



Coup d'œil sur la nouvelle LEFP

Moderniser la gestion des ressources humaines

La nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), composante de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), est entrée en vigueur le 31 décembre 2005. La LMFP constitue une réforme législative de la gestion des ressources humaines. Elle vise, entre autres, à donner une latitude accrue aux administrateurs généraux et administratrices générales pour adapter les systèmes de dotation aux besoins de leur organisation.

Qu'est-ce qui diffère sous le régime de la nouvelle LEFP?

Sous le régime de la nouvelle LEFP, la Commission de la fonction publique (CFP) conserve le pouvoir d'effectuer des nominations externes et internes à la fonction publique. Au moyen d'instruments de délégation, elle a cependant délégué ce pouvoir aux administrateurs généraux et administratrices générales des ministères et organismes, qui sont à leur tour incités à le subdéléguer au plus bas niveau possible.

Valeurs fondamentales

La nouvelle LEFP est conçue de manière à faciliter l'embauche. Elle donne donc une marge de manœuvre aux ministères et organismes tout en veillant à ce qu'ils respectent les valeurs fondamentales énoncées dans la Loi, soit le principe du mérite et l'impartialité politique, de même que les valeurs directrices de dotation que sont la justice, la transparence et l'accessibilité.

Planification des ressources humaines

La nouvelle loi met davantage l'accent sur la planification des ressources humaines afin de s'assurer que la dotation et les processus connexes d'une organisation s'harmonisent aux plans et priorités opérationnels de celle-ci.

En outre, la nouvelle loi définit le mérite pour la première fois. La nouvelle approche du mérite permettra aux gestionnaires d'embauche de sélectionner les candidats et candidates non seulement en regard des qualifications essentielles qu'ils doivent posséder pour le poste, mais aussi, s'ils le souhaitent, en fonction des qualifications constituant un atout, exigences opérationnelles et des besoins organisationnels actuels et futurs qui s'y rapportent. Cette nouvelle façon de faire offre la souplesse nécessaire pour établir, à titre de besoins organisationnels, certains objectifs d'équité en matière d'emploi.

La nouvelle
*Loi sur l'emploi dans
la fonction publique*
Une fonction publique
NON-PARTISANE
et axée sur le **MÉRITE**

Surveillance

La nouvelle loi insiste davantage sur l'obligation qu'a la CFP de rendre compte au Parlement pour ce qui est de protéger l'intégrité des nominations dans la fonction publique. Grâce à divers outils de surveillance, notamment l'établissement de lignes directrices, le pouvoir d'exercer des contrôles et de mener des enquêtes et des vérifications, la CFP tient les administrateurs généraux et administratrices générales responsables de l'exercice des pouvoirs qui leur sont délégués. La CFP joue un rôle accru de surveillance en ce qui concerne l'impartialité politique de la fonction publique. En effet, elle autorise la participation à titre de candidat ou de candidate à des élections, de même que les congés à cette fin. Elle offre aussi de l'orientation en ce qui a trait à la participation à des activités politiques et mène des enquêtes lorsque des allégations d'activités politiques irrégulières sont portées à l'encontre de fonctionnaires.

Plaintes auprès du Tribunal de la dotation de la fonction publique

La nouvelle LEFP modifie les dispositions relatives au traitement des plaintes touchant les processus de nomination interne. En effet, il faudrait dorénavant discuter des préoccupations des fonctionnaires et y trouver une solution à l'échelle de l'organisation le plus tôt possible après qu'elles ont été formulées.

La nouvelle notion de discussions informelles permet aux personnes dont la candidature a été éliminée dans le cadre d'un processus de nomination interne de discuter de la décision avec les personnes qui en sont responsables. Les gestionnaires d'embauche seront en mesure d'aborder toute préoccupation et, au besoin, de corriger les erreurs ou les omissions, avant la fin du processus de nomination.

Les discussions informelles favorisent une plus grande transparence et visent à résoudre les problèmes rapidement. Elles peuvent permettre de réduire le nombre de plaintes officielles.

Les administrateurs généraux et administratrices générales peuvent également mener leurs propres enquêtes dans le cas de processus de dotation et de nominations internes, avant de révoquer une nomination ou de prendre des mesures correctives.

Enfin, la nouvelle loi établit le Tribunal de la dotation de la fonction publique, qui étudiera les plaintes liées aux mises en disponibilité, aux révocations de nominations et aux allégations d'abus de pouvoir dans les cas de nomination interne.

Pour en savoir davantage, veuillez consulter le site Web de la CFP au www.psc-cfp.gc.ca.