

**Treasury Board  
Secretariat**

Office of the President  
Room 4320, Whitney  
Block 99 Wellesley Street  
West Toronto ON M7A  
1W3 Tel.: 416-327-2333

**Secrétariat du Conseil du Trésor**

Bureau du président  
Édifice Whitney, bureau 4320  
99, rue Wellesley Ouest  
Toronto (Ontario) M7A 1W3  
Tél. : 416 327-2333



5 septembre 2025

Mme Geri Markvoort Présidente  
Commission du Régime de retraite de l'Ontario  
2200 – 200, rue King Ouest Toronto (Ontario) M5H 3X6

par courriel : [Geri.Markvoort@opb.ca](mailto:Geri.Markvoort@opb.ca)

Madame,

Je suis heureuse de vous faire part des priorités de notre gouvernement pour 2026 concernant la Commission du Régime de retraite de l'Ontario.

Les organismes font partie du gouvernement et sont tenus d'agir dans l'intérêt supérieur de la population de l'Ontario et de veiller à offrir un bon rapport qualité prix aux contribuables. Les organismes doivent également se conformer aux politiques et directives du gouvernement.

Conformément aux exigences de la Directive sur les organismes et les nominations, les organismes doivent aligner leurs buts, leurs objectifs et leur orientation stratégique sur les priorités et l'orientation de notre gouvernement. En tant que présidente, vous devez vous assurer que le plan d'activités de la Commission du Régime de retraite de l'Ontario reflète votre intention de répondre aux attentes et aux priorités du gouvernement énoncées ci dessous et que les progrès et les réalisations sont présentés dans votre rapport annuel. La conformité à ces exigences fait l'objet d'un rapport annuel au Conseil du Trésor/Conseil de gestion du gouvernement.

La présente lettre expose mes attentes pour 2026, à savoir que la Commission du Régime de retraite de l'Ontario soit innovante, viable et responsable, en suivant les orientations suivantes :

**Innovation**

1. Simplifier les interactions avec les clients
2. Élargir et optimiser l'offre de services numériques
3. Améliorer la satisfaction des clients

Échanger, sur demande, des données avec ApprovisiOntario concernant les dépenses consacrées aux achats et leur planification, les ententes contractuelles et les relations avec les fournisseurs afin de faciliter la prise de décisions fondées sur des données probantes.

## **Viabilité**

4. Renforcer la prestation des services publics en optimisant les capacités organisationnelles et en orientant les ressources existantes vers les secteurs prioritaires
5. Utiliser efficacement les ressources du secteur public :
6. respecter les allocations financières de l'organisme
7. gérer la taille de l'effectif de manière prudente et responsable; lorsqu'un organisme a besoin d'augmenter considérablement la taille de son effectif, il doit soumettre au ministre, pour approbation, un plan de ressources humaines qui justifie cette augmentation en fonction des priorités du gouvernement et/ou du mandat de l'organisme.

## **Responsabilisation**

8. Élaborer des mesures axées sur les résultats afin de surveiller et de mesurer efficacement le rendement, et rendre des comptes à cet égard
9. Protéger les données des particuliers, des entreprises ou des organisations en gérant activement les données et la cybersécurité, et en rendant compte de l'utilisation de l'intelligence artificielle
10. Signaler tous les risques élevés, et prévoir des plans d'atténuation efficaces
11. Revenir à une norme de cinq jours par semaine au bureau et collaborer avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour remédier à toute contrainte liée à l'espace de bureau
12. Élaborer et encourager des initiatives en matière de diversité et d'inclusion en favorisant un milieu de travail équitable, inclusif, accessible, antiraciste et diversifié.

Il s'agit là des engagements pris à l'échelle du gouvernement pour les organismes provinciaux régis par un conseil d'administration. Veuillez consulter le guide ci joint pour plus de détails sur chaque priorité et les mesures de rendement qui pourraient être instaurées, le cas échéant.

Je vous fais part également de plusieurs priorités propres à la Commission du Régime de retraite de l'Ontario :

1. Assurer une surveillance efficace des risques financiers liés à la Caisse de retraite des fonctionnaires afin de garantir la viabilité à long terme du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF). Cela comprend :
  - mettre en œuvre le plan d'intervention en matière de financement et continuer à assurer la surveillance de la Société ontarienne de gestion des placements (SOGP) en ce qui concerne son rôle dans la gestion des actifs dont la CRRO est responsable;
  - continuer à soutenir la viabilité des régimes de retraite de la fonction publique et travailler avec des partenaires pour faire croître le nombre de membres actifs du RRF, améliorer le ratio entre membres actifs et inactifs, minimiser les coûts administratifs pour les bénéficiaires d'une pension du secteur public et réaliser des gains en efficacité;
  - collaborer avec le gouvernement, en tant que seul promoteur du RRF, sur toute stratégie de financement à long terme.

2. Maintenir un système efficace de contrôles internes et de conformité aux exigences applicables afin de favoriser la transparence et la responsabilisation. Cela comprend une surveillance efficace de la gestion des dépenses et des contrôles de la CRRO, mais également la recherche de possibilités d'améliorer l'efficacité opérationnelle.
3. Poursuivre les efforts de modernisation des systèmes afin d'atténuer les risques de défaillance et permettre à la CRRO de simplifier l'expérience client, d'étendre les services numériques et d'améliorer l'efficacité opérationnelle. Fournir un soutien continu aux initiatives demandées par le gouvernement.

Lors de notre prochaine réunion, il me fera plaisir de discuter de ces priorités et d'apprendre comment vous entendez en tenir compte dans le prochain plan d'activités de l'organisme et dans le cadre de ses opérations courantes.

Je tiens à vous remercier, ainsi que les autres membres du conseil d'administration, pour votre engagement sans faille envers la Commission du Régime de retraite de l'Ontario. Votre travail et votre soutien continu sont inestimables pour notre gouvernement et la population de l'Ontario.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec Karen Elstone, gestionnaire, Unité des politiques des régimes de retraite, au 416 662-5149 ou à [Karen.Elstone@ontario.ca](mailto:Karen.Elstone@ontario.ca)

Cordialement,

Caroline Mulroney  
Présidente du Conseil du Trésor

Pièce jointe :  
Tableau des priorités gouvernementales pour le secteur des organismes

c. Carlene Alexander  
Sous ministre, Secrétariat du Conseil du Trésor  
Secrétaire du Conseil du Trésor et du Conseil de gestion du gouvernement

Darren Harper  
Stratège en chef des relations de travail  
Groupe des pratiques pour les relations de travail stratégiques et la rémunération dans le secteur public, Centre pour les relations de travail et la rémunération dans le secteur public  
Secrétariat du Conseil du Trésor

Sarah O'Callaghan  
Sous ministre adjointe  
Division de la rémunération globale et de la classification  
Secrétariat du Conseil du Trésor

Darwin Bozek  
Président-directeur général  
Commission du Régime de retraite de l'Ontario

Marc Rondeau  
Vice président directeur et directeur général des régimes de retraite  
Commission du Régime de retraite de l'Ontario

## **Priorités gouvernementales pour les organismes provinciaux régis par un conseil d'administration 2026**

Chaque année, le SCT fournit aux ministères un ensemble de priorités gouvernementales pour le secteur des organismes. Ces priorités sont ensuite communiquées dans une lettre d'orientation annuelle du ministre à chacun des organismes régis par un conseil d'administration.

Les priorités sectorielles guident les organismes dans l'élaboration de leurs plans d'activités annuels et permettent de s'assurer que leur orientation stratégique et leurs activités sont conformes aux orientations et aux attentes du gouvernement. Les priorités sont claires, mesurables et souples, de sorte qu'elles s'appliquent de manière générale à tous les organismes régis par un conseil d'administration.

Les tableaux suivants décrivent les priorités gouvernementales pour 2026, les attentes y afférant et les mesures qui permettraient de suivre les progrès et les résultats attendus.

### **Mesures potentielles**

Les mesures axées sur les résultats visent à suivre les progrès réalisés par les organismes dans la mise en œuvre des priorités du gouvernement et à instaurer des normes d'efficacité. Les organismes devraient disposer de mesures permettant de suivre la mise en œuvre des priorités. Des mesures potentielles sont fournies dans le présent document à titre indicatif, mais les organismes peuvent élaborer leurs propres mesures pour suivre les progrès réalisés et en rendre compte chaque année au SCT.

## 1. Innovation

Les organismes provinciaux sont tenus de fournir des services publics de grande qualité de manière innovante et accessible, tout en priorisant la satisfaction des clients et en simplifiant les interactions.

Vous trouverez ci dessous nos attentes dans la catégorie « innovation ». Certaines mesures potentielles peuvent être mises à profit lorsqu'il n'en existe pas, ou les organismes peuvent élaborer leurs propres mesures pour chaque attente.

### Attente : Simplifier les interactions avec les clients.

Mesures potentielles	Orientations
<b>Temps de traitement</b> : Suivre le temps nécessaire aux clients, en moyenne, pour accomplir des tâches essentielles.	Les tâches essentielles peuvent porter sur le respect de la réglementation en matière de permis, les renouvellements de licences, d'autres processus soumis à des délais, etc.
<b>Nombre de formulaires/documents</b> : Contrôler le nombre de formulaires et de documents requis pour différents services.	Chercher des possibilités de regrouper ou d'éliminer les formulaires/documents inutiles ou redondants.
<b>Temps consacré aux procédures</b> : Suivre le nombre d'étapes obligatoires que les clients doivent suivre pour obtenir des services.	Chercher des possibilités de regrouper ou d'éliminer les étapes inutiles.  Veiller à ce que le processus soit transparent et facile à comprendre, et l'étayer par des recherches et des consultations auprès des intervenants.  Veiller à ce que les frais d'utilisation ne constituent pas un obstacle aux procédures ou à l'accès aux services et aux ressources.
<b>Nombre de services offerts au moyen d'une application numérique</b> : Le cas échéant, suivre le nombre de services disponibles au moyen d'une application numérique et chercher à l'accroître au fil du temps.	Tous les services ne peuvent pas être proposés sur une plateforme numérique.  Lors du développement de nouvelles applications numériques, il importe de tenir compte du temps et des ressources à y consacrer.

**Attente : Élargir et optimiser l'offre de services numériques.**

Mesures potentielles	Orientations
<p><b>Pourcentage de services proposés en ligne</b> : Suivre le pourcentage de services/transactions disponibles par voie électronique et viser à l'augmenter au fil du temps.</p>	<p>Évaluer et moderniser les pratiques ou les services fournis en adoptant des outils numériques afin de permettre aux utilisateurs de réaliser des économies de temps et d'argent.</p>
<p><b>Pourcentage de satisfaction à l'égard des services offerts en ligne</b> : Suivre le pourcentage de satisfaction des clients à l'égard des services numériques.</p>	<p>Notamment par des sondages sur la satisfaction des utilisateurs.</p>
<p><b>Pourcentage d'utilisation des services élargis</b> : Suivre l'utilisation des services élargis ou des nouveaux services proposés aux clients.</p>	<p>Utiliser ces données pour étayer et simplifier les pratiques opérationnelles.</p>
<p><b>Nombre de nouveaux utilisateurs d'applications numériques</b> : Le cas échéant, suivre le nombre de nouveaux utilisateurs d'applications numériques.</p>	<p>Les données recueillies peuvent aider à comprendre si l'application est bien accueillie par les utilisateurs potentiels.</p>
<p><b>Nombre d'utilisateurs qui ont recours aux services en ligne selon les groupes démographiques</b> : Suivre les données d'utilisation afin de s'assurer que tous les groupes démographiques (âge, lieu, etc.) accèdent efficacement aux services numériques.</p>	<p>Il importe de tenir compte des problèmes susceptibles d'empêcher les clients d'accéder aux services en ligne, tels que les limitations de bande passante dans les zones rurales.</p>
<p><b>Trafic sur le site Web et adoption des utilisateurs</b> : Suivre le trafic sur le site Web, les sessions d'utilisation et les pages vues en lien avec les services numériques.</p>	<p>On pourra pour ce faire recourir à des outils tels que Google Trends ou Google Analytics 4.</p>
<p><b>Pourcentage de transactions effectuées en ligne</b> : Suivre le pourcentage d'utilisateurs qui effectuent des transactions au moyen de plateformes numériques.</p>	<p>Ces données peuvent être utilisées pour comprendre les préférences des utilisateurs, et étayer et simplifier les pratiques opérationnelles.</p>
<p><b>Pourcentage d'adoption des solutions innovantes de fidélisation ou de mobilisation des utilisateurs</b> : Suivre le pourcentage de solutions de fidélisation ou de mobilisation des utilisateurs, ou le</p>	<p>Favoriser la fidélisation des utilisateurs au fil du temps.</p> <p>Exemple : exploiter des technologies telles que les alertes d'abandon de panier. Il s'agit de rappels que les utilisateurs</p>

Mesures potentielles	Orientations
nombre de nouvelles solutions mises en œuvre.	reçoivent lorsqu'ils ajoutent des articles à un panier d'achats en ligne sans passer à la caisse après un certain délai.

**Attente : Améliorer la satisfaction des clients.**

Mesures potentielles	Orientations
<p><b>Nombre d'interactions de service :</b> Suivre le nombre d'interactions de service des clients/entreprises/intervenants avec l'organisme (p. ex. appels téléphoniques, courriels, visites en personne).</p>	Chercher à réduire le nombre d'interactions inutiles en fournissant des ressources en ligne claires et des options en libre service.
<p><b>Pourcentage de satisfaction des clients à l'égard de la prestation des services :</b> Suivre l'évolution de la satisfaction des clients au fil du temps. Mesurer la satisfaction des clients à l'égard de leur expérience de service au moyen de sondages, le cas échéant.</p>	Le suivi de la satisfaction des clients permet d'intervenir et d'apporter des ajustements aux programmes et services pour lesquels on observe une baisse du taux de satisfaction, et de comprendre quelles expériences positives peuvent être élargies.
<p><b>Nombre d'initiatives en matière d'accessibilité :</b> Suivre le nombre d'initiatives visant à améliorer l'accès des clients aux services de l'organisme (p. ex. prolongation des heures de service, disponibilité de plusieurs canaux de communication et formats alternatifs).</p>	<p>Exemples de canaux de communication : téléphone, courriel, en personne, alertes SMS, vidéoconférence.</p> <p>Exemple de formats alternatifs : HTML, gros caractères, BeeLine Reader, fichiers audio, sous titres.</p>
<p><b>Pourcentage des normes de service observées ou dépassées :</b> Suivre le pourcentage des normes de service de l'organisme observées ou dépassées.</p>	<p>L'organisme a-t-il s'est-il doté de normes de service? Si ce n'est pas le cas, aligner les normes de service de l'organisme sur celles du secteur public de l'Ontario.</p> <p>Par exemple, cela peut inclure des sondages sur la satisfaction des utilisateurs.</p>

**Échanger, sur demande, des données avec ApprovisiOntario concernant les dépenses consacrées aux achats et leur planification, les ententes contractuelles et les relations avec les fournisseurs afin de faciliter la prise de décisions fondées sur des données probantes.**

<b>Mesures potentielles</b>	<b>Orientations</b>
S.O.	S.O.

## 2. Viabilité

Les organismes provinciaux doivent fonctionner de manière à demeurer viables à long terme dans leur forme actuelle, tout en offrant un service de grande qualité au public.

Vous trouverez ci dessous les attentes dans la catégorie « viabilité ». Des mesures potentielles peuvent être mises en œuvre lorsqu'il n'en existe aucune, ou les organismes peuvent élaborer leurs propres mesures pour chaque attente.

**Attente : Renforcer la prestation des services publics en optimisant les capacités organisationnelles et en orientant les ressources existantes vers les secteurs prioritaires.**

Mesures potentielles	Orientations
<b>Nombre de secteurs prioritaires</b>	Les organismes peuvent définir, répertorier et quantifier leurs secteurs prioritaires, si ce n'est pas déjà fait.
<b>Nombre d'ETP réaffectés à chaque secteur prioritaire</b>	Lorsque le personnel est redéployé, les organismes doivent en assurer le suivi afin de comprendre où les ressources sont utilisées et procéder à une nouvelle évaluation, au besoin.
<b>Financement réaffecté à chaque secteur prioritaire</b>	Réaffecter les fonds ou les ETP à d'autres secteurs touchés par des contraintes en matière de ressources (p. ex. manque de personnel, retard dans le traitement des dossiers, etc.).

**Attente : Utiliser efficacement les ressources du secteur public et respecter les allocations financières de l'organisme.**

Mesures potentielles	Orientations
<b>Écarts budgétaires</b> : Calculer les dépenses réelles de l'organisme par rapport au budget alloué.	S'efforcer de respecter le budget alloué.
<b>Ratio des frais d'exploitation</b> : Ratio entre les frais d'exploitation et les recettes.	S'efforcer d'augmenter les recettes tout en réduisant les frais d'exploitation.
<b>Précision des prévisions</b> : Comparer les prévisions financières aux données budgétaires réelles.	Cet exercice peut vous aider à établir des prévisions pour les cycles budgétaires futurs.

**Attente : Utiliser efficacement les ressources du secteur public et gérer la taille de l'effectif avec prudence. Lorsqu'un organisme a besoin d'augmenter considérablement la taille de son effectif, il doit soumettre au ministre, pour approbation, un plan de ressources humaines qui justifie cette augmentation en fonction des priorités du gouvernement et/ou du mandat de l'organisme.**

Mesures potentielles	Orientations
<b>Variation annuelle en pourcentage de la taille de l'effectif</b> : Suivre la variation (augmentation ou diminution) de la taille de l'effectif.	Chercher à limiter l'expansion annuelle de l'effectif.
<b>Suivre le taux de croissance (augmentation annuelle en pourcentage) de la taille de l'effectif.</b>	Documenter toute croissance de l'effectif pour la justifier.
<b>Suivre le taux de réduction (pourcentage annuel de diminution) de la taille de l'effectif.</b>	Documenter toute diminution de l'effectif pour la justifier.

### 3. Responsabilisation (mesure des résultats)

Les organismes provinciaux fournissent des services publics et doivent rendre des comptes au gouvernement par le truchement du ministre responsable. Dans l'exercice de leur mandat, les organismes provinciaux concilient la souplesse opérationnelle et la responsabilité du ministre à l'égard des organismes envers le Conseil des ministres, l'Assemblée législative et la population de l'Ontario.

Vous trouverez ci dessous les attentes dans la catégorie « responsabilisation ». Des mesures potentielles peuvent être mises en place lorsqu'il n'en existe pas, ou les organismes peuvent élaborer leurs propres mesures pour chaque attente.

**Attente : Élaborer des mesures axées sur les résultats afin de surveiller et de mesurer efficacement le rendement, et rendre des comptes à cet égard.**

Mesures potentielles	Orientations
<b>Pourcentage de services/programmes clés pour lesquels des mesures des résultats ont été établies</b>	Les services et programmes clés de l'organisme sont ils assortis d'indicateurs de rendement clés basés sur les résultats? Si ce n'est pas le cas, instaurer des indicateurs de rendement clés pour surveiller et suivre les résultats.
<b>Durée du cycle</b> : Suivre le temps nécessaire, en moyenne, pour réaliser un processus ou un fournir un service spécifique.	Viser une réduction de la durée des cycles d'exécution afin d'accélérer la prestation des services.  Cela peut s'appliquer aux organismes de services opérationnels.
<b>Taux d'achèvement des projets</b> : Suivre le pourcentage de projets/produits livrables fournis dans les délais impartis.	Un taux élevé témoigne d'une gestion de projet efficace.  Cela peut s'appliquer aux entreprises opérationnelles.
<b>Taux de règlement au premier appel</b> : Suivre le pourcentage de demandes de clients réglées dès le premier contact.	Un taux élevé indique une résolution efficace des problèmes.  Cela peut s'appliquer aux organismes de services opérationnels.
<b>Efficacité du versement des subventions</b> : Temps moyen nécessaire pour traiter et verser les subventions aux bénéficiaires.	Cela peut s'appliquer aux organismes fiduciaires.
<b>Pourcentage de litiges présentés et approuvés.</b>	Cela peut inclure les demandes présentées par les clients/intervenants en cas de litige, de catastrophe naturelle ou d'événement imprévu.

Mesures potentielles	Orientations
	<p>Par exemple, le nombre de demandes approuvées à l'encontre des fonds.</p> <p>Cela peut s'appliquer aux organismes fiduciaires et aux organismes de services opérationnels.</p>
<p><b>Pourcentage de plaintes présentées et réglées.</b></p>	<p>Cela peut s'appliquer aux organismes fiduciaires et aux organismes de services opérationnels.</p>
<p><b>Évolution de l'arriéré :</b> Suivre l'augmentation ou la diminution de l'arriéré.</p>	<p>Cela peut s'appliquer aux organismes de services opérationnels et aux organismes ayant des fonctions décisionnelles internes.</p>
<p><b>Délai de prise des décisions (en jours) :</b> Suivre le nombre total de jours nécessaires pour prendre une décision.</p>	<p>Cela peut s'appliquer aux organismes de services opérationnels ou aux organismes ayant des fonctions décisionnelles internes.</p>
<p><b>Pourcentage de cas réglés par année :</b> Suivre le pourcentage de cas réglés chaque année.</p>	<p>Cela peut s'appliquer aux organismes de services opérationnels ou aux organismes ayant des fonctions décisionnelles internes.</p>

**Attente : Protéger les données des particuliers, des entreprises ou des organisations en gérant activement les données et la cybersécurité, et en rendant compte de l'utilisation de l'intelligence artificielle.**

Mesures potentielles	Orientations
<p><b>Mise en place d'un plan de cybersécurité assorti de résultats mesurables</b></p>	<p>Un plan de cybersécurité peut inclure de l'information sur les politiques de sécurité, les procédures et le plan de redressement d'une organisation concernant des contre mesures.</p> <p>L'objectif du plan est de maintenir l'intégrité des opérations et la sécurité de l'organisation.</p>
<p><b>Nombre de risques liés à la cybersécurité signalés</b></p>	<p>Les risques liés à la cybersécurité peuvent compromettre les actifs numériques, les systèmes et les données d'une organisation par le biais de cyberattaques ou de menaces numériques.</p>
<p><b>Nombre de risques liés à la cybersécurité signalés et assortis de plans d'atténuation</b></p>	<p>Le plan d'atténuation doit s'attaquer efficacement à la cause profonde du risque.</p>
<p><b>Temps nécessaire, en moyenne, pour détecter les incidents de sécurité :</b> Suivre le temps requis pour détecter les incidents de sécurité.</p>	<p>Le temps de détection permet de mieux cerner les aspects des processus opérationnels qui peuvent être renforcés.</p>
<p><b>Temps nécessaire, en moyenne, pour régler des incidents de sécurité :</b> Suivre le temps requis pour régler les incidents de sécurité.</p>	<p>Un règlement rapide est important pour s'assurer que l'organisme puisse continuer à fonctionner et que les services ne soient pas perturbés.</p>
<p><b>Nombre de plans de cybersécurité établis et assortis de résultats mesurables :</b> Suivre le nombre de plans de cybersécurité assortis de résultats mesurables.</p>	<p>Les plans de cybersécurité doivent être assortis de résultats clairs et mesurables pour s'assurer que les objectifs sont atteints.</p>
<p><b>Nombre d'audits de cybersécurité réussis :</b> Suivre le nombre d'audits</p>	<p>Collaborer avec le service informatique et/ou le service d'audits pour réaliser et suivre les audits de cybersécurité en temps opportun.</p>

**Attente : Signaler tous les risques élevés, et prévoir des plans d'atténuation efficaces.**

Mesures potentielles	Orientations
<b>Nombre de risques élevés signalés</b>	<p>Un risque est la probabilité qu'un événement survienne et ait une incidence sur les objectifs que l'organisme cherche à atteindre.</p> <p>Pour en savoir plus sur la gestion des risques, consultez le cadre de gestion globale des risques de la FPO.</p>
<b>Nombre de risques élevés signalés, assortis de plans d'atténuation</b>	Le plan d'atténuation doit permettre de s'attaquer à la cause profonde du risque.
<b>Temps nécessaire à la mise en œuvre d'un plan d'atténuation</b> : Suivre le nombre de jours nécessaires à la mise en œuvre d'un plan d'atténuation efficace.	Le plan d'atténuation doit traiter efficacement la cause profonde du risque.
<b>Pourcentage de risques atténués dans les délais prévus</b> : Suivre la proportion de risques moyens à élevés qui se sont produits et ont été atténués avec succès dans les délais prévus.	Cela permettra de comprendre dans quelle mesure les plans d'atténuation et leurs cibles donnent des résultats.

**Attente : Revenir à une norme de cinq jours par semaine au bureau et collaborer avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour remédier à toute contrainte liée à l'espace de bureau.**

Mesures potentielles	Orientations
<b>Suivre les réductions d'espace et de coûts résultant de l'alignement sur les exigences de la Directive du CGG relative aux biens immobiliers, les initiatives sur les locaux à bureaux modernes de la FPO et les initiatives d'optimisation.</b>	
<b>Ratio entre l'effectif et l'espace de bureau afin de densifier et d'optimiser les locaux.</b>	

**Attente : Élaborer et encourager des initiatives en matière de diversité et d'inclusion en favorisant un milieu de travail équitable, inclusif, accessible, antiraciste et diversifié.**

Mesures potentielles	Orientations
<p><b>Recrutement</b> : Mesurer la diversité des candidats et la diversité du comité d'embauche.</p>	<p>Cela permettra à l'organisme d'obtenir des données de référence et de comprendre pour quelles populations elle pourrait développer des objectifs spécifiques en matière de diversité.</p>
<p><b>Maintien en poste</b> : Suivre le taux de rotation du personnel, notamment pour déterminer si les employés issus de certains groupes ou milieux quittent davantage l'organisme que les autres.</p>	<p>Chercher à améliorer le maintien en poste en réduisant le taux de rotation du personnel.</p>
<p><b>Avancement</b> : Suivre les données relatives aux employés qui progressent au sein de l'organisme.</p>	<p>Veiller à ce que les employés qui gravissent les échelons de l'organisation reflètent la composition sociodémographique de l'Ontario.</p>
<p><b>Accessibilité</b> :</p> <p>Pourcentage des obstacles qui ont été supprimés dans une catégorie mesurée (p. ex. services de l'organisme, lieu de travail, services numériques, etc.).</p> <p>Suivre le nombre de plaintes liées à l'accessibilité reçues et réglées.</p> <p>Pourcentage d'achèvement de la formation sur l'accessibilité au sein de l'organisation et fréquence des séances de formation.</p> <p>Pourcentage de demandes d'accommodement traitées dans un délai précis.</p>	<p>Établir des mesures d'accessibilité et/ou améliorer les mesures existantes dans plusieurs secteurs, notamment les services de l'organisme, le lieu de travail, la composition du conseil d'administration, les portails en ligne et les documents physiques. Veiller à ce qu'un large éventail de handicaps physiques et invisibles soient pris en compte et proposer des mesures d'accommodement.</p>
<p><b>Inclusion</b> :</p> <p>Pourcentage du personnel qui se déclare satisfait dans des catégories définies (p. ex. sentiment d'appartenance, reconnaissance des employés).</p> <p>Pourcentage du personnel qui déclare avoir vécu des expériences négatives</p>	<p>Réaliser des sondages auprès des employés afin de recueillir leurs commentaires positifs et négatifs sur leur expérience.</p> <p>Chercher à comprendre et à améliorer l'expérience du personnel de l'organisme.</p>

Mesures potentielles	Orientations
dans des catégories définies (c'est-à-dire des expériences de discrimination, de harcèlement, micro agressions, etc.)	
<p><b>Équité –</b></p> <p>Pourcentage de fournisseurs externes retenus ou d'intervenants consultés qui appartiennent à certains groupes démographiques (c'est-à-dire, les femmes, les personnes de couleur, les membres de la communauté LGBTQ).</p>	<p>Le fait de s'engager auprès de communautés et d'entreprises issues de la diversité favorise l'expression d'un plus large éventail d'opinions et peut accroître et stimuler l'innovation dans la manière de mener les activités ou d'aborder les problèmes.</p> <p>Dans la mesure du possible, favoriser l'expression de points de vue uniques issus de divers groupes démographiques.</p>