

La Gazette du Canada, Partie I, volume 158, numéro 36 : *Règlement modifiant le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*

1. Généralités

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a déjà exprimé sa profonde déception concernant la qualité des consultations sur les modifications apportées au *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (REFP)*, et réitère aujourd'hui ce sentiment. Nous nous inquiétons surtout du fait que la Commission de la fonction publique (CFP) n'examine pas comment l'employeur a pris en compte le critère de l'ancienneté dans les décisions de mises en disponibilité au sein de la fonction publique fédérale.

Comme vous le savez, l'AFPC et le Conseil du Trésor ont signé une lettre d'entente, jointe en annexe à notre dernière convention collective, qui indiquait clairement que cette question découlait d'un accord entre le Conseil du Trésor en tant qu'employeur et le syndicat, et que le dialogue entre la CFP et l'AFPC devait se dérouler exclusivement entre ces deux dernières et le Conseil du Trésor.

Nous estimons que la CFP était dans l'obligation d'écouter les recommandations du syndicat et de les transmettre intégralement et en toute bonne foi aux autres parties prenantes, si nécessaire. Cet argument est d'ailleurs soutenu par l'article 14 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* :

« Sur demande ou lorsqu'elle le juge utile, la Commission consulte l'employeur ou toute organisation syndicale accréditée comme agent négociateur au titre de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* sur les lignes directrices relatives à la façon de faire et de révoquer les nominations et sur les principes régissant les priorités de nomination ou les mises en disponibilité. »

Au lieu de nous consulter directement, la Commission a élargi le processus à divers intervenants, dont l'AFPC ignore pour la plupart l'identité, et dont l'avis sur notre demande et nos recommandations demeure inconnu. Cette démarche n'est pas conforme à l'esprit de la lettre d'entente ni à celui de l'article 14 de la *LEFP*.

De plus, la CFP a invité ces intervenants à formuler des commentaires sans avoir pris la peine d'entendre les recommandations de l'AFPC. Elle n'a pas non plus inclus ces recommandations dans les documents soumis aux fins de consultation élargie. Parallèlement, le document de consultation de la Commission avançait plusieurs raisons spéculatives et non fondées pour justifier l'exclusion du critère d'ancienneté dans les décisions en matière de mises en disponibilité.

Lorsque la Commission a enfin rencontré l'AFPC pour discuter des recommandations, elle a indiqué que les suggestions finales de toutes les parties ayant soumis des observations seraient également prises en compte par les commissaires. À ce moment-là, bien que le personnel de la Commission ait posé plusieurs questions, il n'a jamais

fourni d'explications quant à l'inapplicabilité des recommandations de l'AFPC ou à leur potentielle supériorité par rapport à celles préconisées par la Commission elle-même. La CFP ne s'est même pas engagée à inclure nos recommandations dans son mémoire final. De plus, le syndicat n'a pu prendre connaissance des modifications réglementaires proposées par la CFP qu'au moment de leur publication dans la Gazette.

Comme vous le savez bien, l'engagement fort du personnel de la fonction publique repose en grande partie sur les droits et avantages obtenus grâce aux syndicats, notamment l'AFPC, lors des négociations collectives. L'examen de l'ancienneté comme critère de mise en disponibilité a été suggéré à la demande de nos membres. Nos membres ne veulent pas revivre le stress sévère infligé au personnel, pourtant déjà reconnu comme méritant, lors du processus de SMPMD mis en œuvre dans le cadre du plan d'action pour la réduction du déficit.

L'AFPC a présenté des recommandations pour une prise en compte équitable de l'ancienneté, afin de réduire le stress associé aux mises en disponibilité, tout en préservant, voire en renforçant, l'équité.

Le Conseil du Trésor partage cet objectif, comme en témoigne la signature de la lettre d'entente avec le syndicat. La CFP devrait également souscrire à cet objectif, au lieu de l'entraver avec ce processus de consultation soi-disant participatif.

L'AFPC a toujours jugé inconstitutionnelle l'exclusion légale des mises en disponibilité des négociations collectives. Le manque de transparence en la matière vient encore renforcer ces inquiétudes. L'AFPC considère que ces changements sont graves et portent atteinte aux droits de ses membres et elle étudie actuellement les recours à sa disposition.

2. Question en litige

- a. Aucun commentaire.

3. Objectif

- a. Aucun commentaire.

4. Description

Interprétation

Aucun commentaire.

Divulgarion de renseignements obtenus au cours d'enquêtes

Conformément à la LEFP, la Commission dispose de vastes pouvoirs d'enquête en cas d'erreur, d'omission, d'inconduite, d'ingérence politique ou de fraude.

L'AFPC soutient que le Règlement devrait préciser l'intention de la CFP d'exercer ses pouvoirs d'enquête de manière plus rigoureuse et proactive, notamment en fournissant des explications plus détaillées sur les décisions de ne pas enquêter, ainsi que des motifs sur le fond à l'appui de ses décisions.

Les résultats du Sondage sur la dotation et l'impartialité politique réalisé par la CFP révèlent un manque de confiance dans le système de dotation de la part de nombreuses personnes employées.

L'AFPC a recommandé, et continue de recommander, que le nouveau règlement oblige le personnel gestionnaire chargé d'administrer le processus de dotation, à :

- fournir une justification complète de leurs décisions;
- donner accès à tous les documents d'entrevue, tout en assurant la confidentialité;
- suivre une approche cohérente en matière de divulgation;
- fournir des consignes écrites cohérentes aux responsables des tests.

Le paragraphe 20 (1) du Règlement actuel prévoit que la CFP :

« [...] ne peut communiquer un test standardisé qui appartient à une administration ou à la Commission ou qui est offert sur le marché, ou des renseignements relatifs à celui-ci, si ces tests et renseignements ont été obtenus au cours d'une enquête menée dans le cadre de la Loi, à moins que la communication ne puisse être faite, avec ou sans conditions établies par la Commission, d'une manière qui ne nuira pas à la validité ou à l'utilisation continue de ce test et qu'elle n'affectera pas les résultats de celui-ci en conférant un avantage indu à une personne. »

La CFP doit protéger la vie privée des personnes salariées. Bien que nous comprenions l'importance de préserver l'intégrité du test, cet impératif doit être mis en balance avec la nécessité de préserver une apparence d'équité et de transparence.

Pourtant, la CFP a la capacité de partager des informations relatives aux tests. Selon les représentantes et représentants de l'AFPC, cette capacité est rarement exploitée, ce qui compromet l'apparence d'équité du processus et oblige le syndicat à déposer des demandes d'accès à l'information. La CFP doit mettre en place un mécanisme qui lui permettrait de communiquer les réponses attendues aux questions posées lors d'un processus, ainsi que les réponses fournies lors des tests.

L'AFPC recommande également que les résultats des tests standardisés soient transmis aux syndicats dans le respect de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, afin de leur permettre d'évaluer correctement les tendances en matière de non-conformité aux pratiques de test et d'évaluation.

Droits de priorité

Au début du processus de consultation, l'AFPC avait recommandé que la durée de tous les droits de priorité prévus dans le Règlement soit de cinq ans à des fins de clarté, d'uniformité et d'équité. Nous continuons d'appuyer ce changement.

Nous sommes d'accord avec la proposition de prolonger la durée du droit de priorité des personnes salariées qui deviennent handicapées de deux ans à cinq ans. Cependant, en fonction du handicap, il pourrait être nécessaire de prolonger cette durée au-delà de cinq ans. L'AFPC estime que la Commission doit aller plus loin pour les membres ayant un handicap qui bénéficient de droits de priorité. Il est aussi important que la Commission évalue les besoins de ces personnes au cas par cas, conformément à la législation applicable en matière de droits de la personne, au lieu d'adopter une approche universelle.

Nous insistons sur le fait que l'employeur a l'obligation d'offrir des mesures d'adaptation au travail. Nos commentaires ne modifient en rien cette obligation essentielle prévue par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et le droit de priorité ne doit pas être utilisé pour contourner cette responsabilité.

Cependant, dans les situations où aucune mesure d'adaptation ne peut être mise en place dans un ministère, le droit de priorité devrait être offert comme option. Cela ne libère pas l'employeur de son obligation, car il devient alors responsable d'aider la personne à trouver un emploi correspondant à ses besoins en mesures d'adaptation dans un autre ministère. Cette démarche doit se faire dans le cadre des mécanismes de retour au travail et de prise de mesures d'adaptation du ministère, ainsi que des mécanismes de droit de priorité de la CFP. L'employeur ne doit pas utiliser le droit de priorité pour se soustraire à ses obligations en matière de droits de la personne.

L'article 7 du Règlement précise les conditions à remplir pour obtenir une priorité de nomination en raison d'un handicap. Le paragraphe 7(4) établit les cinq critères que doit remplir une personne salariée « handicapée » pour être admissible à l'indemnité d'invalidité. Chacun de ces cinq critères offre une définition distincte du terme « handicap ».

La discrimination découle du fait que ces cinq critères sont utilisés comme seule base pour déterminer le droit de priorité lié au handicap. Le paragraphe 7(4) exclut les personnes salariées qui retournent au travail, sauf si elles répondent précisément à l'un des cinq critères limités. De nombreuses personnes salariées se voient donc refuser le droit de priorité lié au handicap. Il en résulte une distinction arbitraire entre les personnes salariées qui répondent aux critères du paragraphe 7(4) et celles qui n'y satisfont pas. Par exemple, les personnes ayant des handicaps temporaires ou épisodiques (et donc non « continus » ou « susceptibles de durer toute la vie ») ne sont pas admissibles au droit de priorité.

La définition de « handicap » de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCPD) est beaucoup plus large que celle du paragraphe 7(4). Étant donné que ces critères empêchent un groupe de personnes salariées ayant un handicap d'accéder aux droits de priorité, le REFP est incompatible avec l'interprétation et l'application de la notion de handicap de la *LCPD*. Par conséquent, la définition du paragraphe 7(4) doit être mise à jour conformément à la législation sur les droits de la personne. Il faut également noter que la Cour suprême du Canada, dans l'affaire *Battlefords and District Co-operative Ltd. c. Gibbs*, [1996] 3 RCS 566, a conclu que la création de classifications dans une catégorie de personnes faisant l'objet de discrimination fondée sur un motif interdit pouvait, en soi, constituer une discrimination.

Le paragraphe 7(1) du REFP exige également que les personnes salariées soient prêtes à reprendre le travail dans les cinq ans suivant la date à laquelle elles deviennent « handicapées ». Encore une fois, cela crée une distinction entre les personnes qui peuvent retourner au travail dans un délai de cinq ans et celles qui en sont incapables. Par exemple, une personne qui reçoit une greffe de rein et est capable de retourner au travail dans les cinq ans est admissible au droit de priorité lié au handicap. Cependant, elle perd son droit de priorité si elle ne peut pas retourner au travail après cinq ans.

Enfin, bien que l'AFPC se réjouisse de l'extension de la période d'admissibilité au paragraphe 7(2)a), cette disposition pourrait encore avoir des conséquences préjudiciables pour les personnes ayant des handicaps épisodiques ou récurrents. Cette période ne tient pas compte des situations où une personne peut retourner au travail, mais se retrouve ensuite incapable de continuer à travailler dans la période de cinq ans, possiblement en raison d'un handicap épisodique. Par exemple, si une personne retourne au travail après un traitement contre le cancer et bénéficie du droit de priorité, le délai de cinq ans continue de courir, même si elle doit interrompre à nouveau son travail pour suivre un traitement. Il faudrait donc étendre cette période au-delà de cinq ans et tenir compte des interruptions potentielles.

Un autre exemple concerne les handicaps liés à la santé mentale, où la capacité à travailler d'une personne peut être épisodique, alternant entre des périodes de « bien-être » et de « maladie ».

L'AFPC recommande donc que la définition du handicap soit harmonisée avec celle de la *LCPD*, en tenant compte des handicaps épisodiques. L'AFPC recommande également la suppression de la règle des cinq ans prévue au paragraphe 7(1) pour que toutes les personnes salariées puissent bénéficier du droit de priorité lié au handicap, car même si certaines personnes pourront retourner au travail dans le délai prescrit, d'autres en seront incapables.

La *LEFP* établit les « priorités statutaires » selon un ordre de préséance. Le REFP, quant à lui, établit une liste de « priorités réglementaires » non hiérarchisées. Les personnes salariées ayant un handicap qui doivent prendre un congé pour des raisons médicales ne peuvent bénéficier des priorités prévues par la *LEFP* que si leur poste est

remplacé. Pour bénéficier de cette priorité de nomination, la personne doit être en congé non payé et son poste doit être pourvu de façon indéterminée. Or, les postes sont souvent laissés vacants, ce qui fait que ces personnes sont souvent trop basses dans la liste des priorités de nomination. Elles se retrouvent alors avec une priorité réglementaire, et même dans ce cas, elles doivent être incapables de remplir les fonctions de leur poste d'attache. Pour certains handicaps (p. ex., le stress causé par un supérieur intimidant ou les allergies aux parfums et aux moisissures), il n'est pas toujours clair si une personne peut ou non accomplir ses tâches. Les personnes salariées ayant un handicap qui bénéficient d'une priorité réglementaire doivent alors concurrencer d'autres personnes salariées ayant également des droits de priorité réglementaire, comme celles en surplus d'autres organisations ou ayant fait l'objet d'une mutation, ainsi que les conjointes et conjoints.

De plus, certains employeurs utilisent le système de priorité pour se soustraire à leur obligation de prendre des mesures d'adaptation. Ces employeurs semblent penser que le droit de priorité est en soi une mesure d'adaptation, et que leur responsabilité cesse une fois la période de priorité terminée.

Idéalement, la priorité pour handicap devrait figurer en tête de la liste des priorités définies par la *Loi*. L'AFPC recommande que les personnes salariées handicapées soient classées en tête de la liste des priorités réglementaires. Comme les modifications à la *LEFP* ne font pas partie de l'examen du Règlement, il y aurait lieu de modifier ce dernier pour remédier aux problèmes qui touchent les personnes employées ayant un handicap, la *LEFP* étant muette sur le sujet.

Bien que cela ne fasse pas directement partie de l'examen réglementaire, l'AFPC recommande également que la Commission fournisse une formation supplémentaire aux personnes salariées ayant un handicap sur l'utilisation du droit de priorité. Les ministères ont l'obligation d'offrir cette formation, qui permettrait aux personnes salariées ayant un handicap d'accéder plus facilement aux occasions d'emploi et de tirer parti du système de priorité.

De plus, nous croyons fermement que la durée du droit de priorité pour les personnes employées excédentaires et mises en disponibilité devrait être portée à cinq ans. Il est incompréhensible que des personnes méritantes qui ont servi fidèlement la fonction publique et qui ont perdu leur emploi sans faute se voient attribuer le niveau de priorité le plus faible. Un allongement de la période de priorité permettrait à la fonction publique de conserver du personnel qui a fait ses preuves. Il est essentiel de rappeler que les mises en disponibilité ne sont pas une mesure corrective pour un rendement insuffisant. D'autres mécanismes existent déjà pour traiter les questions de rendement, et les gestionnaires ne doivent pas se servir des mises en disponibilité comme substitut à une gestion adéquate du personnel. L'extension à cinq ans mettrait peu de pression sur la fonction publique et la capacité de gestion des ministères, car, depuis quelques années, l'obligation d'exercer les droits de priorité repose de plus en plus sur les individus, et non sur la Commission.

Nominations intérimaires

Aucun commentaire

Dispositions sur la mise en disponibilité

L'AFPC est extrêmement déçue que la CFP n'ait pas modifié le REFP pour y inclure l'ancienneté comme facteur à prendre en compte dans le processus de SMPMD en cas de réaménagement des effectifs. Plus inquiétant encore, la Commission a plutôt retiré le facteur de l'ancienneté pour le groupe Réparation des navires, adoptant ainsi une tangente totalement opposée. La CFP n'a fourni aucune preuve justifiant le retrait de cette disposition, hormis la nécessité d'harmoniser les dispositions relatives à la mise en disponibilité dans tous les groupes professionnels. De toute évidence, elle n'a pas saisi cette occasion d'harmoniser les dispositions sur la mise en disponibilité pour y inclure le facteur d'ancienneté et elle a raté l'occasion d'améliorer véritablement le processus de SMPMD.

Le plan d'action pour la réduction du déficit du gouvernement fédéral de 2011 à 2015 est bien connu pour avoir exploité le processus de SMPMD, un mécanisme injuste et stressant, pour la prise des décisions de mise en disponibilité. Depuis, l'AFPC a étudié les différents moyens de modifier la loi et la réglementation pour rendre le processus de mise en disponibilité plus équitable et transparent. Lors de la dernière ronde de négociations collectives, le Conseil du Trésor et l'AFPC ont convenu, dans une lettre d'entente, de recommander à la CFP d'examiner la possibilité d'intégrer le facteur d'ancienneté dans le REFP, sans désavantager les groupes d'équité. Malheureusement, l'AFPC estime que les modifications apportées au REFP l'ont été sans étude ni prise en compte de tous les éléments en jeu.

Lors des consultations et des négociations, l'AFPC a démontré à maintes reprises que le principe de l'ancienneté dans les mises en disponibilité est moins stressant et plus équitable pour les travailleuses et travailleurs, y compris les membres des groupes d'équité désignés, que le processus de SMPMD de la Commission.

Au Canada, la plupart des milieux syndiqués du secteur public et du secteur privé tiennent compte de l'ancienneté au moment d'établir l'ordre de mise en disponibilité. Le secteur public fédéral fait figure d'aberration en ne reconnaissant pas l'ancienneté comme facteur dans les mises en disponibilité, ce dont convient la communauté juridique en général (<https://goldblattpartners.com/unsolicited-blog/what-is-seniority/>).

La mise en disponibilité selon l'ancienneté fait partie intégrante de nombreuses conventions collectives négociées par l'AFPC pour des milieux régis par le gouvernement fédéral. Aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, c'est la norme pour les membres du personnel des fonds non publics que nous représentons dans les bases des Forces canadiennes. Des dispositions en la matière figurent également dans les conventions collectives négociées par l'AFPC avec

des musées nationaux, des sociétés d'État (p. ex., Postes Canada, Monnaie royale canadienne) et des unités régies par le *Code canadien du travail*. Qui plus est, les dispositions de mise en disponibilité selon l'ancienneté sont la norme dans de nombreux autres territoires de compétence où l'AFPC compte des membres. Pour la plupart des employeurs et des syndicats des administrations municipales, des gouvernements provinciaux et du domaine de l'éducation, les conventions collectives prévoient des dispositions faisant jouer l'ancienneté dans les mises en disponibilité.

L'article de blogue de Goldplatt Partners rappelle au lectorat que :

[TRADUCTION] les parties s'entendent pour prendre en compte l'ancienneté parce qu'elles en tirent toutes deux des avantages. Pour les employeurs, les droits fondés sur l'ancienneté favorisent habituellement le maintien en poste du personnel et la stabilité de l'effectif. C'est l'une des raisons pour lesquelles ils consentent depuis longtemps à céder en contrepartie de ces droits une partie de leur pouvoir discrétionnaire.

Une fois les listes d'ancienneté établies, leur gestion et leur mise à jour nécessitent peu de temps, tandis que les gestionnaires doivent déployer beaucoup d'effort pour appliquer un processus basé sur le mérite individuel à des personnes qui, par définition, sont déjà méritantes.

Pour les personnes salariées, l'ancienneté est un bon indicateur de la sécurité et du statut d'emploi. Ce type de décision n'est jamais bienvenu, mais les personnes salariées qui sont mises en disponibilité selon l'ancienneté connaissent le processus appliqué et savent que ce sont souvent des réalités qui échappent à leur contrôle. Lorsque le processus de mise en disponibilité est basé sur l'ancienneté, la personne salariée ne se sent pas ostracisée. Elle n'a pas l'impression d'avoir mal agi. Elle ne s'imagine pas qu'elle aurait dû faire les choses différemment. Elle ne se perçoit pas comme inadéquate pour des raisons floues. Cela n'a donc pas les mêmes effets délétères sur la santé mentale des travailleuses et travailleurs que les processus arbitraires. Précisons que les conséquences des mises en disponibilité sont généralement plus graves chez les travailleuses et travailleurs les plus âgés, qui ont souvent plus de difficulté à trouver un autre emploi intéressant.

Les points suivants reprennent les réponses de l'AFPC au document de consultation de la CFP annonçant le projet de règlement sur les mises en disponibilité (lettre de Chris Aylward à la CFP, 22 décembre 2023). Le résumé de l'étude d'impact de la réglementation de la Commission et le projet de règlement ne tiennent pas compte des arguments de l'AFPC.

(1) Avec ces modifications réglementaires, la CFP maintient sa position, à savoir que les personnes salariées susceptibles d'être mises en disponibilité soient tenues de prouver leur mérite. La Commission affirme que le règlement proposé met l'accent sur les qualifications essentielles et la mesure dans laquelle les personnes salariées y satisfont, aujourd'hui et à l'avenir, plutôt que sur leur mérite individuel, mais elles

doivent quand même démontrer qu'elles possèdent les compétences requises pour le poste concerné, ce qui n'est pas nécessaire étant donné que leur ancienneté et leur expérience en témoignent déjà. Si les personnes salariées ne sont pas en mesure d'accomplir leurs tâches, cela signifie que l'employeur n'a pas su leur fournir la formation nécessaire ou n'a pas su imposer des mesures disciplinaires progressives ou procéder au congédiement. On pourrait dire, avec raison, que le remplacement de ces mesures par un de mise en disponibilité ne respecte pas l'esprit du processus de SMPMD.

Les personnes salariées qui ont plus d'ancienneté sont par définition à même d'exécuter leurs tâches, mais également et, peu le nient, avec plus d'efficacité et de finesse que leurs collègues moins expérimentés. L'ancienneté n'est pas « qualifiante » à proprement parler, mais les années d'expérience donnent certainement une bonne idée des compétences. La Commission fait preuve de malhonnêteté intellectuelle en laissant entendre le contraire. Quel que soit le métier, les personnes en poste depuis longtemps connaissent souvent mieux leur travail que si elles détenaient simplement une attestation ou un titre de compétence. Par exemple, lors de l'exécution du plan d'action pour la réduction du déficit, plus d'un millier de conseillères et conseillers en rémunération ont été mutés, mis en disponibilité ou poussés vers la retraite. Les décideurs croyaient que les années d'expérience de ces gens pouvaient être remplacées par des cours et des attestations de collèges communautaires. Cela s'est révélé faux, comme l'a clairement démontré le fiasco Phénix. Il a fallu encourager les conseillères et conseillers à revenir, en leur versant des indemnités de maintien en poste. L'expérience est essentielle, que ce soit pour fournir du soutien logistique dans les forces armées, pour démêler l'écheveau des lois et règlements afin que les prestations d'assurance-emploi soient versées sans retard ni erreur ou pour s'acquitter des diverses autres tâches confiées aux fonctionnaires.

(2) Dans son document de consultation, la Commission affirme que les attestations obtenues par une personne salariée en reconnaissance de ses années de service peuvent être qualifiantes en ce qui concerne l'ancienneté dans le cadre du processus de SMPMD. Pour sa part, l'AFPC maintient que l'ancienneté et l'expérience acquises durant les années de service sont en soi précieuses pour la fonction publique, et qu'elles s'ajoutent aux attestations et titres de compétence obtenus au fil du temps. L'ancienneté et les titres de compétence constituent les différents attributs d'une personne salariée et les confondre ne résoudra pas les problèmes d'équité et de transparence du processus de mise en disponibilité.

(3) Dans son document de consultation, la Commission dit craindre que la prise en compte de l'ancienneté mine les efforts et les progrès réalisés en matière de représentation et d'inclusion dans la fonction publique.

Le système de prise en compte équitable que préconise l'AFPC renforce au contraire l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Il est supérieur à un processus qui détermine les mises en disponibilité en fonction du mérite individuel et du

pouvoir discrétionnaire des équipes de gestion. Comme nous l'avons expliqué, le recours au mérite individuel, surtout dans le cas des mises en disponibilité, encourage, consciemment et inconsciemment, le favoritisme et le népotisme bureaucratique. Les mesures de prise en compte équitable de l'ancienneté énoncées par l'AFPC interdiraient ce type de situation. En cas de manquement, on parlerait sans équivoque d'un abus de pouvoir, et il existe un mécanisme de plainte en la matière.

(4) Dans son document de consultation, la Commission dit craindre que la prise en compte de l'ancienneté désavantage les anciennes combattantes et anciens combattants nouvellement embauchés. Rappelons que dans un système qui repose sur l'ancienneté, toutes les recrues peuvent être désavantagées. C'est le principe de l'ancienneté. Il s'agit d'un système transparent qui récompense les personnes salariées pour leur expérience et leur fidélité envers l'organisation. Les anciennes combattantes et anciens combattants nouvellement embauchés seraient évidemment plus susceptibles d'être mis en disponibilité que leurs collègues qui sont fonctionnaires depuis plus longtemps. Il ne faudrait pas non plus désavantager ces derniers. De toute manière, ce ne sont là que des conjectures : la Commission n'a donné aucune preuve pour étayer ses prévisions.

Nombre d'anciennes combattantes et anciens combattants ont un handicap dû au service rendu à leur pays. L'AFPC estime que son processus de prise en compte équitable de l'ancienneté protégerait mieux ces travailleuses et travailleurs que des décisions prises selon le mérite individuel et probablement teintées de favoritisme bureaucratique. Qui plus est, le système serait moins stressant et moins nocif pour toutes les personnes dont le handicap est aggravé par les tensions en milieu de travail.

(5) Dans son document de consultation, la Commission soutient que la prise en compte de l'ancienneté peut désavantager les personnes salariées qui prennent un congé sans solde prolongé, notamment pour s'occuper de leur famille. Elle y va encore une fois d'une déclaration non fondée. On pourrait également dire qu'un processus basé sur le mérite individuel et la tendance au favoritisme bureaucratique qu'il encourage risquent de désavantager tout autant les fonctionnaires ayant pris un congé sans solde prolongé. Ces effets sont d'autant plus probables chez les gestionnaires surmenés qui visent la constance dans leur équipe et ne veulent pas consacrer un temps précieux à des exercices de remplacement.

L'AFPC est d'avis que son système de prise en compte équitable de l'ancienneté serait vraisemblablement plus équitable et transparent pour les fonctionnaires qui ont pris à leurs frais un congé pour raisons familiales ou parentales. L'ancienneté englobe toute la carrière de la personne, et non une petite partie que connaît la ou le gestionnaire.

(6) Dans son document de consultation, la Commission laisse entendre que la prise en compte de l'ancienneté pourrait nuire aux activités de recrutement ou de renouvellement visant à attirer de nouvelles personnes dans la fonction publique. Cet argument ne s'appuie sur absolument aucun fait. La réalité donne plutôt raison aux tenants de la prise en compte de l'ancienneté. La majorité des recrues préfèrent savoir

que des processus transparents et équitables sont en place dans leur nouvelle organisation. Dans la plupart des milieux fortement syndiqués, l'ancienneté fait partie des critères de mise en disponibilité, et à notre connaissance, personne n'a jamais refusé un emploi pour cette raison. Ce qui est plus probable, c'est que quelqu'un renonce à travailler pour un employeur qui, à son avis, risque de le mettre en disponibilité sans réel recours ni explication s'il donne l'heure juste aux dirigeants, s'il s'implique auprès du syndicat ou s'il ne se comporte pas selon les attentes.

(7) Enfin, dans son document de consultation, la Commission soutient que son modèle viendrait harmoniser la manière dont la SMPMD se fait à l'échelle de la fonction publique. Or, on a affaire à un système qui stresse les fonctionnaires et qui encourage le favoritisme et le népotisme bureaucratique. La dernière chose que les membres de l'AFPC souhaitent est de voir ce système injuste appliqué mur à mur dans la fonction publique. Le projet de règlement creuserait l'inégalité en conférant aux gestionnaires le pouvoir de déterminer unilatéralement les qualifications les plus indispensables pour le travail à effectuer, aujourd'hui et à l'avenir. Il n'est pas difficile d'imaginer comment les gestionnaires pourraient manipuler ce processus pour maintenir en poste leurs employés et employés préférés, sans égard aux compétences réelles de ces personnes.

Conclusion

Dans son rapport de 2022 au premier ministre, le greffier du Conseil privé a écrit :

Nous savons que la sécurité et la santé en milieu de travail ne se limitent pas à l'espace physique. Il s'agit également de prendre soin de la santé et du bien-être des employés, par exemple en tenant compte de la façon dont le travail et la santé mentale se recoupent. [...] La fonction publique a fait beaucoup de progrès pour ce qui est de reconnaître l'importance de la santé mentale et continue à travailler en faveur du bien-être des employés.

Le moment est venu d'aller plus loin. Il est largement reconnu qu'au moment où la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* est venue modifier la *LEFP*, le législateur a omis de délibérer sérieusement sur les modalités de décision des mises en disponibilité. Nombre de chercheuses et chercheurs en administration publique le disent : le mérite individuel n'est pas un bon critère pour la dotation en personnel.

La notion de mérite individuel, ainsi que le processus de SMPMD qu'elle sous-tend, est encore moins adaptée aux décisions de mise en disponibilité. Il est impossible d'empêcher complètement le favoritisme bureaucratique d'influer, consciemment ou inconsciemment, sur les décisions. Outre le surcroît de travail imposé aux gestionnaires, il est injuste de rédiger des règlements qui les mettent dans pareille situation.

Il est encore plus injuste de léser des fonctionnaires déjà méritants en appliquant un processus notoirement reconnu à l'époque du plan d'action pour la réduction du déficit

comme étant inéquitable et arbitraire, parfois discriminatoire et ne prévoyant aucun recours proprement dit. Ce processus a fait subir aux fonctionnaires un stress inacceptable, qui n'a d'égal que le fiasco du système de paye Phénix.

Les membres de l'AFPC veulent un système basé sur l'ancienneté; une solution plus équitable et transparente.

L'AFPC est profondément déçue de la décision de la CFP d'aller de l'avant avec le projet de règlement modifiant le REFP. Nous avons démontré à plusieurs reprises que le processus de SMPMD était source de stress pour les fonctionnaires et les gestionnaires et que sa conception même était en cause. En l'absence de changements, le stress et les difficultés persisteront. L'AFPC soutient que la prise en compte équitable de l'ancienneté est une solution raisonnable, juste et objective. Toutefois, la Commission a écarté cette méthode prééminente en choisissant plutôt d'enchâsser dans sa réglementation les aspects les plus problématiques du processus de SMPMD, notamment le principe du mérite individuel, qui invite immanquablement au favoritisme bureaucratique dans le choix des fonctionnaires à mettre en disponibilité.

En conclusion, l'AFPC est profondément déçue de la décision de la CFP de renforcer les barrières contre l'inclusion de l'ancienneté comme facteur à prendre en compte dans le processus de mise en disponibilité. Malgré les efforts concertés déployés au cours de multiples cycles de négociations et un accord avec le Conseil du Trésor prévoyant la recommandation de modifications à la LEFP, les actions de la CFP ne laissent à l'AFPC d'autre choix que d'envisager des recours, y compris une éventuelle contestation fondée sur la Charte. Nous demandons instamment à la CFP de reconsidérer sa position et de collaborer à une résolution qui respecte les principes d'équité et les droits des travailleuses et travailleurs.

5. Élaboration de la réglementation

- a. Voir l'explication ci-dessus.

6. Analyse de la réglementation

- a. Aucun commentaire.

7. Mise en œuvre, conformité, application, et normes de service

- a. Aucun commentaire.

8. Projet de réglementation

- a. Aucun commentaire.

9. Règlement modifiant le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*

- a. Aucun commentaire.

10. Disposition transitoire

- a. Aucun commentaire.

11. Entrée en vigueur

- a. Aucun commentaire.

12. Confidentialité des renseignements

- a. Aucun commentaire.