

LMFP ? LEFP ? Planification intégrée des RH et des activités ?

par Julie Alvarado

Q. De quoi s'agit-il?

La Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP) est la réforme législative de la gestion des ressources humaines la plus importante depuis près de 40 ans. En modifiant d'autres lois semblables, elle permettra de moderniser le recrutement, la dotation, les relations de travail, l'apprentissage et les ressources humaines à la fonction publique.

La Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP), dernier volet de la LMFP, établit les règles de dotation à la fonction publique. Elle vise à faciliter l'embauche des bonnes personnes, à l'endroit et au moment voulus, tout en respectant les valeurs d'équité, de transparence et d'accessibilité.

La planification intégrée des RH et des activités consiste à déterminer les ressources humaines nécessaires à la réalisation des objectifs organisationnels et à élaborer des activités pour satisfaire ces besoins.

Q. Quel est le lien entre ces termes?

La fonction publique a subi une profonde transformation depuis l'adoption de la LEFP en 1967. La LMFP, adoptée en 2003, actualisait diverses mesures législatives portant sur la dotation, les relations de travail et l'apprentissage à la fonction publique. La nouvelle LEFP, qui doit entrer en vigueur le 31 décembre 2005, offrira davantage de latitude au gestionnaire pour la dotation des postes. Pour en profiter, il devra avoir un plan intégré d'activités et de ressources humaines.

Q. Cette latitude permettra t elle au gestionnaire d'embaucher qui il veut?

Non. Le gestionnaire doit respecter les valeurs d'équité, de transparence et d'accessibilité et consulter son plan de ressources humaines avant de décider qui embaucher. Il doit également tenir compte de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et des exigences liées aux langues officielles. Latitude signifie plus de choix; cependant, un gestionnaire peut toujours déterminer des critères de mérite pour s'assurer que le candidat retenu respecte les exigences nécessaires.

Q. Comment la planification des RH touche t elle au processus de dotation?

Le gestionnaire doit définir ses besoins en gestion des ressources humaines dans le cadre de la planification des activités. Il s'assure ainsi que toute activité de dotation, de planification de la relève et d'apprentissage aide l'organisation à atteindre ses objectifs opérationnels. La planification intégrée permet au gestionnaire de déterminer les caractéristiques ou les critères de mérite pour doter un poste et de définir à l'avance le processus à adopter dans les circonstances.

Q. En quoi ces changements touchent- ils les employés?

Une meilleure planification permettra aux employés de mieux connaître les besoins actuels et futurs, les exigences des postes et les plans de dotation de l'organisation. Il sera donc plus facile de planifier les activités d'apprentissage et de perfectionnement pour que les employés accomplissent leurs objectifs de carrière et répondent aux besoins organisationnels.

Q. Comment prendre les devants?

Communiquez avec votre gestionnaire. Que vous soyez employé, gestionnaire, planificateur ou spécialiste des ressources humaines, visitez le site intranet des RH : http://hr-intranet-rh/csb/hrsd/ccs/hrintranet/hrintranetfr.nsf/Content/hr_home_page ou le site intranet de planification des RH : http://hr-intranet-rh/csb/hrsd/ccs/hrintranet/hrintranetfr.nsf/Content/hr_planning

Julie Alvarado est agente de planification des ressources humaines, Direction des services en ressources humaines, Direction générale des services de gestion, Santé Canada.

septembre 2005