

Priorités ministérielles des sous-ministres pour 2022-2023

Alors que le gouvernement continue de servir les Canadiens malgré les défis sans précédent, il incombe à la haute direction de continuer à prendre des mesures pour favoriser la transformation et l'adaptation afin de bâtir une fonction publique plus agile, inclusive et mieux équipée.

Favoriser un changement durable dans une fonction publique transformée par la pandémie

Pour 2022-2023, dans le cadre de notre engagement continu envers le renouvellement de la fonction publique et en nous appuyant sur les leçons tirées quant aux façons dont la fonction publique a adapté sa manière de travailler et de fournir ses services depuis 2020, expérimenter et mettre en œuvre un modèle de gestion qui tire parti du travail en mode hybride qui est fondé sur les exigences opérationnelles et l'excellence du service, tout en bénéficiant de l'engagement continu des employés et en servant à renforcer l'entreprise dans son ensemble.

Promouvoir la lutte contre le racisme, la diversité, l'équité et l'inclusion dans la fonction publique

Conformément aux directives actuelles telles [l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale](#), [Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation](#) et [la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada](#); prendre des mesures concrètes pour lutter contre toutes les formes de racisme, de discrimination et de haine et favoriser une culture d'accessibilité et d'inclusion dans votre organisation, tel qu'il est prévu dans les [engagements des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion](#).

Soutenir la santé et la sécurité physiques et psychologiques

En reconnaissance des répercussions des deux dernières années sur la santé mentale et le mieux-être des employés, favoriser des milieux de travail sains et respectueux en soutenant la santé et la sécurité des employés, tant sur le plan physique que psychologique, notamment en ce qui concerne la prévention et la résolution des situations de harcèlement et de discrimination pour 2022-2023.

Soutenir une gestion de la paye durable

Pour 2022-2023, continuer de diriger les efforts visant à appliquer des stratégies et des mécanismes de RH à la paye et de stabilisation de la paye afin de s'assurer que les fonctionnaires reçoivent à temps la rémunération qui leur est due, tout en dirigeant l'harmonisation aux normes et aux solutions organisationnelles de RH et de paye en prévision du Système de paye et de ressources humaines de prochaine génération.