



Examen du fardeau administratif réglementaire

Rapport d'étape de la Commission de la fonction publique du
Canada



Also available in English under the title: *Regulatory Red Tape Review - Public Service Commission of Canada's Progress Report*

Sauf avis contraire, le contenu de ce document peut, sans frais ni autre permission, être reproduit en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit à des fins personnelles ou publiques, mais non à des fins commerciales. La reproduction et la distribution à des fins commerciales sont interdites, sauf avec la permission écrite de la Commission de la fonction publique du Canada.

Pour plus d'information, communiquez avec :

Commission de la fonction publique du Canada
22, rue Eddy
Gatineau (Québec) K1A 0M7

Courriel : cfp.infocom.psc@cfp-psc.gc.ca

Site Web de l'éditeur : <https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique.html>

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la présidente de la Commission de la fonction publique du Canada, 2025

No de cat SC3-201/2025F-PDF
ISBN 978-0-660-78744-2

Cat no SC3-201/2025E-PDF
ISBN 978-0-660-78743-5

Contexte

La Commission de la fonction publique du Canada (CFP) est un organisme indépendant chargé de promouvoir et de maintenir une fonction publique non partisane, fondée sur le mérite et représentative, au service de tous les Canadiens.

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* confère à la CFP le pouvoir réglementaire qui lui permet de :

- établir des exigences pour améliorer la dotation fondée sur le mérite;
- accorder des droits de priorité à certains groupes dans le cadre du processus d'embauche pour favoriser l'emploi continu (par exemple : les personnes libérées des Forces armées canadiennes pour des raisons médicales);
- avec l'agrément du gouverneur en conseil, exempter des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* certains groupes de postes ou de personnes lorsque la CFP a établi que l'application de ces dispositions n'est pas réalisable ou qu'elle n'est pas dans l'intérêt de la fonction publique;
- établir des exigences relatives aux activités politiques afin de protéger l'impartialité politique de la fonction publique;
- permettre la mobilité au sein de l'administration publique fédérale afin d'offrir un accès à un plus large éventail de possibilités d'emploi.

Les textes réglementaires de la CFP s'appliquent principalement aux ministères et organismes qui embauchent en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Par conséquent, les employés de la fonction publique fédérale constituent le principal groupe le plus touché par le cadre réglementaire de la CFP.

En juillet 2025, pour donner suite à l'initiative de réduction du fardeau administratif, la CFP a procédé à un examen complet de son cadre réglementaire afin de soutenir son mandat et d'améliorer l'efficacité réglementaire. Comme la CFP avait jugé que plusieurs de ses textes réglementaires étaient déjà efficaces pour simplifier les exigences de dotation, l'examen était axé sur l'identification des possibilités restantes de réduire le fardeau administratif. Le présent rapport présente un résumé des résultats de cet examen.

Sommaire exécutif

En tant qu'organisme indépendant disposant de pouvoirs réglementaires, la CFP a procédé à un examen complet de son cadre réglementaire.

3 – Examen du fardeau administratif réglementaire



Les progrès réalisés et indiqués dans le présent rapport reflètent les efforts déployés pour moderniser les exigences désuètes, améliorer la clarté et harmoniser les règlements avec les pratiques de dotation actuelles.

À l'avenir, la CFP simplifiera davantage les processus de nomination et favorisera une embauche plus efficace, conformément aux priorités gouvernementales plus générales visant à améliorer l'efficacité et à réduire les coûts opérationnels. Ces efforts contribueront à créer une fonction publique moderne et performante qui reflète la diversité du Canada et son engagement envers l'excellence.

Parmi les résultats escomptés, il y a l'élimination des exigences obsolètes, la simplification des processus, la modernisation des outils réglementaires, la protection de l'impartialité politique et l'amélioration de l'efficacité réglementaire dans son ensemble.

Progrès réalisés

Décret agréant l'exemption du personnel embauché sur place et règlement connexe

Contexte

Le personnel embauché sur place est nommé et employé à l'extérieur du Canada pour remplir diverses fonctions à l'appui des opérations gouvernementales à l'étranger, au sein d'Affaires mondiales Canada et du ministère de la Défense nationale.

De 1967 jusqu'à récemment, en vertu du *Décret d'exemption relatif à l'embauchage à l'étranger*, le personnel embauché sur place était exempté de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. C'était plutôt le *Règlement sur l'embauchage à l'étranger* qui régissait le personnel embauché sur place.

Ce règlement est devenu désuet au fil du temps, et il ne répondait plus aux besoins opérationnels d'Affaires mondiales Canada et du ministère de la Défense nationale.

Mesures

Pour régler ces questions, la CFP a récemment effectué un examen du décret et du règlement connexe. Elle a procédé à une consultation des principaux intervenants dans le cadre de cet examen, pour :

- assurer l'harmonisation avec l'actuelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*;

- renforcer la capacité du gouvernement du Canada à employer de manière efficiente et efficace une main-d'œuvre embauchée sur place pour soutenir ses opérations à l'étranger.

L'examen a abouti à :

- l'abrogation des textes réglementaires désuets;
- la création de 2 textes réglementaires modernisés :
 - *Décret agréant l'exemption du personnel embauché sur place (TR/2024-7),*
 - *Règlement de 2024 sur l'emploi du personnel embauché sur place.*

Résultats

Le nouveau régime réglementaire maintient l'exemption du personnel embauché sur place de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, tout en établissant un système d'emploi modernisé et adapté au contexte unique du personnel embauché sur place.

Le règlement offre aux hauts fonctionnaires concernés des assouplissements en matière de nomination qui sont comparables à ceux qui sont disponibles en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Par exemple :

- établir les qualifications requises pour le travail à accomplir, au lieu de prescrire des critères de sélection précis;
- donner la possibilité de sélectionner un candidat méritant, au lieu de suivre le processus inflexible qui était prescrit auparavant;
- donner la possibilité de choisir comment la nomination sera faite, c'est-à-dire déterminer si la possibilité de nomination sera annoncée ou non.

Le règlement clarifie également la responsabilité en ce qui concerne l'emploi du personnel embauché sur place. Les exigences de surveillance et de rapports permettront à la CFP de donner des orientations et des conseils adaptés, d'apporter son expertise et d'évaluer l'efficacité du nouveau cadre.

Prochaines étapes

Règlement sur le travail à temps partiel dans la Fonction publique

Contexte

Le *Règlement sur le travail à temps partiel dans la Fonction publique* a été créé en 1967 pour aider les ministères et les organismes à embaucher des personnes qui ne travaillent habituellement pas plus du tiers de la durée de travail normale à temps plein fixée pour des postes similaires.

Le règlement n'a pas été mis à jour depuis 1981 et comporte des dispositions désuètes, comme l'obligation de recruter exclusivement par l'entremise des Centres d'emploi du Canada ou des bureaux de la dotation en personnel de la CFP. Cela ne correspond plus aux pratiques de dotation actuelles.

Mesures

En consultation avec les intervenants, la CFP examinera le règlement pour évaluer son efficacité et de s'assurer qu'il demeure pertinent et conforme à l'évolution des lois, politiques et priorités.

Résultats

Dans le cadre de l'examen, la CFP veillera à ce que les ministères et organismes disposent d'un moyen clair et souple d'embaucher des personnes pour des charges de travail modestes ou des besoins à court terme, ce qui favorisera la productivité et l'efficacité de la fonction publique.

Règlement sur l'emploi dans la fonction publique

Contexte

La CFP a récemment examiné le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, qui est demeuré presque inchangé pendant plus d'une décennie, alors que le système de dotation a évolué. L'objectif était de faire en sorte que le règlement continue de soutenir la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et de répondre aux besoins actuels et émergents des ministères et organismes.

À la suite de l'examen, des modifications ont été apportées au règlement. Les modifications en lien avec la réduction du fardeau administratif comprennent :

6 – Examen du fardeau administratif réglementaire



- l'harmonisation de divers droits de priorité, notamment la prolongation de leur durée;
- l'élimination d'exigences qui n'étaient plus nécessaires;
- la clarification des principales dispositions réglementaires, y compris :
 - l'intention de certains droits de priorité,
 - la définition d'une nomination intérimaire,
 - les exigences relatives à l'identification et à la sélection des fonctionnaires à mettre en disponibilité.

Ces modifications récentes ont été apportées afin que les droits de priorité soient administrés avec cohésion et équité, et afin d'aider les personnes confrontées à des transitions de carrière imprévues. Les modifications ont également amélioré la transparence et la communication lors des mises en disponibilité, tout en éliminant et atténuant les préjugés et les obstacles dans le processus d'évaluation, ce qui contribue à une fonction publique plus compétente et plus inclusive.

Mesures

Seules des modifications mineures ont été apportées par la CFP aux dispositions du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* relatives aux nominations intérimaires. La CFP continuera de surveiller leur pertinence dans le contexte des diverses initiatives de transformation des ressources humaines, y compris des efforts déployés pour simplifier les processus de dotation et de rémunération.

La CFP évaluera aussi des moyens de simplifier le modèle actuel relatif aux langues officielles pour les nominations intérimaires, qui est complexe et appliqué de manière incohérente d'un ministère à l'autre.

Dans le cadre de son évaluation, la CFP consultera les principaux intervenants pour déterminer les éventuelles modifications réglementaires.

Les améliorations futures viseront à réduire le fardeau administratif et à faire en sorte que le règlement cadre avec les objectifs des récentes modifications apportées à la *Loi sur les langues officielles*.

Résultats

Les éventuelles modifications futures à ce règlement pourraient inclure la mise en œuvre d'un modèle plus cohérent et plus efficace sur le plan opérationnel pour la gestion des nominations intérimaires et le renforcement des exigences en matière de langues officielles liées à ces nominations.

7 – Examen du fardeau administratif réglementaire



Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique et règlement connexe

Contexte

En règle générale, les personnes nommées à des postes bilingues doivent satisfaire aux exigences relatives à la compétence dans les langues officielles. Toutefois, en vertu du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* et du règlement connexe, des personnes peuvent être embauchées sans avoir à satisfaire aux exigences relatives à la compétence dans les langues officielles dans certaines situations exceptionnelles déjà établies (par exemple : formation linguistique ou exemption pour raison d'ordre médical). Lorsque cela se produit, des mesures doivent être mises en place pour faire en sorte que les obligations linguistiques du poste continuent d'être respectées.

Mesures

La CFP est en train d'examiner ces instruments pour en évaluer l'efficacité et s'assurer qu'ils demeurent pertinents et conformes à l'évolution des lois, politiques et priorités.

Cet examen portera sur les règles relatives aux exemptions pour raison d'ordre médical, pour maximiser les possibilités offertes aux personnes tout en veillant au respect des obligations en matière de langues officielles.

À l'automne/hiver 2025, la CFP consultera les principaux intervenants sur l'orientation réglementaire proposée.

Résultats

Dans le cadre de cet examen, la CFP vise à réduire le fardeau administratif en supprimant l'obligation, pour les personnes ayant déjà bénéficié d'une exemption pour raison d'ordre médical, d'être réévaluées pour les nominations ultérieures. Cela va simplifier le processus de nomination pour ces personnes et pour les gestionnaires d'embauche.

Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants et règlement connexe

Contexte

Les étudiants sont une source de renouvellement essentielle pour la fonction publique. Ils apportent de nouvelles compétences et de nouvelles connaissances, et constituent

un bassin stratégique de talents diversifiés qui permet de répondre aux besoins en main-d'œuvre futurs.

Le *Décret d'exemption concernant les participants aux programmes d'embauche d'étudiants* et le règlement connexe facilitent la nomination d'étudiants aux programmes d'emploi pour étudiants établis par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, ce qui leur permet d'acquérir une expérience professionnelle précieuse.

Afin d'être harmonisé aux modifications apportées à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et de favoriser la diversité et l'inclusion, le règlement a été modifié en 2022. L'objectif de cette modification était d'accorder aux étudiants qui sont des résidents permanents la même préférence de nomination que celle accordée aux étudiants qui sont des citoyens canadiens. Cette modification élargit l'accès aux possibilités d'emploi pour étudiants au gouvernement fédéral et favorise un processus d'embauche plus inclusif, en permettant à un plus large éventail d'étudiants d'être pris en considération de manière égale pour les postes.

Mesures

En consultation avec les intervenants, la CFP examinera ces instruments pour veiller à ce qu'ils continuent de correspondre à l'orientation politique du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et aux autres initiatives relatives à l'emploi pour les étudiants.

Entre-temps, la CFP s'est efforcée de moderniser le recrutement des étudiants. Par exemple, elle a élaboré un projet pilote visant à permettre aux ministères et organismes d'embaucher rapidement des étudiants dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant pour pourvoir des postes situés en région éloignée, pourvoir des postes exigeant des compétences spécialisées ou soutenir des objectifs de diversité.

Résultats

Par des efforts de modernisation du recrutement des étudiants, la CFP souhaite faire en sorte que le recrutement :

- soit moderne, flexible, inclusif et axé sur l'utilisateur;
- favorise le renouvellement de la fonction publique, la diversité, l'équité et l'inclusion;
- tire parti des nouvelles compétences et connaissances qu'apportent les étudiants.