiques dignes de confiance à la population ontarienne, tout en veillant à l'utilisation judicieuse de l'argent des contribuables.
 - Fournir des services de vérification interne à valeur ajoutée qui favorisent l'excellence des services offerts à la population ontarienne, et veiller à ce que le gouvernement dépense de façon responsable et prudente en coordonnant des processus visant à aider le Comité de la vérification et de la responsabilisation, le Comité de vérification interne de l'Ontario et les neuf comités de vérification des secteurs à remplir leurs obligations.
7. Offrir des services de technologie de l'information (TI) aux ministères partenaires : Développer et maintenir des solutions de TI et offrir des services de TI rentables pour favoriser la modernisation, l'ouverture et la transparence du gouvernement, pour aider les ministères partenaires dans l'ensemble de la FPO à optimiser la valeur de leurs services aux contribuables, et pour améliorer la capacité du gouvernement à fournir des services centrés sur le citoyen.
8. Soutenir la conception, la préparation et la publication des rapports financiers et des documents publics.
9. Veiller à ce que l'Ontario soit sécuritaire, entraîné et préparé par l'intermédiaire de Gestion des situations d'urgence Ontario :
- Diriger l'élaboration, la coordination et la mise en œuvre de stratégies et de programmes de prévention, d'atténuation, de préparation, d'intervention et de rétablissement avec ses partenaires de gestion des situations d'urgence (à titre de guichet provincial unique de coordination des situations d'urgence), et superviser les efforts de la Brigade des bénévoles de l'Ontario (anciennement l'initiative provinciale de recrutement des bénévoles).
 - Diriger la coordination des interventions de la Province lorsque celle-ci doit gérer une situation d'urgence, y compris par l'offre de soutien provincial pendant des situations d'urgence touchant les réserves des Premières Nations (p. ex. des catastrophes naturelles nécessitant des évacuations), les municipalités et les territoires non érigés en municipalité.
 - Promouvoir l'application du cadre législatif des programmes de gestion des situations d'urgence en Ontario, à savoir la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence*, y compris des structures, des programmes et des plans afférents.
 - Promouvoir l'application du cadre ontarien de gouvernance et de responsabilisation pour la gestion des situations d'urgence, y compris en ce qui concerne la coordination et la prise de décisions du gouvernement dans le cadre de la protection civile et de l'intervention en cas d'urgence.

Programmes du ministère

Le SCT est déterminé à innover et à transformer les processus, les programmes et les services pour aider le gouvernement à mieux fonctionner.

Le **programme d'administration du ministère** assure les services administratifs et de soutien qui permettent au SCT de produire des résultats conformes aux objectifs et aux priorités budgétaires du gouvernement. Ses fonctions comprennent la gestion des finances et des ressources humaines. Le programme fournit également des services juridiques et des services de communication. De plus, il aide les secteurs de programme du SCT à atteindre leurs objectifs opérationnels.

Le **programme des relations de travail et de la rémunération** aide le gouvernement à concrétiser son engagement à l'égard de relations de travail constructives au sein de la FPO et du secteur parapublic.

Le programme représente la Couronne en tant qu'employeur dans toutes les négociations collectives et pour toutes les questions de relations de travail touchant la FPO, fournit des services consultatifs sur les relations avec le personnel et les relations de travail, soutient les relations patronales-syndicales régulières, gère les stratégies et les programmes organisationnels de rémunération, et agit comme carrefour de l'expertise en gestion organisationnelle et en catégorisation des emplois. Il assure également la gouvernance budgétaire de tous les régimes d'avantages sociaux et de retraite pour le compte des personnes employées et retraitées de la FPO et du système judiciaire. Il analyse les facteurs internes et externes qui influent sur les résultats des négociations collectives dans le secteur parapublic afin de formuler et d'offrir au gouvernement, aux ministères et aux employeurs de ce secteur des orientations et des conseils stratégiques fondés sur des données probantes au sujet des questions courantes liées aux négociations collectives et aux relations de travail. Le programme assure aussi l'offre de services de paie toutes les deux semaines et de services à la clientèle liés à la paie et aux avantages sociaux pour le personnel de toute la FPO et de certains organismes, conformément aux obligations législatives et aux conventions collectives. En outre, le programme sert de centre d'expertise pour les initiatives du gouvernement ayant une incidence sur les politiques de rémunération totale dans le secteur parapublic (p. ex. la rémunération des cadres et la surveillance relative à la participation au programme d'avantages sociaux).

Le **Programme des avantages sociaux et des prestations de retraite (partie prise en charge par l'employeur)** gère les dépenses que le gouvernement effectue en qualité d'employeur au chapitre des avantages sociaux assurés et non assurés, des programmes prévus par la loi et de certains régimes de retraite des fonctionnaires, notamment les coûts d'arbitrage et d'administration par des tiers. Les dépenses dépendent de l'évolution des charges à payer du gouvernement à titre de répondant ou de co-répondant de certains régimes d'avantages sociaux assurés, régimes de retraite et droits aux indemnités de cessation d'emploi.

Le **programme de soutien au Conseil du Trésor** offre des services d'orientation et de consultation favorisant la prise de décisions fondées sur des données probantes, une gestion financière prudente et une reddition de comptes transparente dans l'ensemble du secteur public de l'Ontario. Il oriente les activités des ministères et des organismes provinciaux par la prestation de politiques, de directives et de conseils stratégiques pangouvernementaux visant à promouvoir l'excellence dans la fonction publique, notamment en dirigeant et en soutenant l'examen des organismes provinciaux de l'Ontario.

Le programme favorise la responsabilisation et l'intégrité budgétaire en offrant une expertise et des conseils quant à l'élaboration et à la mise en œuvre de cadres pour la gestion budgétaire et financière, la mesure du rendement et les infrastructures. Il veille à l'utilisation judicieuse des ressources publiques pour réaliser les priorités du gouvernement en soutenant le CT et le CGG, et en formulant des conseils sur les plans pluriannuels des ministères, la gestion des dépenses pour l'exercice en cours et la conception des programmes. De plus, il aide la présidente du Conseil du Trésor, la sous-ministre et secrétaire du Conseil du Trésor et du Conseil de gestion du gouvernement ainsi que le gouvernement à rendre compte à la population des plans et des résultats en publiant, par exemple, le Budget des dépenses. Enfin, le programme conseille le secteur public et le secteur parapublic de l'Ontario en matière de responsabilisation et de surveillance.

Le **programme du Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent** (CPCOT) dirige et supervise l'établissement de stratégies et de politiques de ressources humaines qui concrétisent l'engagement du gouvernement à offrir un lieu de travail sain, inclusif, accessible et antiraciste dans l'ensemble de la FPO. En outre, il exerce un leadership organisationnel dans la prestation, auprès de tous les ministères, de services de ressources humaines intégrés, uniformes et axés sur la clientèle. Le programme oriente la culture organisationnelle, la capacité de leadership et le développement du talent afin de constituer un effectif divers, qualifié et engagé au sein de la FPO. Le CPCOT stimule le rendement organisationnel par l'établissement des priorités relatives à l'expérience du personnel, des analyses de la main-d'œuvre et l'élaboration de stratégies et de politiques relatives aux ressources humaines. De plus, le CPCOT offre des conseils stratégiques et des services de secrétariat à la Commission de la fonction publique et permet à la FPO de se conformer à la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*.

Le **programme du Groupement des organismes centraux** fournit des solutions numériques centrées sur l'utilisateur afin de mettre à la disposition de ses ministères partenaires, en collaboration avec eux, la technologie leur permettant d'offrir leurs services centrés sur le citoyen. Le Groupement développe et maintient les solutions informatiques sous-jacentes qui sont indispensables à un gouvernement moderne qui veille à ce que la population ontarienne ait une expérience simple, fiable et uniforme.

Le **programme Achat groupé de services médiatiques** permet l'achat d'espace médiatique pour les activités de marketing payées du gouvernement. Les fonds servent également à financer les honoraires des agences concernées, les coûts de production créative, les coûts des études de marché, les technologies et les

services de marketing et de gestion de données de même que l'élaboration de matériel publicitaire destiné aux campagnes intégrées relatives aux initiatives gouvernementales. La publicité payée du gouvernement est régie par la *Loi de 2004 sur la publicité gouvernementale* et est examinée par la vérificatrice générale, qui en rend compte.

Le **programme du Bureau du contrôleur général** est chargé d'établir une orientation à l'échelle du gouvernement en ce qui a trait au contrôle provincial, à la gestion globale des risques et à la surveillance administrative liée à la fonction de vérification interne.

Le programme veille à la surveillance des fonctions qui garantissent la responsabilisation financière, la transparence dans la production de rapports, la mise en place d'un cadre de contrôle de la fonction publique moderne ainsi que la mise en œuvre d'une capacité de gestion financière, de gestion des risques, de contrôle interne et de vérification. Il aide le secteur public et le secteur parapublic de l'Ontario à atteindre leurs objectifs opérationnels en exerçant une fonction d'examen critique à l'appui de la planification et de la prise de décisions, ainsi qu'en réalisant des évaluations et en formulant des recommandations pour, d'une part, consolider les processus de gouvernance, de gestion des risques, de contrôle, de responsabilisation et de conformité ainsi que, d'autre part, améliorer l'efficacité et la rentabilité des activités des ministères et des organismes provinciaux.

En outre, le programme aide la présidente du Conseil du Trésor et le gouvernement à présenter à la population les Comptes publics, le Rapport annuel et les états financiers consolidés. Il offre au secteur public des conseils concernant la responsabilité financière, les politiques de gestion financière et les principales pratiques de gestion des risques dans l'ensemble du gouvernement. Enfin, le programme assume le leadership dans le renforcement des capacités de la communauté du contrôle financier à l'échelle de la fonction publique.

Le **programme de Gestion des situations d'urgence Ontario**, un guichet unique pour servir la population ontarienne, assure une coordination rapide et efficace des situations d'urgence aux quatre coins de la province. Conjointement avec les différents ministères de l'Ontario, le gouvernement du Canada, les administrations voisines, les municipalités, des organisations non gouvernementales, des partenaires de l'industrie et des partenaires autochtones, il répond aux situations d'urgence et les gère de manière proactive. Grâce à des données, à des analyses et à des connaissances acquises, le programme détermine les risques afin d'orienter les mesures de planification à court et à long terme. Au moyen de formation, d'exercices et de sensibilisation, il veille à ce que la population soit mieux préparée aux situations d'urgence, en axant la planification, la préparation et l'atténuation sur les groupes prioritaires.

Le **programme Chaîne d'approvisionnement** mène la modernisation et la centralisation de l'approvisionnement dans le secteur public grâce à diverses stratégies et politiques organisationnelles. En outre, il surveille et gouverne l'organisme ApprovisiOntario dans le cadre de la prestation et du soutien de services de gestion de la chaîne d'approvisionnement conformément à la *Loi de 2019 sur la gestion de la chaîne d'approvisionnement* et aux priorités gouvernementales.

Plan stratégique 2024–2025

Priorités stratégiques et initiatives clés

Compte tenu de la portée pangouvernementale de ses fonctions et en tant que vecteur de changement, le SCT est au cœur de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan financier de la Province, lequel vise à accroître l'efficacité du gouvernement.

Transformation et modernisation

Le SCT mène une transformation adaptée aux besoins et applique de saines pratiques opérationnelles à ses fonctions afin d'accroître l'efficacité de ses programmes et services et de veiller à ce que ceux-ci soient protégés, durables et équitables, et ce :

- en participant aux processus décisionnels du CT et du CGG pour offrir le soutien nécessaire aux ministères qui ont des délais serrés à respecter afin de gérer de manière efficace les dépenses, tout en orientant et en aidant les membres du CT et du CGG;
- en transformant et en modernisant la prestation de services publics de même que les démarches d'amélioration de l'efficience, de l'efficacité et de la durabilité organisationnelles;
- en dirigeant les examens des mandats des organismes provinciaux pour veiller à ce que chacun d'entre eux respecte les priorités gouvernementales, soit pertinent et efficace et dispose de structures de surveillance appropriées;
- en élaborant un cadre pour les négociations collectives dans le secteur parapublic;
- en articulant la gestion organisationnelle et la catégorisation des emplois à l'échelle du gouvernement d'une manière à la fois adaptée aux nouveaux modèles de travail et d'organisation et suffisamment flexible pour suivre l'évolution des priorités;
- en dirigeant et en coordonnant la politique budgétaire relative aux relations de travail pour appuyer la prise de décisions par les organismes centraux en vue de la planification pluriannuelle et la prise de décisions en cours d'exercice par le CT et le CGG;
- en collaborant avec les partenaires ministériels et du secteur parapublic pour renforcer la surveillance de la gestion organisationnelle, de la catégorisation des emplois, de la rémunération et des négociations collectives au sein du secteur parapublic afin d'assurer la viabilité financière des services publics destinés

à la population ontarienne;

- en aidant à recueillir des données probantes sur l'effectif provincial qui guideront les décisions en ce qui concerne les relations de travail, la gestion organisationnelle, la catégorisation des emplois et la rémunération;
- en observant les lois ayant une incidence sur les employeurs du secteur parapublic et en étudiant les façons de gérer les risques connexes;
- en optimisant les investissements dans la TI pour mettre en place des solutions modernes tournées vers la clientèle et des mesures d'amélioration continue qui favorisent l'excellence des services publics;
- en faisant progresser la TI au service de la transformation au moyen d'outils technologiques courants ainsi que par la consolidation et l'évaluation des capacités;
- en appuyant le passage d'une gestion locale à une gestion gouvernementale des centres de données pour réduire les risques liés aux centres autogérés non administrés par le gouvernement;
- en facilitant le recours par le ministère des Finances à des technologies novatrices comme l'apprentissage automatique afin d'assurer la transparence de l'administration fiscale et l'intégrité des revenus ainsi que de promouvoir une bonne gouvernance et des pratiques économiques équitables pour les Ontariennes et Ontariens;
- en acquérant et en mettant en œuvre une solution de TI pour améliorer l'efficacité des processus gouvernementaux de planification et de gestion financières;
- en modernisant le recrutement par le remplacement des technologies vieillissantes, le remaniement des services et des processus ainsi que le renforcement des capacités du personnel de recrutement, de manière à inciter les personnes à la recherche d'un emploi à travailler pour la FPO et à doter les dirigeantes et dirigeants de talents pour qu'ils puissent ensemble œuvrer à renforcer l'Ontario;
- en augmentant le taux de participation au marché du travail par la sollicitation de candidates et candidats potentiels trouvés par l'intermédiaire de divers canaux et par l'offre d'une proposition de valeur qui attirera les meilleurs d'entre eux;
- en élaborant un cours de formation des gestionnaires responsables de l'embauche et en améliorant la capacité à garantir un processus de recrutement accessible et inclusif;

- en soutenant diverses initiatives dans le cadre du Plan relatif au personnel de la FPO, comme l'Initiative de modernisation relative aux RH et à la paie, l'Initiative relative aux ressources humaines francophones bilingues de la FPO et l'examen du cadre pour les services relatifs aux ressources humaines;
- en développant des solutions numériques et sans papier pour améliorer la prestation des services de ressources humaines et de paie de la FPO, comme l'environnement de travail numérique en matière de paie et d'avantages et le dossier d'employé gouvernemental numérique;
- en transformant le Programme de prévention de la discrimination et du harcèlement au travail (PDHT) par l'élaboration et le perfectionnement d'une formation en PDHT visant à répondre aux préoccupations concernant le respect en milieu de travail ainsi que par le lancement d'un formulaire d'inscription numérique pour accélérer les temps de réponse;
- en mettant au point et en place un plan d'action pour la santé mentale et le bien-être afin d'améliorer les mesures de soutien en santé mentale (y compris les programmes d'aide aux employées et employés) et ainsi de mieux répondre aux besoins en la matière, conformément au Plan relatif au personnel de la FPO;
- en appuyant diverses initiatives dans le cadre du Plan pluriannuel d'accessibilité de la FPO pour 2022–2025 pour respecter et dépasser les exigences en matière d'accessibilité prévues par la loi en tant qu'employeur et fournisseur d'information, d'installations et de services, dont l'application de la nouvelle la Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle de la FPO, qui prévoit la conception inclusive de produits et de services numériques dans l'ensemble de la fonction publique;
- en mettant en œuvre un nouveau programme visant à repérer et à éliminer les obstacles systémiques à l'emploi pouvant découler des directives, des politiques ou des pratiques de gestion des ressources humaines ainsi que de la culture organisationnelle;
- en aidant le personnel à s'épanouir dans un milieu de travail en constante évolution en encourageant le développement de compétences essentielles, tout en favorisant la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme au travail;
- en poursuivant la promotion, l'élaboration, la mise en œuvre et la gestion de programmes complets de gestion des situations d'urgence en Ontario;
- en appliquant la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence*, le cadre législatif des programmes de gestion des situations d'urgence en Ontario (y compris des structures, des programmes et des plans afférents);
- en continuant à diriger la mise en œuvre du document *Stratégie et plan d'action de l'Ontario pour la gestion des situations d'urgence* (qui comporte une feuille de route pour faire évoluer la gestion des situations d'urgence et mener à un Ontario sécuritaire, entraîné et préparé), ainsi que les activités connexes de consultation et de production du rapport annuel;

- en collaborant avec les Premières Nations, les municipalités, les organisations non gouvernementales, les propriétaires et exploitants d'infrastructures essentielles, le gouvernement fédéral, les ministères provinciaux et d'autres partenaires pour mettre à jour le Plan provincial d'intervention en cas d'urgence d'ici 2024;
- en collaborant avec des partenaires pour mettre à jour le Plan provincial d'intervention en cas d'urgence nucléaire (PPIUN) d'ici 2024. Le PPIUN est mis à jour aux cinq ans, à la suite de consultations menées en parallèle auprès des Premières Nations et du public en général, pour que l'Ontario soit sécuritaire, entraîné et préparé relativement à la gestion des situations d'urgence nucléaire et radiologique;
- en renforçant les programmes de gestion des situations d'urgence ministériels et municipaux par l'intermédiaire du Projet d'amélioration de la qualité des programmes de gestion des situations d'urgence en Ontario. Ce projet pluriannuel vise l'élaboration et la mise en place d'une méthode d'évaluation améliorée de la qualité et de la suffisance des programmes de gestion des situations d'urgence ministériels et municipaux de même que la création d'outils d'aide, comme des carrefours pour la diffusion de ressources et de pratiques exemplaires;
- en faisant évoluer la Brigade des bénévoles de l'Ontario (anciennement l'initiative provinciale de recrutement des bénévoles) par la mise à profit des capacités, de l'expertise et des compétences de partenaires de sorte qu'un bassin prévisible de bénévoles et de ressources techniques spécialisées soit disponible pour venir en aide aux communautés;
- en améliorant et en gérant le Programme de protection des infrastructures essentielles de l'Ontario par la communication des pratiques exemplaires et l'élaboration de stratégies en collaboration avec le gouvernement et des intervenants du secteur privé (y compris par l'échange de renseignements et l'établissement de relations) afin d'accroître la résilience des systèmes essentiels;
- en soutenant l'intervention du gouvernement en situation d'urgence au moyen d'une équipe d'agentes et d'agents régionaux dévoués qui offrent aux municipalités et aux communautés autochtones un point de contact unique pour la gestion de l'aide provinciale pendant une crise ainsi que de la formation, des services et des mesures de sensibilisation et de consultation toute l'année pour aider à la mise en place de programmes de gestion des situations d'urgence dans les municipalités et les communautés autochtones;
- en offrant toute l'année de l'aide aux Premières Nations et aux municipalités par l'intermédiaire du Centre provincial des opérations d'urgence (le guichet unique pour la coordination de la gestion des situations d'urgence) dans le but de faciliter la planification et la préparation opérationnelles relativement aux situations d'urgence, notamment pour la saison des inondations et des feux de végétation;
- en collaborant avec les ministères, les municipalités, les Premières Nations et les régies locales des services publics des territoires non érigés en municipalité pour réviser le programme d'identification des dangers et d'évaluation des risques de l'Ontario de sorte qu'il prenne en compte les conditions dangereuses

du moment ainsi que les plus récentes pratiques de gestion des situations d'urgence et normes de gestion des risques;

- en investissant dans le Fonds pour l'intervention en cas d'urgence, axé sur la sécurité et le bien-être des communautés ontariennes en temps de crise, qui fournit une aide aux municipalités, aux Premières Nations et aux communautés non érigées en municipalité dès qu'une urgence est décrétée et qui contribue à renforcer leur capacité à intervenir à tout moment.

Responsabilisation, transparence et optimisation des ressources

Le SCT préconise une responsabilisation concrète, assure la transparence et la confiance en ce qui a trait aux finances publiques, veille à l'utilisation optimale de l'argent des contribuables et rend possibles les investissements dans les programmes et les services clés sur lesquels les Ontariennes et Ontariens comptent, notamment :

- en concourant à une fonction de vérification interne forte dont les services indépendants, à valeur ajoutée, s'intéressent à des secteurs pangouvernementaux ou pansectoriels à risque élevé en temps opportun, ce qui aide le gouvernement de l'Ontario à garantir l'efficacité et l'efficience de ses activités, à améliorer la surveillance et à dépenser avec discipline;
- en exerçant des fonctions de surveillance par l'intermédiaire du Bureau du contrôleur général pour garantir la responsabilisation financière, la gouvernance et l'intégrité du système financier organisationnel, la transparence dans la production de rapports, l'application d'un cadre de contrôle du secteur public moderne ainsi que la mise en œuvre d'une capacité de contrôle financier et de contrôle interne et d'une culture de gestion intelligente des risques où les renseignements à ce sujet permettent au gouvernement d'engager des dépenses et de prendre des décisions en toute connaissance de cause;
- en continuant d'exercer une surveillance et de réaliser des gains d'efficience grâce à une bonne stratégie de gestion des dépenses en vue de garantir la disponibilité et l'optimisation des ressources permettant d'améliorer les programmes et les services offerts aux Ontariennes et Ontariens;
- en évaluant et en surveillant le rendement du secteur afin d'obtenir plus de renseignements sur les résultats des programmes au chapitre des finances et du rendement du capital investi;
- en poursuivant, par l'intermédiaire d'ApprovisiOntario, la transformation et la modernisation de l'approvisionnement en biens et en services par les entités gouvernementales, parapubliques et du secteur de la santé;
- en veillant à ce que l'Ontario se dote d'un cadre législatif et stratégique approprié permettant un approvisionnement efficace en biens et en services nécessaires dans un marché marqué par les difficultés d'approvisionnement et une hausse des coûts à l'échelle mondiale. Cela suppose la modification des

mesures législatives et des politiques qui régissent la chaîne d’approvisionnement du secteur public afin de la centraliser, de la sécuriser, de l’optimiser et de la consolider;

- en surveillant efficacement ApprovisiOntario pour qu’il respecte les priorités du gouvernement en ce qui concerne la chaîne d’approvisionnement du secteur public.

Mesures de rendement clés

Les progrès du SCT sont mesurés par des indicateurs de rendement clés (IRC) orientés par le gouvernement, déterminés par le ministère et suivis au moyen d’un cadre robuste d’évaluation à des fins de reddition de comptes.

Ces IRC attestent l’engagement du SCT à respecter les priorités gouvernementales.

Indicateurs de rendement clés orientés par le gouvernement

Soutenir la responsabilité financière et la transparence

Le SCT soutient l’engagement du gouvernement à accroître la transparence, la rapidité et la responsabilisation en ce qui a trait aux rapports financiers publics. À cet égard, il a publié les Comptes publics, le Budget des dépenses et le compendium de la divulgation des traitements dans le secteur public dans les délais et en pleine conformité avec les exigences applicables.

Contenir la croissance des programmes

Le SCT surveille les efforts de la Province en vue de contenir la croissance des programmes. Pour ce faire, il :

- exerce une surveillance adéquate des négociations des conventions collectives du personnel des secteurs public et parapublic et de la rémunération du personnel du secteur public, ce qui permet une augmentation aussi bien constante que viable de la rémunération;
- mesure l’augmentation moyenne des salaires négociés pour les travailleuses et travailleurs du secteur public sous la supervision directe du gouvernement afin d’appuyer ses efforts pour modérer la rémunération dans le secteur public et protéger les services de première ligne;
- assure le suivi des conventions collectives et des décisions arbitrales, dans la mesure du possible, en mobilisant de façon continue les secteurs concernés.

Consolider la responsabilisation et les contrôles de vérification interne

Le SCT concourt à une bonne gestion financière en veillant à la reddition de comptes et à la saine gestion en matière de dépenses gouvernementales, notamment en aidant le Comité de la vérification et de la responsabilisation, le Comité de vérification interne de l'Ontario et les neuf comités de vérification des secteurs à honorer leur mandat et leurs obligations.

De plus, le SCT favorise l'efficacité continue de ces comités en ce qui a trait à la responsabilisation, par :

- la surveillance de la mise en œuvre progressive des mesures recommandées par la vérificatrice générale concernant la vérification de l'optimisation des ressources pour veiller à la prestation efficace et efficiente des programmes et des services du gouvernement. Selon le rapport annuel de la vérificatrice générale à cet égard pour 2022, 71 % de ses recommandations de 2020 pour la FPO ont été pleinement mises en œuvre, sont en cours de mise en œuvre ou ne s'appliquent plus;
- le soutien de la Division de la vérification interne de l'Ontario dans sa mission d'offrir des services d'expression d'assurance et de consultation à valeur ajoutée et indépendants.

Accroître l'efficacité administrative

Dans le cadre du mandat du gouvernement visant à accroître l'efficacité administrative, le SCT continue de mettre en œuvre diverses priorités gouvernementales tout en atteignant ses objectifs pluriannuels en matière de rentabilité et d'efficacité. Les objectifs d'efficacité administrative ont été établis il y a cinq exercices, et leur mise en œuvre assure la viabilité des services de première ligne.

L'Ontario est prêt à intervenir en cas d'urgence et de catastrophe naturelle

Le SCT continue de veiller à ce que l'Ontario soit préparé aux situations d'urgence et aux catastrophes naturelles en évaluant le degré de conformité des ministères et des municipalités avec les exigences des programmes de gestion des situations d'urgence et les normes connexes en application de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence (LPCGSU)*. En moyenne, les ministères ont répondu à 95 % des exigences de programme établies en application de la *LPCGSU*. En outre, 86 % des ministères auxquels une fonction liée aux dangers ou aux mesures d'urgence a été attribuée par décret ont établi ou mis à jour leurs plans d'intervention en cas d'urgence. Enfin, 89 % des municipalités répondent à toutes les exigences de la *LPCGSU*.

En tant que ministère responsable, le SCT remplit également son rôle dans la préparation de l’Ontario aux situations d’urgence et aux catastrophes naturelles en se conformant à la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d’urgence* et au Règlement de l’Ontario 380/04. Il a respecté toutes les exigences prévues par la loi en matière de conformité du Programme de gestion des situations d’urgence en mettant en œuvre le Programme de continuité des opérations afin de maintenir la prestation des services, ainsi qu’en exécutant son rôle conféré par décret pour ce qui est de coordonner les communications qui touchent les relations de travail et la gestion des ressources humaines dans l’ensemble de la FPO durant les situations d’urgence.

Veiller à ce que le gouvernement puisse offrir des services en français

Le SCT continue d’assurer une capacité de prestation de services en français en vertu de la *Loi sur les services en français* en affectant à des postes désignés bilingues du personnel ayant le niveau approprié de maîtrise du français. Ce faisant, il appuie l’Initiative relative aux ressources humaines francophones bilingues de la FPO, qui vise à renforcer la capacité du gouvernement à offrir des services en français.

Offrir des solutions numériques de première qualité, centrées sur l'utilisateur et sécuritaires à la population et aux entreprises de l'Ontario

Le SCT continue de collaborer avec les ministères partenaires afin de favoriser l’utilisation des voies numériques pour les services et les programmes du gouvernement et de veiller à ce que des solutions numériques de première qualité, centrées sur l’utilisateur et sécuritaires soient mises à la disposition de la population et des entreprises de l’Ontario. Par exemple, il surveille l’adoption pangouvernementale des outils technologiques courants dont il est responsable, ce qui réduit le nombre de technologies en double dans l’ensemble de la FPO et optimise les ressources pour les Ontariennes et Ontariens.

De plus, le SCT évalue le rendement global des services en fonction du pourcentage de demandes d’assistance créées ou satisfaites, conformément aux normes de service établies dans les ententes de niveau de service. Il peut ainsi garantir des solutions fiables et sécuritaires pour la prestation de services publics rentables et de première qualité tout en favorisant la prévisibilité et la transparence.

Indicateurs de rendement clés déterminés par le ministère

Respecter les échéanciers du Conseil du Trésor et du Conseil de gestion du gouvernement

Le SCT continue de surveiller les ministères relativement au respect des échéanciers de présentation au CT et au CGG à des fins d'approbation par la sous-ministre et la ministre, comme l'exige le cadre de référence du CT et du CGG, en vue de faciliter la prise de décisions éclairées en temps opportun par le CT et le CGG en ce qui concerne les services et les programmes du gouvernement offerts à la population ontarienne.

Favoriser une FPO engagée et tournée vers l'avenir

Le SCT contribue au respect de l'engagement du gouvernement à constituer un effectif moderne et efficient en repérant au moins deux personnes pour succéder aux postes de direction et en favorisant la diversité dans les programmes de développement du leadership de la fonction publique. Il travaille à mettre en place un cadre centralisé de gestion de la relève pour les cadres supérieurs de la FPO. Les données recueillies dans le cadre de ce processus orienteront la gestion de la relève pour les postes de direction et de gestion.

À titre d'employeur gouvernemental, le SCT réalise tous les deux ans le Sondage sur l'expérience employé au sein de la FPO (un sondage éclair est mené dans l'intervalle), qui porte sur des sujets précis et oriente les décisions. Au cours de l'exercice 2023-2024, le SCT a réalisé 10 sondages éclair qui ont fourni aux dirigeantes et dirigeants des données probantes pour éclairer leurs décisions concernant des sujets tels que l'apprentissage et le perfectionnement, la charge de travail, la santé mentale et le bien-être, les communications, les pratiques d'embauche, les pratiques de leadership, la reconnaissance et l'équité. Le dernier Sondage sur l'expérience employé au sein de la FPO a été réalisé au début de 2024.

Favoriser une fonction publique engagée et inclusive

Le SCT continue de surveiller les progrès des ministères en fonction de résultats clés énoncés dans le nouveau plan pluriannuel d'accessibilité pour 2022-2025. Le plan vise à dépasser les exigences prévues par la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. Il renferme cinq résultats clés qui décrivent la manière dont la FPO garantit l'emploi inclusif, un service à la clientèle équitable, des communications accessibles par voie numérique, des installations gouvernementales sans obstacles ainsi que des marchés publics et des paiements de transfert accessibles.

Favoriser la prise de décisions fondées sur les risques

Le SCT contribue au processus décisionnel fondé sur les risques en collaborant régulièrement avec l'ensemble des ministères pour surveiller les risques et, entre autres, mettre en œuvre des stratégies d'atténuation. Les renseignements utilisés à cette fin sont recueillis dans les registres des risques des ministères ainsi que les données sur les risques du gouvernement et les nouveaux risques externes.

Au cours de l'exercice 2022–2023, tous les ministères ont soumis des registres des risques mis à jour et approuvés semestriellement, conformément à la Directive sur la gestion globale des risques de la FPO.

Données financières détaillées

Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère 2024–2025 (M\$)	
Type de compte	(M\$)
Fonctionnement	3 538,3
Immobilisations	108,7
Total	3 647,0

Programme d'administration du ministère

Tableau 2 : Chiffres combinés — Fonctionnement et immobilisations par crédit

Crédits et programmes	Prévisions 2024–2025 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2023–2024 \$	Variations par rapport aux prévisions de 2022–2023 %	Prévisions 2023–2024 ^[1] \$	Chiffres réels provisoires 2023–2024 [1] \$	Chiffres réels 2022–2023 ^[1] \$
Charges de fonctionnement et d'immobilisations	27 540 900	1 760 400	6,8	25 780 500	27 935 300	23 375 758
Relations de travail et rémunération	133 13 4 000	51 126 400	62,3	82 007 600	80 770 200	54 480 496
Total du ministère — Actifs de fonctionnement et biens immobilisés	13 787 400	(9 313 600)	(40,3)	23 101 000	6 155 900	1 460 6 81 186

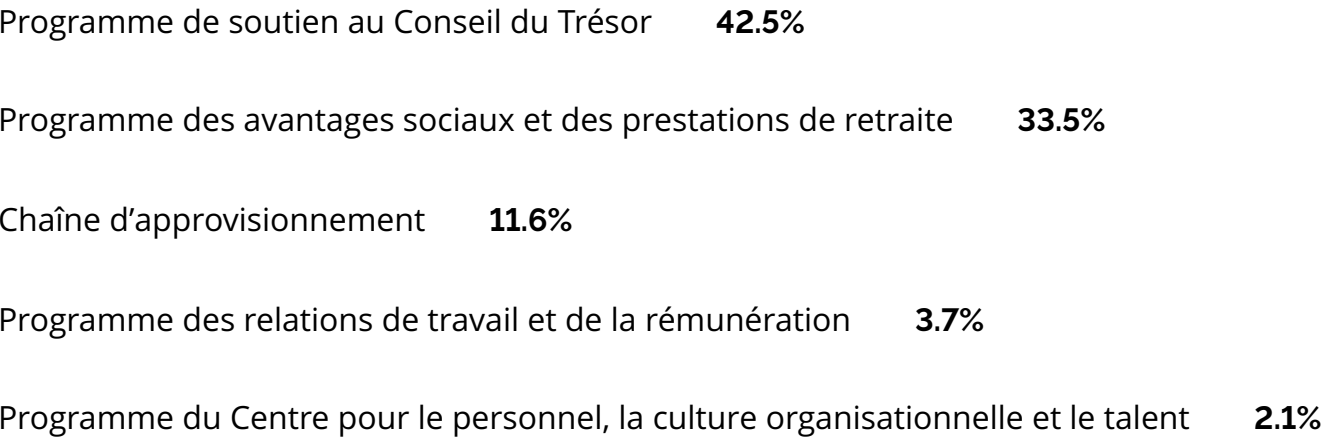
Programme des avantages sociaux et des prestations de retraite (partie prise en charge par l'employeur)	1 368 000 00 0	1 000 000	0,1	1 367 000 00 0	1 368 000 000	1 345 4 53 629
Programme de soutien au Conseil du Trésor	1 549 618 20 0	(4 995 541 90 0)	(76,3)	6 545 160 10 0	543 199 90 0	31 213 386
Programme du Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent	76 359 800	(543 000)	(0,7)	76 902 800	101 296 10 0	85 921 621
Programme du Groupement des organismes centraux	38 221 200	1 288 400	3,5	36 932 800	43 344 900	41 588 224
Programme Achat groupé de services médiatiques	51 949 200	0	0,0	51 949 200	51 949 200	0
Total du ministère — Actifs de fonctionnement et biens immobilisés	13 787 400	(9 313 600)	(40,3)	23 101 000	6 155 900	1 460 6 81 186

Bureau du contrôleur général	54 280 000	800 800	1,5	53 479 200	56 958 600	56 590 081
Modernisation pour l'avenir	0	0	0,0	0	0	590 221
Gestion des situations d'urgence Ontario	68 802 400	4 684 800	7,3	64 117 600	82 636 400	20 436 912
Chaîne d'approvisionnement	325 50 5 800	266 618 300	452,8	58 887 500	139 392 20 0	17 707 932
Total à voter — Charges de fonctionnement et d'immobilisations	3 693 411 50 0	(4 668 805 80 0)	(55,8)	8 362 217 30 0	2 495 482 800	1 677 3 58 260
Crédits législatifs	225 66 3 187	(49 199 000)	(17,9)	274 86 2 187	(285 742 1 13)	(116 67 9 709)
Total du ministère — Actifs de fonctionnement et biens immobilisés	13 787 400	(9 313 600)	(40,3)	23 101 000	6 155 900	1 460 6 81 186

Redressement de consolidation et autres redressements	(272 041 100)	106 962 900	0,0	(379 004 000)	(42 099 800)	93 789 072
Total, y compris redressement de consolidation et autres redressements	3 647 033 587	(4 707 005 800)	(57,0)	8 258 075 487	2 167 640 887	1 654 467 623
Actifs de fonctionnement et biens immobilisés — Programme d'administration du ministère	1 000	0	0,0	1 000	1 000	0
Relations de travail et rémunération	1 000	(3 160 700)	(100,0)	3 161 700	3 161 700	2 936 782
Programme de soutien au Conseil du Trésor	13 783 400	(6 152 900)	(30,9)	19 936 300	2 991 200	3 148 239
Total du ministère — Actifs de fonctionnement et biens immobilisés	13 787 400	(9 313 600)	(40,3)	23 101 000	6 155 900	1 460 681 186

Programme du Groupement des organismes centraux	1 000	0	0,0	1 000	1 000	0
Total à voter — Actifs de fonctionnement et biens immobilisés	13 786 400	(9 313 600)	(40,3)	23 100 000	6 154 900	6 085 021
Crédits législatifs	1 000	0	0,0	1 000	1 000	1 454 596 165
Total du ministère — Actifs de fonctionnement et biens immobilisés	13 787 400	(9 313 600)	(40,3)	23 101 000	6 155 900	1 460 681 186

Graphique 1 : Répartition des allocations approuvées pour 2024–2025 par crédit



Gestion des situations d’urgence Ontario **1.9%**

Bureau du contrôleur général **1.5%**

Programme Achat groupé de services médiatiques **1.4%**

Programme du Groupement des organismes centraux **1.0%**

Programme d’administration du ministère **0.8%**

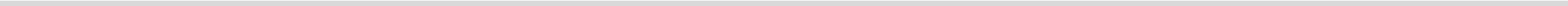
Note : Le graphique comprend les sous-postes Crédits législatifs et Redressement de consolidation et autres redressements.

Tableau 3 : Analyse des tendances historiques				
Analyse des tendances historiques	Chiffres réels 2021–2022 ^[2] \$	Chiffres réels 2022–2023 ^[2] \$	Prévisions 2023–2024 ^[2] \$	Prévisions 2024–2025 \$

Total du ministère — Fonctionnement et immobilisations, y compris redressement de consolidation et autres redressements (excluant les biens immobilisés)	2 949 701 452	1 654 467 623	8 258 075 487	3 647 03 3 587
Variation en pourcentage d'un exercice à l'autre	65,3 % ^[3]	(43,9 %)	399,1 % ^[4]	(55,8 %)

Pour obtenir de l'information financière supplémentaire, consulter les sites :

- Budget des dépenses (<https://www.ontario.ca/fr/page/budget-des-depenses>)
- Comptes publics de l'Ontario (<https://www.ontario.ca/fr/page/comptes-publics-de-lontario-editions-anterieures>)
- *Budget de 2024* (<https://budget.ontario.ca/fr/2024>)



Organismes provinciaux et autres organismes

Commission de rémunération des juges associés (anciennement la Commission de rémunération des protonotaires chargés de la gestion des causes)

Commissaire : Poste vacant

Établie par décret. Fait enquête et formule des recommandations non contraignantes à l'intention de la présidente du Conseil du Trésor à l'égard de la rémunération des juges associés de l'Ontario (fonctionnaires judiciaires nommés par la Province). Le rapport de la Commission est présenté au lieutenant-gouverneur en conseil, qui y répondra.

Commission de rémunération des juges suppléants

Commissaire : Warren Winkler

Établie par décret. Fait enquête et formule des recommandations non contraignantes à l'intention de la présidente du Conseil du Trésor à l'égard de la rémunération des juges suppléants. Le rapport de la Commission est présenté au lieutenant-gouverneur en conseil, qui y répondra.

Commission de rémunération des juges de paix

Président : William Kaplan

Établie en vertu de la *Loi sur les juges de paix*. Fait enquête et formule des recommandations non contraignantes à l'intention de la présidente du Conseil du Trésor à l'égard de la rémunération des juges de paix de l'Ontario. Le rapport de la Commission est présenté au lieutenant-gouverneur en conseil, qui y répondra.

Comité de vérification interne de l'Ontario

Président : Michael Stramaglia

Organisme consultatif provincial qui aide le gouvernement de l'Ontario à garantir l'efficacité et l'efficience de ses activités ainsi qu'à garantir une saine gérance et responsabilisation concernant les fonds publics. Compte neuf comités de vérification des secteurs, établis comme ses sous-comités. En collaboration avec les neuf comités de vérification des secteurs, aide le Comité de la vérification et de la responsabilisation (CVR) à exécuter son mandat en lui fournissant des conseils stratégiques sur les services de vérification interne du gouvernement, y compris concernant les pratiques de gestion des risques, de gouvernance et de contrôle interne. Rend compte à la présidente du Conseil du Trésor (en sa qualité de président du CVR), en consultation avec la secrétaire du Conseil des ministres et le CVR.

Conseil d'administration du Régime de retraite du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario

Présidente : Lindsey Burzese

Organisme fiduciaire indépendant (qui n'est ni un organisme provincial ni un organisme public) établi en vertu d'une entente de promotion conjointe intervenue entre la Province et le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) en application de la *Loi de 1994 sur le Régime de retraite du Syndicat des*

employés de la fonction publique de l'Ontario. Administre le Régime de retraite du SEFPO, y compris les placements de la Caisse de retraite du SEFPO ainsi que le règlement et le versement des prestations de retraite.

Commission du Régime de retraite des fonctionnaires de l'Ontario

Présidente : Geraldine (Geri) Markvoort

Organisme fiduciaire public constitué en société sans capital-actions en vertu de la *Loi sur le Régime de retraite des fonctionnaires*. Administre le Régime de retraite des fonctionnaires, y compris les placements de la Caisse de retraite des fonctionnaires ainsi que le règlement et le versement des prestations de retraite. Exerce des fonctions administratives relativement au Régime de retraite des juges provinciaux, pour le compte de la Commission de retraite des juges provinciaux, et à d'autres régimes de prestations du gouvernement.

Commission de retraite des juges provinciaux

Présidente : Deborah Anne Oakley

Organisme fiduciaire public maintenu en vertu du Règlement de l'Ontario 290/13 pris en application de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*. Administre le Régime de retraite des juges provinciaux, y compris les placements des fiducies connexes, ainsi que le règlement et le versement des prestations de retraite.

Commission de rémunération des juges provinciaux

Présidence : Poste vacant

Maintenue en vertu de la convention-cadre entre l'Ontario et les juges provinciaux énoncée à l'annexe du Règlement de l'Ontario 407/93 pris en application de la *Loi sur les tribunaux judiciaires*. Fait enquête et formule des recommandations contraignantes à l'intention de la présidente du Conseil du Trésor à l'égard des traitements et des avantages sociaux des juges provinciaux, ainsi que des recommandations non contraignantes à l'égard des prestations de retraite de ces juges.

Commission de la fonction publique

Présidente : Carlene Alexander

Maintenue en vertu de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l’Ontario*. Voit à la gestion et à l’administration efficaces des ressources humaines en ce qui concerne les fonctionnaires nommés en vertu de la partie III de cette loi. Veille à l’impartialité dans le recrutement et l’emploi des fonctionnaires.

ApprovisiOntario

Président : Paul G. Smith

Organisme établi en 2020 en vertu du Règlement de l’Ontario 612/20 pris en application de la *Loi de 2019 sur la gestion de la chaîne d’approvisionnement (entités gouvernementales, parapubliques et du secteur de la santé)*. A pour mission d’accélérer les efforts de centralisation et de transformation des chaînes d’approvisionnement du secteur public déployés par le gouvernement en exploitant le pouvoir d’achat de l’Ontario à des fins de développement économique, de renforcement de la résilience à l’échelle de la province et d’optimisation de la valeur pour les Ontariennes et Ontariens. Adopte une approche pangouvernementale de l’approvisionnement des entités gouvernementales, parapubliques et du secteur de la santé pour assurer un accès constant à des biens et à des services de haute qualité.

Tableau 4 : Organismes provinciaux et autres organismes — Sommaire financier				
Organisme	Type	Prévisions 2024–2025	Chiffres réels provisoires 2023– 2024	Chiffres réels 2022–2023
Commission de rémunération des juges associés	Consultatif	0	0	0
Commission de rémunération des juges suppléants ^[5]	Consultatif	0	0	0

Organisme	Type	Prévisions 2024-2025	Chiffres réels provisaires 2023- 2024	Chiffres réels 2022-2023
Commission de rémunération des juges de paix ^[5]	Consultatif	0	0	0
Comité de vérification interne de l'Ontario	Consultatif	424 800	165 050	165 975
Conseil d'administration du Régime de retraite du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario	Sans objet	0	0	0
Commission du Régime de retraite des fonctionnaires de l'Ontario	Fiduciaire	120 000	106 457	186 926
Commission de retraite des juges provinciaux ^[6]	Fiduciaire	680 000	352 027	579 637
Commission de rémunération des juges provinciaux ^[5]	Consultatif	0	0	0
Commission de la fonction publique	Réglementaire	0	0	0

Organisme	Type	Prévisions 2024-2025	Chiffres réels provisoires 2023- 2024	Chiffres réels 2022-2023
ApprovisiOntario	Service opérationn el	316 683 50 0	25 120 000	12 351 473

Note : Les chiffres fournis pour les entités ci-dessus ne représentent que les dépenses engagées par le SCT au nom des entités en question. Les sommes ne représentent pas la totalité de la situation financière de chaque entité.

Organigramme du ministère

Présidente du Conseil du Trésor — L'honorable Caroline Mulroney

Groupe comprenant cinq postes de présidence :

Présidence, Commission de la fonction publique

Présidence, Commission du Régime de retraite de l'Ontario

Présidence, Commission de retraite des juges provinciaux

Présidence, Comité de vérification interne de l'Ontario

Présidence, ApprovisiOntario

Sous-ministre et commissaire à la gestion des situations d'urgence — Bernard Derible

Sous-ministre adjointe (SMA), Activités et intervention — Heather Levecque

SMA, Protection civile, programmes et planification relatifs à la gestion des situations d'urgence — Lisa Priest

SMA, Stratégies, surveillance et renseignements — Eric Everett

Sous-ministre, Secrétariat du Conseil du Trésor, et secrétaire du Conseil du Trésor et du Conseil de gestion du gouvernement — Carlene Alexander

Directeur des opérations — William Snowball

Directeur des services juridiques — Len Hatzis

Directrice des communications — Michelle Burr

SMA et directrice générale de l'administration, Division des services ministériels — Sandy Yee

Sous-ministre associée, Bureau du Conseil du Trésor — Shannon Fenton

SMA, Division de la planification et de la performance — Martin Schlaepfer

SMA, Division de la santé et des services sociaux et communautaires — Lisa Zanetti

SMA, Division des ressources et du développement économique — Sohaeb Raashid

Sous-ministre associé, Centre pour les relations de travail et la rémunération dans le secteur public — Matt Siple

SMA, Division de la surveillance et de la rémunération totale pour le secteur parapublic — Jay Porter

SMA, Division des relations avec le personnel et des négociations — David Au

SMA, Division des services de la paie et des avantages sociaux — Bev Hawton

SMA, Division de la rémunération globale et de la classification — Sarah O'Callaghan

Directrice générale de la gestion du talent et sous-ministre associée, Centre pour le personnel, la culture organisationnelle et le talent — Nosa Ero-Brown

SMA, Division du personnel et de la culture organisationnelle — Sean Twyford

SMA, Division du talent et du leadership — Kirstin Rydahl

SMA, Division des services relatifs aux ressources humaines — Deen Ajasa

SMA, Division de la modernisation et des initiatives stratégiques relatives aux RH — Nisha Haji

Contrôleuse générale et sous-ministre associée, Bureau du contrôleur général — Beili Wong

Directrice générale de la gestion des risques et SMA, Bureau du directeur général de la gestion des risques — Nancy Lavoie

Contrôleuse provinciale et SMA, Division du contrôleur provincial — Maureen Buckley

Directeur général de la vérification interne et SMA, Division de la vérification interne de l'Ontario — Sanjeev Batra

Directrice de l'information et SMA, Groupement des organismes centraux — Cheryl-Ann Rodriguez

SMA, Division des politiques et de la surveillance relatives à la chaîne d'approvisionnement — Christopher Gonsalves

Lois appliquées par le Secrétariat du Conseil du Trésor

- *Loi de 1994 sur le Régime de retraite du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*
- *Loi de 1996 sur la divulgation des traitements dans le secteur public*
- *Loi de 1996 sur les fondations de la Couronne*
- *Loi de 1998 sur l'enregistrement des lobbyistes*
- *Loi de 2002 sur l'examen des dépenses des ministres et des chefs d'un parti de l'opposition et l'obligation de rendre compte*

- *Loi de 2004 sur la publicité gouvernementale*
- *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*, sauf en ce qui concerne les articles 21 à 27 et l'alinéa 31(1)b)
- *Loi de 2006 sur la négociation collective relative à la Police provinciale de l'Ontario*
- *Loi de 2009 sur l'examen des dépenses dans le secteur public*
- *Loi de 2009 sur la responsabilisation et la gouvernance des tribunaux décisionnels et les nominations à ces tribunaux*
- *Loi de 2010 sur la responsabilisation du secteur parapublic*, sauf en ce qui concerne les articles 5, 6, 8, 14, 15, 17, 18 et 20
- *Loi de 2014 sur la rémunération des cadres du secteur parapublic*
- *Loi de 2018 sur l'équité en matière de marchés publics*
- *Loi de 2019 sur la gestion de la chaîne d'approvisionnement (entités gouvernementales, parapubliques et du secteur de la santé)*
- *Loi de 2020 sur la réouverture de l'Ontario (mesures adaptables en réponse à la COVID-19)*
- *Loi de 2022 favorisant le maintien des effectifs au sein de services public*
- *Loi de 2022 sur l'approvisionnement en équipement de protection individuelle et la production d'un tel équipement*
- *Loi de 2022 sur l'initiative favorisant l'essor des entreprises ontariennes*
- *Loi de 2023 portant affectation anticipée de crédits pour 2024–2025*
- *Loi de crédits de 2024*
- *Loi sur l'administration financière*, en ce qui concerne les articles 1.0.1, 1.0.3 à 1.0.10, 1.0.21, 1.0.24, 1.0.25.1, 1.1, 9 et 10, 11.1 à 11.4, 11.5 à 11.9, 15 à 16.0.2 et 47; pour ce qui est des articles 1, 1.0.2, 1.0.14, 1.0.16, 1.0.17, 1.0.20, 1.0.22, 1.0.25, 1.0.26 et 2, de l'alinéa 3(1)h.1) ainsi que des articles 5, 5.1, 6, 7, 8.1, 10.1, 11, 11.4.1, 14.1, 16.3, 16.4, 28 et 38 [sauf l'alinéa (1)a.3)] à 45, l'application de la Loi est partagée entre la présidence du Conseil du Trésor et le ministre des Finances
- *Loi sur l'emblème floral*

- *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence*
 - *Loi sur le Conseil de gestion du gouvernement*
 - *Loi sur le drapeau officiel*
 - *Loi sur le ministère des Services gouvernementaux*, en ce qui concerne les services fournis par le Secrétariat du Conseil du Trésor
 - *Loi sur le Régime de retraite des fonctionnaires*
 - *Loi sur le vérificateur général*
-

Rapport annuel

Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) aide la présidente du Conseil du Trésor et dirige la transformation vers de meilleurs services publics pour l'avenir de l'Ontario.

En 2023–2024, le SCT a vécu une période de transformation, d'intégration et de gestion des changements sans précédent en raison d'un mandat considérablement élargi en matière d'approvisionnement, de ressources humaines, de paie et de gestion des situations d'urgence. Il a aussi continué de jouer un rôle essentiel dans la prestation de services gouvernementaux et publics de qualité et viables de la manière la plus efficace et rentable possible.

Voici les grandes réalisations du SCT en 2023–2024, lesquelles aident le gouvernement à assurer l'intendance financière, la viabilité, la transparence, l'obtention de bons résultats et l'optimisation des ressources.

Soutenir la responsabilité financière et la transparence

Dans le cadre de son rôle de chef de file quant à la responsabilité financière et à la viabilité des services et des programmes gouvernementaux, le SCT a dirigé et géré efficacement les processus pangouvernementaux de planification stratégique et de gestion des dépenses en cours d'exercice. En outre, il a continué d'accroître l'efficacité administrative quant aux services de soutien en rationalisant les coûts de location et l'utilisation du matériel de communication.

Consolider la responsabilisation et le contrôle financier

Le SCT continue de s'acquitter de ses fonctions quant à la responsabilisation du gouvernement en comptant sur une relation de travail axée sur la collaboration avec la vérificatrice générale. L'opinion sans réserve de la vérificatrice générale au sujet des Comptes publics de 2022–2023 en fait foi. Cela signifie que, de l'avis de la vérificatrice générale, les états financiers consolidés ont été préparés conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public et donnent une image fidèle de la situation financière. Les états financiers de l'Ontario faisaient l'objet d'une opinion sans réserve de la part de la vérificatrice générale pour le sixième exercice consécutif.

Le SCT veille à ce que les renseignements sur le déficit ou le surplus annuel fournis par le gouvernement soient justes, uniformes, comparables à ceux des exercices précédents et conformes aux normes comptables pour le secteur public. Le SCT a mis en œuvre cinq nouvelles normes comptables pour l'exercice 2022–2023 : Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations, Instruments financiers, Conversion des devises étrangères, Placements de portefeuille et Présentation des états financiers. Ce travail reflète l'engagement du gouvernement en matière de transparence et de responsabilisation envers la population ontarienne.

Le SCT a également offert des conseils impartiaux et éthiques aux ministères partenaires en ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre de programmes et de services. Pour le cycle de vérification de 2022–2023, le programme de vérification interne du SCT a permis de recommander plus de 200 mesures, dont la majorité ont été mises en œuvre ou sont en cours de mise en œuvre. Au cours des quatre derniers exercices (de 2020 à 2023), la quasi-totalité des recommandations du SCT à l'intention des ministères partenaires ont été pleinement mises en œuvre ou étaient en voie d'être appliquées.

Dans la foulée de l'engagement de l'Ontario en matière d'ouverture et de transparence, et conformément à la *Loi de 1996 sur la divulgation des traitements dans le secteur public*, le gouvernement a divulgué les noms, les postes, les traitements et le total des avantages imposables des employées et employés du secteur public (fonction publique de l'Ontario [FPO], secteur parapublic et administrations municipales) qui ont reçu un salaire égal ou supérieur à 100 000 \$ durant l'année civile 2023. Le compendium de la divulgation des traitements a été publié sous une forme téléchargeable et lisible par machine, et les données ont également été rendues accessibles au public dans des tableaux permettant le tri et les recherches (<https://www.ontario.ca/fr/page/divulgation-des-traitements>).

Dans le cadre de son plan à long terme qui vise à garantir la responsabilisation et la confiance à l'égard des finances de la Province, le gouvernement a effectué un examen approfondi des organismes provinciaux. Le travail de modernisation des organismes a commencé avec le Groupe de travail pour l'examen des organismes et s'est poursuivi par la réalisation d'un autre processus d'évaluation des organismes, à l'automne 2020. Les recommandations découlant de ces examens étaient axées sur la transparence et la viabilité des organismes. Elles ciblaient également des façons efficaces et efficaces d'améliorer l'expérience

client en bonifiant l'offre de services virtuels et en ligne. Le gouvernement travaille à la mise en œuvre de ces recommandations et surveille les progrès réalisés en ce sens. En 2021, le gouvernement a lancé les examens des mandats pour tous les organismes provinciaux. De 2021 à 2027, tous les organismes provinciaux feront l'objet d'un examen pour veiller à ce que leur mandat continue de respecter les priorités du gouvernement.

Gérer l'augmentation de la rémunération dans le secteur public

Le SCT entend mettre en œuvre une approche juste et rationnelle pour gérer la rémunération et protéger les services publics essentiels de première ligne, tout en continuant de chercher à mieux surveiller divers champs d'action clés au sein du secteur public.

Voici quelques initiatives menées pour gérer la rémunération :

- Réunion des avantages sociaux de plusieurs employeurs du secteur parapublic qui ont été intégrés au groupe d'avantages sociaux assurés de la FPO afin de réaliser des économies d'échelle.
- Établissement de conventions collectives justes et durables dans la foulée des mandats approuvés par le gouvernement, ce qui a mené à des résultats salariaux pour environ 40 000 membres de l'effectif syndiqué du secteur des organismes provinciaux.

Moderniser la fonction publique

Le SCT est résolu à moderniser la FPO et à créer une culture organisationnelle axée sur les objectifs qui permet d'attirer des personnes compétentes aux talents diversifiés, et de voir à leur maintien en poste, à leur perfectionnement et à leur réaffectation, là où il y a lieu, afin de respecter les priorités du gouvernement.

Le SCT a mené plusieurs initiatives pour incarner un renouvellement organisationnel qui vise à répondre aux priorités gouvernementales de même qu'à assurer la prestation de programmes et de services axés sur les résultats :

- Il a lancé le Plan relatif au personnel de la FPO pour 2023–2026, lequel constitue la stratégie de la FPO en matière de ressources humaines. Il s'agit d'un plan directeur stratégique qui oriente les efforts de la FPO pour attirer, former et maintenir en poste les meilleurs talents. Des progrès ont été réalisés dans le cadre d'initiatives liées à la modernisation de la façon de travailler, à la croissance et au perfectionnement ainsi qu'à l'appartenance.
- Il a élaboré des stratégies et des politiques en matière de ressources humaines qui permettent aux employées et employés d'exploiter pleinement leur potentiel et qui aident la FPO à mettre en œuvre la transformation souhaitée et à assurer l'efficacité organisationnelle.

- Il a facilité la planification stratégique des ressources humaines à l'échelle de la FPO afin de donner suite aux nouvelles priorités opérationnelles ministérielles et organisationnelles.
- Il a amélioré la collecte de données sociodémographiques liées à la dotation en personnel pour les postes de direction afin d'évaluer l'atteinte des objectifs ministériels en matière de diversité.
- Il a continué de diriger le Conseil consultatif de mise en œuvre chargé de formuler divers conseils, suggestions et commentaires concernant les initiatives liées à l'Engagement du leadership de la FPO visant à bâtir une fonction publique équitable, accessible et antiraciste.
- Il a publié le rapport d'étape annuel 2022 sur le plan pluriannuel d'accessibilité de la FPO, qui met en lumière les domaines dans lesquels des réalisations et des progrès significatifs ont été accomplis au cours de la première année du plan pour améliorer l'accessibilité.
- Il a publié la Politique d'accessibilité pour les services à la clientèle de la FPO en collaboration avec le Centre d'excellence en accessibilité. Entrant en vigueur le 1^{er} septembre 2024, la norme établit des principes d'accessibilité cohérents qui permettent à l'ensemble de la FPO de se conformer à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et de créer des produits et des services numériques inclusifs pour les collègues, les partenaires et le public.
- Il a lancé et mis en œuvre d'autres initiatives liées à l'Engagement du leadership de la FPO :
 - Il a mis en place un code de conduite de la FPO qui renforce les attentes en matière de normes de comportement au travail. Cette initiative vise à favoriser un climat d'intégrité et de respect ainsi qu'à promouvoir la responsabilité personnelle à l'égard de la conduite au travail.
 - Il a augmenté les ressources et les services en santé mentale, notamment en lançant le Programme des services inclusifs de counseling pour les employées et employés sous-représentés de la FPO et les membres de leur famille, leur donnant accès à des conseillères et conseillers qui représentent leurs communautés. Ce programme prévoit des séances de counseling en petits groupes axées sur les traumatismes, une capacité accrue de formation en premiers soins en santé mentale, de nouveaux modules d'apprentissage autonome en santé mentale et des activités de sensibilisation à la santé mentale et au bien-être.
 - Il a lancé le Programme pour l'avancement professionnel des Noirs au sein de la FPO, qui vise à faciliter l'accession à des postes administratifs pour les femmes noires souhaitant avancer dans leur carrière à la FPO.
 - Il a lancé le Programme d'identification des obstacles systémiques à l'emploi en mettant l'accent sur le recrutement, la promotion et l'avancement professionnel, y compris pour les employées et employés de la FPO ayant un handicap.

- Il a actualisé le programme de reconnaissance des employés de la FPO, notamment les Prix Améthyste, pour y inclure le leadership inclusif comme critère d'attribution des prix.
 - Il a publié des directives supplémentaires à l'intention des employées et employés et des dirigeantes et dirigeants concernant les microagressions transphobes en vue de créer des espaces plus sécuritaires pour les personnes bispirituelles, transgenres, non binaires et non conformes au genre.
 - Il a créé et offert des ressources, de la formation et des méthodes de production de rapports pour l'adaptation des emplois à l'échelle de la FPO.
 - Il a implanté le Système DMIS de gestion des cas d'invalidité pour améliorer l'expérience utilisateur grâce à des outils libre-service, sans négliger les économies opérationnelles ni les capacités d'analyse et de production de rapports.
- Il a respecté l'engagement du gouvernement à créer deux équipes axées sur l'équité chargées de mener la lutte contre le racisme systémique envers les personnes autochtones et noires, en plus de faire progresser les processus de changement et de réconciliation au sein de la FPO.
 - Il a défini des objectifs d'apprentissage liés à la vérité et à la réconciliation à intégrer aux plans de rendement des employées et employés pour favoriser un apprentissage actif et un perfectionnement professionnel qui contribuent à la réconciliation.
 - Il a publié le deuxième rapport annuel de la FPO sur l'équité. Ce rapport fait le point sur l'objectif de diversification de la haute direction et sur la mise en œuvre de la Politique pour la lutte contre le racisme pour dresser un portrait d'ensemble des progrès de la FPO. De plus, il fait état de la satisfaction des exigences énoncées dans la Politique pour la lutte contre le racisme ainsi que de la responsabilité et de la transparence à l'égard des efforts de la FPO pour combattre le racisme.
 - Il a promu le cadre éthique énoncé dans la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*, lequel comprend des règles et des restrictions concernant les serments d'entrée en fonction et d'allégeance, les conflits d'intérêts, l'activité politique et la divulgation des actes répréhensibles.
 - Il a mis en place une stratégie de diversité dans le cadre des services réguliers offerts par le Programme de stages de l'Ontario et le programme Perspectives d'emplois d'été. Cette stratégie a permis de recruter et de maintenir en poste des étudiantes et étudiants et des diplômées et diplômés récents qui s'identifient comme des personnes noires, autochtones, bilingues ou handicapées. Cela inclut également l'introduction des volets Stages favorisant l'accessibilité et Stages pour les Noirs du Programme de stages de l'Ontario ainsi que la réservation de stages d'été pour les étudiantes et étudiants.
 - Il a embauché jusqu'à 5 000 personnes dans des programmes pour étudiantes et étudiants et diplômées et diplômés récents en augmentant la représentation des groupes en quête d'équité. Ces programmes sont essentiels pour établir une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée tout en favorisant la

modernisation et en concrétisant les engagements en matière de diversité de la FPO.

- Il a amélioré le processus de nomination et l'offre de cours pour accorder la priorité au contenu axé sur la diversité et la lutte contre le racisme et pour doubler la cohorte annuelle du Programme de promotion des cadres et du Programme pour le développement du leadership, deux programmes phares en matière de perfectionnement au sein de la FPO.
- Il a conçu un plan d'action axé sur l'apprentissage et le perfectionnement pour la FPO et en a planifié le lancement. Ce plan vise à établir les priorités dans un environnement opérationnel post-pandémie et un contexte d'apprentissage échelonné où coexistent différentes méthodes de développement des compétences et de l'expertise.
- Il a donné des conseils stratégiques à la Commission de la fonction publique pour définir la culture et le talent de l'organisation et l'aider à s'acquitter de ses obligations envers la présidente du Conseil du Trésor.
- Il a lancé le nouveau Système DMIS de gestion des cas d'invalidité, qui se veut une solution infonuagique moderne permettant de signaler les incidents liés à la santé et à la sécurité. Le système permet également de gérer les dossiers de maladies et de blessures (comme les demandes de règlement à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail) et les opérations financières connexes pour la FPO et la Police provinciale de l'Ontario.
- Il a offert aux ministères divers services, conseils et orientations en matière de ressources humaines pour assurer le retour du personnel de la FPO sur les lieux de travail.
- Il a mis sur pied l'Initiative relative aux ressources humaines francophones bilingues de la FPO pour renforcer la capacité de la fonction publique à fournir des services gouvernementaux en français, notamment pour améliorer les processus de recrutement, de rétention et de formation de talents francophones bilingues.
- Il a offert promptement aux ministères divers services, conseils et orientations en matière de ressources humaines, y compris en les aidant à composer avec l'évolution des processus, des politiques ou des lignes directrices ayant trait à la COVID-19 et avec le retour graduel, en toute sécurité, sur les lieux de travail.
- Il a lancé deux projets pilotes pour appuyer la résolution précoce des conflits et les enquêtes internes concernant les plaintes qui relèvent de son mandat. Ces projets pilotes proposent des stratégies de prévention et de résolution précoce des conflits, y compris de l'encadrement, de la formation de groupe, de la médiation et des évaluations en milieu de travail.

- Il a lancé un programme de formation des nouveaux cadres pour permettre à ces derniers de développer leur capacité à gérer les résultats opérationnels, à diriger les équipes, à perfectionner les employées et employés et à créer des milieux de travail inclusifs et antiracistes.
- Il a lancé un programme de leadership inclusif à l'intention du personnel de gestion et de direction expérimenté pour promouvoir la responsabilisation, l'inclusion et la santé mentale au travail.
- Il a encouragé le mentorat au sein de la FPO en ajoutant à l'application de gestion des profils des talents une fonction qui permet à chaque membre de la FPO de nouer des relations avec ses collègues, d'approfondir ses connaissances, de transférer ses compétences et de gérer sa carrière.

Moderniser les programmes et les services gouvernementaux

S'appuyant sur les réformes qu'il a entreprises en 2019 pour améliorer les services et réaliser des gains d'efficacité, le SCT continue de collaborer avec le ministère des Services au public et aux entreprises (MSPE) afin d'accroître l'efficacité, la transparence et la responsabilisation en ce qui concerne les dépenses au titre des paiements de transfert. Le SCT et le MSPE continuent de coordonner l'intégration des programmes de paiements de transfert de divers ministères dans le système Paiements de transfert Ontario. Ce système est conçu pour améliorer l'expérience des bénéficiaires et des administratrices et administrateurs de paiements de transfert afin que le temps gagné soit consacré à la prestation des services à la population ontarienne.

Le Groupement ITI pour les organismes centraux du SCT a mené diverses initiatives pour réaliser des gains d'efficacité, dans l'objectif ultime d'améliorer et de mieux cibler les activités et les services du gouvernement, et pour assurer la viabilité à long terme des services essentiels :

- Amélioration de la prestation du Service des pensions alimentaires pour enfants, fourni par les ministères clients, par le développement d'une application en ligne (y compris l'intégration des signatures électroniques et des paiements numériques) qui a contribué à améliorer l'expérience client et à réduire les délais de traitement.
- Mise en œuvre d'une solution de gestion globale des risques qui permettra de centraliser, de surveiller et de signaler tous les risques à l'échelle de la FPO, conformément au mandat de la contrôleur générale de l'Ontario.

Moderniser l'approvisionnement dans le secteur public

Le SCT mène la modernisation de l'approvisionnement dans le secteur public et supervise l'organisme ApprovisiOntario afin d'offrir à la population ontarienne le meilleur rapport qualité-prix. Voici certains progrès réalisés en 2023–2024 :

- Lancement du plan de mise en œuvre de l'Initiative de développement des entreprises ontariennes, qui sert à soutenir les entreprises ontariennes et l'économie locale et à améliorer la résilience de la chaîne d'approvisionnement au moyen des dépenses d'approvisionnement du gouvernement, et organisation de 118 séances d'information ayant réuni plus de 3 000 intervenants ainsi que de 23 séances de formation (au 31 décembre 2023).
- Aide au développement organisationnel continu d'ApprovisiOntario et offre à l'organisme d'orientations stratégiques et prioritaires dans sa lettre de mandat de 2024–2025.
- Élaboration du Règlement de l'Ontario 422/23 en application de la *Loi de 2022 sur l'initiative favorisant l'essor des entreprises ontariennes*, lequel énonce les règles que les entités du secteur public doivent suivre afin d'accorder la préférence aux entreprises ontariennes relativement à des processus d'approvisionnement dont les montants sont inférieurs à certains seuils.

Accroître la capacité de gestion des situations d'urgence à l'échelle de la province

Le SCT continue d'accroître sa capacité d'aider les ministères, les municipalités, les Premières Nations, divers organismes et l'ensemble de la population ontarienne en ce qui concerne la sécurité, l'entraînement et la préparation relativement à toute situation d'urgence.

En 2022–2023, le gouvernement a accru sa capacité de gestion des situations d'urgence et a nommé un commissaire à la gestion des situations d'urgence.

Par l'intermédiaire de Gestion des situations d'urgence Ontario et en collaboration avec divers partenaires et intervenants, le SCT a aussi mené les activités suivantes de gestion des situations d'urgence :

- Il a lancé la Subvention pour les projets communautaires de protection civile, une nouvelle subvention fondée sur les demandes qui améliorera la résilience des municipalités, des Premières Nations, des régies locales des services publics et des organisations non gouvernementales. Cette subvention aidera les communautés et les organisations à acheter des fournitures essentielles et de l'équipement ainsi qu'à offrir de la formation et des services pour améliorer la préparation et l'intervention en cas d'urgence à l'échelle locale.
- Il a établi des ententes de paiement de transfert avec des organisations non gouvernementales et des partenaires ayant fait leurs preuves en matière de gestion des situations d'urgence, d'intervention et de gestion des bénévoles pour financer les activités de renforcement des capacités et de préparation.
- En collaboration avec le ministère de l'Éducation, il a remis des produits de sensibilisation aux élèves de la maternelle à la 12^e année dans le cadre de la Semaine de la sécurité civile.

- Il a facilité l'offre de 336 cours sur la gestion des situations d'urgence aux partenaires et intervenants externes, lesquels ont été suivis par 13 847 personnes (en personne et en ligne, grâce à des options d'apprentissage virtuel et autonome).
- Il a organisé 85 exercices et séances d'entraînement d'urgence avec des partenaires gouvernementaux et non gouvernementaux, en plus d'y prendre part, pour améliorer l'entraînement et la préparation aux situations d'urgence. Il a notamment participé à des exercices en collaboration avec Bruce Power, la centrale nucléaire de Pickering, Ontario Power Generation, Sécurité publique Canada (exercices cyber-physiques) ainsi que de nombreux ministères, communautés et autres intervenants.
- Il a publié le premier rapport annuel sur la stratégie et le plan d'action de l'Ontario pour la gestion des situations d'urgence, qui décrit les progrès réalisés en 2023 relativement aux mesures et aux objectifs énoncés dans le plan pour faire évoluer la gestion des situations d'urgence et mener à un Ontario sécuritaire, entraîné et préparé.
- Il a créé le Groupe de travail sur une approche tous risques pour les Premières Nations, dirigé conjointement par la First Nations Emergency Response Association. Ce groupe de travail se concentre sur la conception et la réalisation de brûlages dirigés par les Premières Nations comme méthode de réduction des risques de feu de végétation et de catastrophe. Les gouvernements provinciaux, le gouvernement fédéral et les partenaires des Premières Nations font partie du groupe.

Gérer les situations d'urgence

Par l'intermédiaire de Gestion des situations d'urgence Ontario et en collaboration avec divers partenaires, le SCT veille à une coordination rapide et efficace des situations d'urgence aux quatre coins de la province. Gestion des situations d'urgence Ontario s'est préparée, et est intervenue, pour faire face à diverses situations d'urgence dans les douze derniers mois :

- Elle a collaboré de façon proactive avec ses partenaires dans le cadre de groupes de planification et de travail, y compris d'un colloque annuel, et de mises à jour des plans opérationnels afin de se préparer à offrir les mesures de soutien à la gestion des situations d'urgence nécessaires pour aider les communautés touchées par des inondations et des feux de végétation en Ontario.
- En collaboration avec ses principaux partenaires, comme les communautés et les organisations des Premières Nations, les homologues provinciaux et fédéraux, les municipalités et les organisations non gouvernementales, elle a veillé à la coordination de l'évacuation préventive, organisée par les Premières Nations, de 2 100 membres des communautés des Premières Nations de Kashechewan, de Fort Albany et d'Attawapiskat ainsi que de leur retour en toute sécurité chez eux pendant les inondations du printemps 2023.

- Elle a contribué à la gestion des situations d’urgence en Colombie-Britannique en coordonnant les opérations d’évacuation et la planification des interventions durant une saison des feux de végétation sans précédent au Canada. Dans les 24 heures suivant la réception de la demande de la Colombie-Britannique, elle a déployé dans la province deux membres de son personnel possédant une expérience en gestion des incidents.
- Elle a coordonné l’évacuation sécuritaire de 794 membres de la Première Nation d’Eabametoong vers Thunder Bay et Niagara Falls en raison d’un problème d’approvisionnement en eau au sein de la communauté, en plus d’assurer leur retour à la maison en toute sécurité.
- Elle a surveillé plus de 700 feux de végétation dans la province en 2023, et elle a communiqué avec le ministère des Richesses naturelles et des Forêts (MRNF) pour se tenir au fait de la situation ainsi que pour surveiller les autres répercussions des incendies et de la fumée partout au Canada et aux États-Unis. Elle était en contact étroit avec d’autres autorités provinciales et territoriales, dont l’Alberta, la Nouvelle-Écosse et la Colombie-Britannique.

Elle a coordonné l’évacuation d’urgence de 2 800 membres des communautés des Premières Nations de Fort Albany et de Kashechewan, dont 1 300 personnes vulnérables, durant les feux de végétation de 2023. En collaboration avec le MRNF et le service d’ambulance aérienne Ornge, elle a évacué plus de 400 personnes en quelques heures pendant la nuit en raison d’un risque imminent d’incendie et de fumée

Tableau 5 : Dépenses ministérielles réelles provisoires 2023–2024

Type de compte	Dépenses ministérielles réelles provisoires 2023–2024 (M\$) ^[7]
Fonctionnement	2 161,9
Immobilisations	5,7

Type de compte	Dépenses ministérielles réelles provisoires 2023-2024 (M\$) ^[7]
Effectif ^[8] (au 31 mars 2024)	2 608 EPT

Mis à jour : 23 avril 2025
Date de publication : 23 avril 2025

Notes en bas de page

- [1] ^ Les prévisions, les chiffres réels provisoires et les chiffres réels des derniers exercices sont redressés afin de refléter les changements relatifs à l'organisation du ministère ou à la structure de ses programmes. Les chiffres réels provisoires correspondent aux données financières figurant dans le *Budget de l'Ontario de 2024*.
- [2] ^ Les prévisions et les chiffres réels des derniers exercices sont redressés afin de refléter les changements relatifs à l'organisation du ministère ou à la structure de ses programmes.
- [3] ^ Le pourcentage représente la comparaison des chiffres réels de 2020-2021 avec les chiffres réels de 2021-2022.
- [4] ^ Le pourcentage représente la comparaison des chiffres réels de 2022-2023 avec les prévisions de 2023-2024. L'augmentation de 399 % est principalement attribuable à l'absence du Fonds de

prévoyance dans les chiffres réels, étant donné que les dépenses sont déclarées par les ministères qui reçoivent les sommes du Fonds de prévoyance.

- [5] ^ Les sommes ne comprennent pas les coûts des services juridiques pouvant être recouvrés auprès du ministère du Procureur général.
- [6] ^ Comprend les services d'administration et de gestion élargis en vertu du nouveau mandat, les prévisions pour la partie des services d'actuariat et juridiques relevant du SCT ainsi que les indemnités quotidiennes de la Commission.
- [7] ^ Les chiffres réels provisoires correspondent aux données financières figurant dans le *Budget de l'Ontario de 2024*.
- [8] ^ Postes équivalents à plein temps au sein de la fonction publique de l'Ontario.