



LOI SUR LA MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE (LMFP) APERÇU DES MODIFICATIONS À LA LOI¹

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)* a entraîné un certain nombre de modifications aux relations de travail par le biais de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* et à la dotation, à la suite de modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*.

Relations de travail

Griefs

La *LRTFP* a entraîné diverses modifications à la procédure de règlement des griefs. Il y a dorénavant trois types de griefs : les griefs **individuels** (lesquels ressemblent de très près à ceux d'hier), les griefs **collectifs** et les griefs de **principe**. (Pour plus de détails, voir le *Feuillelet sur les griefs* dans la trousse d'information.)

Dorénavant, les arbitres peuvent se pencher sur les cas de cessation d'emploi, de rétrogradation, de suspension ou de sanctions financières. Ils peuvent aussi interpréter et mettre en application les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et accorder des dommages, tel qu'il est indiqué dans la *LCDP*, pour souffrances et douleurs (plafond de 20 000 \$), ainsi que des dommages-intérêts punitifs (plafond de 20 000 \$). (Pour plus de détails, voir le *Feuillelet de la trousse d'information sur la Loi canadienne des droits de la personne*.)

Autres méthodes de règlement des différends/Système de gestion informelle des conflits (SGIC)

Les administrateurs généraux doivent, en consultation avec le syndicat, mettre en place un système de gestion informelle des conflits, lequel peut s'appliquer à tout

.../2

¹ PSMA Course Handouts, Éducation AFPC, avril 2005

conflit en milieu de travail mais ne supplante pas pour autant la procédure de règlement des griefs. Il s'agit d'un processus volontaire; tout individu a droit à la présence d'un représentant syndical ou d'une autre personne. Le syndicat doit être avisé au cas où la question relevant du SGIC porte sur l'interprétation ou l'application de la convention collective.

Consultation et amélioration conjointe du milieu de travail

Chaque administrateur général est maintenant dans l'obligation de créer un comité de consultation syndicale patronale, incluant tous les ministères du Conseil du Trésor et les employeurs distincts. Pour de nombreux lieux de travail, un CCSP ou un comité semblable est déjà en place et fonctionne.

Services essentiels

Une modification a été apportée en ce qui a trait aux services essentiels. (Pour plus de détails, consultez le *Feuilleton de la trousse d'information* sur les services essentiels.)

Grèves

Le syndicat est dorénavant dans l'obligation d'organiser un vote de grève parmi tous les employés de l'unité de négociation, et non pas simplement les membres du syndicat. Les membres exclus ne sont toutefois pas compris, mais les membres qui ont été suspendus ou dont leur adhésion a été révoquée, sont inclus. Chaque employé doit avoir une possibilité raisonnable de voter et d'être informé des résultats du scrutin.

Pratiques déloyales de travail

Selon la *LRTFP*, un syndicat ne peut expulser un employé du syndicat ou le suspendre, ou lui refuser l'adhésion, en lui appliquant d'une manière discriminatoire les règles du syndicat relatives à l'adhésion. Après avoir épuisé les appels en vertu des Statuts du syndicat, une personne peut également déposer une plainte auprès de la Commission, alléguant une violation de ces dispositions.

Négociation à deux paliers

Une telle situation se produit durant les négociations normales. Elle permet à un ou plusieurs ministères de jouer un rôle actif dans les négociations. Cette disposition ne s'applique qu'au Conseil du Trésor, et non pas aux employeurs distincts. Il n'est pas précisé de quelle manière les questions qui auront été traitées dans le cadre de ce processus et qui déboucheraient dans une impasse seraient abordées, à savoir par la conciliation ou à l'arbitrage.

Dotation

Il y a une nouvelle définition du mérite qui change profondément les principes sous-tendant les nominations. Le mérite relatif n'existe plus; dorénavant, par mérite on entend

Uniquement le fait qu'une personne satisfait aux exigences essentielles du poste et qu'elle dispose de certains autres « atouts » que le Ministère juge important pour ses besoins actuels ou futurs. (Pour plus de détails, consultez le *Feuilleton de la trousse d'information* sur la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*).

(Novembre 2005)