



Aperçu démographique de la fonction publique fédérale du Canada, 2010

Publié : le mars 21, 2011

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2011

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

ISSN : 2561-6846 (2010)

Ce document est disponible sur Canada.ca, le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Demographic Snapshot of Canada's Federal Public Service,
2010



Aperçu démographique de la fonction publique fédérale, 2010

Ce profil a pour objet de faire état des principales données démographiques de la fonction publique fédérale, et sert à comparer l'effectif actuel à celui des années précédentes (c.-à-d. 1983).

La fonction publique fédérale est formée de deux segments : l'administration publique centrale et les organismes distincts.

- L'administration publique centrale est formée de plus de 80 ministères et organismes, lesquels sont nommés aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/F-11/>). Ces derniers sont tous employés par le Conseil du Trésor.
- Les organismes distincts font référence à ceux nommés à l'annexe V de la Loi. Ils mènent leurs propres négociations ou établissent leurs propres niveaux de classification et de rémunération pour leurs employés.

L'information démographique qui suit est complémentaire à celle trouvée à l'annexe A du *Rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada : Dix-huitième rapport annuel* (<http://www.clerk-greffier.gc.ca/rapportannuel/>).

Les données sont à jour en date du 31 mars 2010, à moins d'indication contraire.

Table des matières

- Introduction
- Partie I – Profil démographique de la fonction publique
 1. Contexte – Taille relative et dépenses
 2. Diversité de la fonction publique
 - a. Équilibre entre les sexes
 - b. Groupes visés par l'équité en matière d'emploi
 - c. Langue
 3. Profil de la fonction publique en fonction de l'âge
 4. Départs à la retraite
 5. Années d'expérience dans la fonction publique
 6. Effectif à forte concentration de savoir
- Partie II – Profil démographique du personnel de la direction
 1. Taille de la population du groupe de la direction
 2. Diversité au niveau de la direction
 - a. Groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein du groupe de direction
 - b. Langue du personnel de la direction
 3. Âge du personnel de la direction

Introduction

Le présent document contient les principales données démographiques relatives à la fonction publique fédérale (FP)¹ compilées à partir de *rapports annuels au Premier ministre sur la fonction publique du Canada* (<http://www.clerk.gc.ca/fra/feature.asp?featureid=19&pageid=77>) antérieurs. L'information courante est parfois comparée à celle d'autres années². La partie I porte sur l'ensemble de la fonction publique fédérale et la partie II, sur le personnel de la direction.

Profil démographique de la fonction publique du Canada

31 mars 2010

- 283 000 employés (251 000 en 1983)
- 55,2 % de femmes (42 % en 1983)
- 43,8 % des membres du personnel de la direction sont des femmes (moins de 5 % en 1983)
- 59,4 % des employés dans les régions et 40,6 % dans la région de la capitale nationale

- 86,2 % d'employés pour une période indéterminée; 9,1 % d'employés pour une période déterminée; 4,8 % d'employés occasionnels ou d'étudiants
- 71,0 % déclarent l'anglais comme première langue officielle; 29,0 % déclarent le français
- Âge moyen de 43,9 ans (39 ans, en 1983)
- Âge moyen du personnel de la direction 50,1 ans (48,7 ans, en 1983)
- La fonction publique représente 0,83 % de la population canadienne (1 % en 1983)

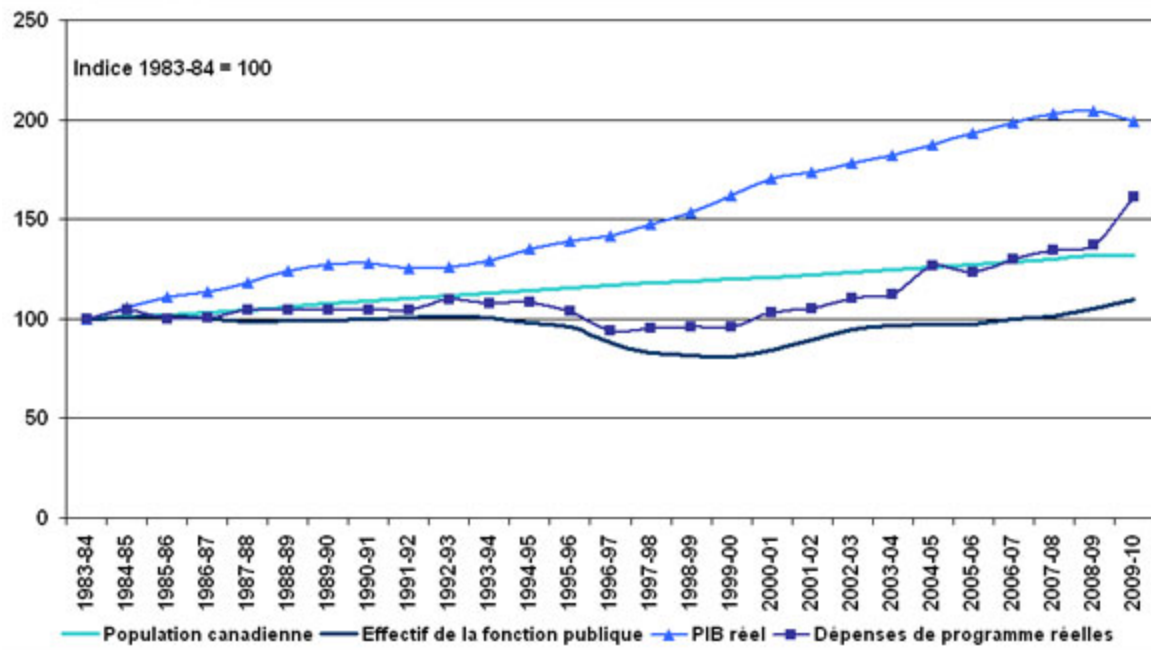
Partie I – Profil démographique de la fonction publique

1. Contexte – Taille relative et dépenses

De 1983 à 2010, la population du Canada est passée de 25,4 millions à 34,0 millions (33,9 %), et le nombre de fonctionnaires fédéraux, de 251 000 à 283 000 (12,7 %). La taille de la fonction publique correspond actuellement à 0,83 % de la population canadienne. Cette proportion reste bien inférieure aux ratios des années 1980 et du début des années 1990, qui étaient très près de 1 %.

Pendant cette même période, le produit intérieur brut (PIB) réel a crû de 99,0 % et les dépenses réelles de programmes fédérales, de 60,9 % (en dollars constants). À titre de comparaison, les dépenses réelles de programmes étaient plus élevées de 38,4 % l'an dernier par rapport à 1983. Comme le montre la figure 1, la récession a fait baisser le PIB réel depuis un an. L'importante augmentation des dépenses réelles de programmes est due aux mesures de stimulation prévues dans le cadre du Plan d'action économique.

Figure 1 : Tendances au chapitre de l'économie, de la population, des dépenses de programmes fédérales et de la taille de la fonction publique fédérale, de 1983-1984 à 2009-2010



Sources : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor; Statistique Canada; ministère des Finances (tableaux de référence financiers).

Note : Les dépenses de programmes comprennent les transferts et ont été corrigées en fonction de l'indice des prix à la consommation.

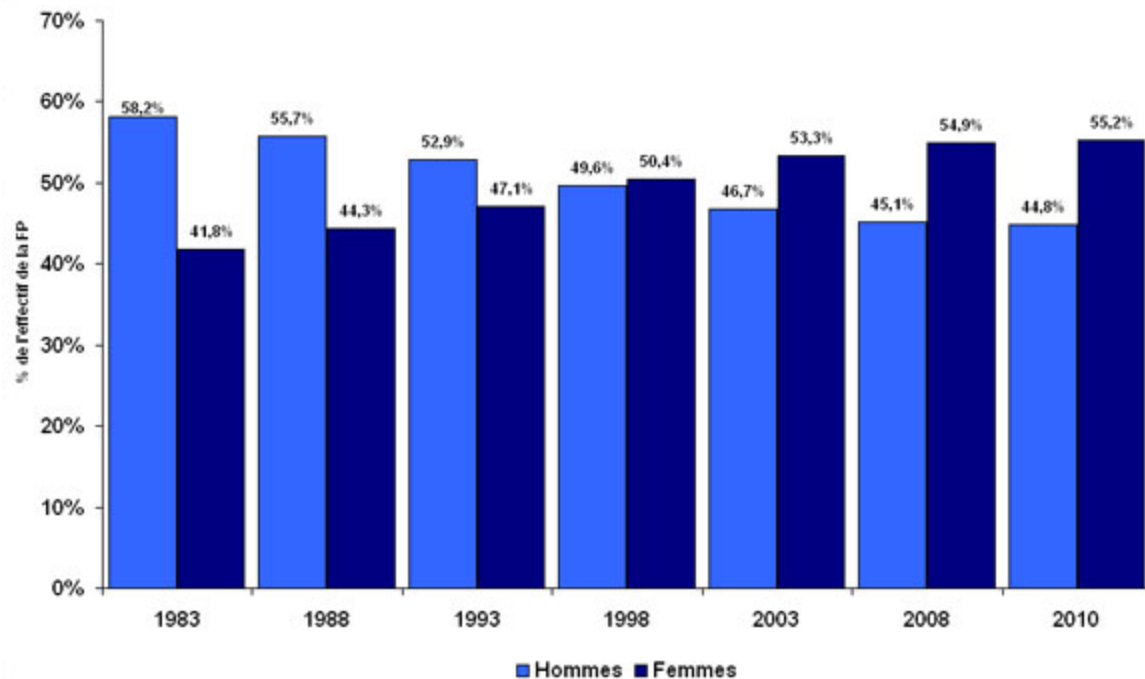
Figure 1 : Tendances au chapitre de l'économie, de la population, des dépenses de programmes fédérales et de la taille de la fonction publique fédérale, de 1983-1984 à 2009-2010 (demo-txt-fra.asp#fig1)

2. Diversité de la fonction publique

a) Équilibre entre les sexes

En 2010, 55,2 % des fonctionnaires étaient des femmes, soit nettement plus qu'en 1983, où elles représentaient seulement 41,8 % de l'effectif. La proportion des hommes parmi les fonctionnaires a commencé à diminuer au tournant du millénaire.

Figure 2 : Rapport hommes-femmes au sein de la fonction publique - années données, de 1983 à 2010



Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Note : Comprend tous les types de postes. Les données ne comprennent pas les employés en congé sans solde.

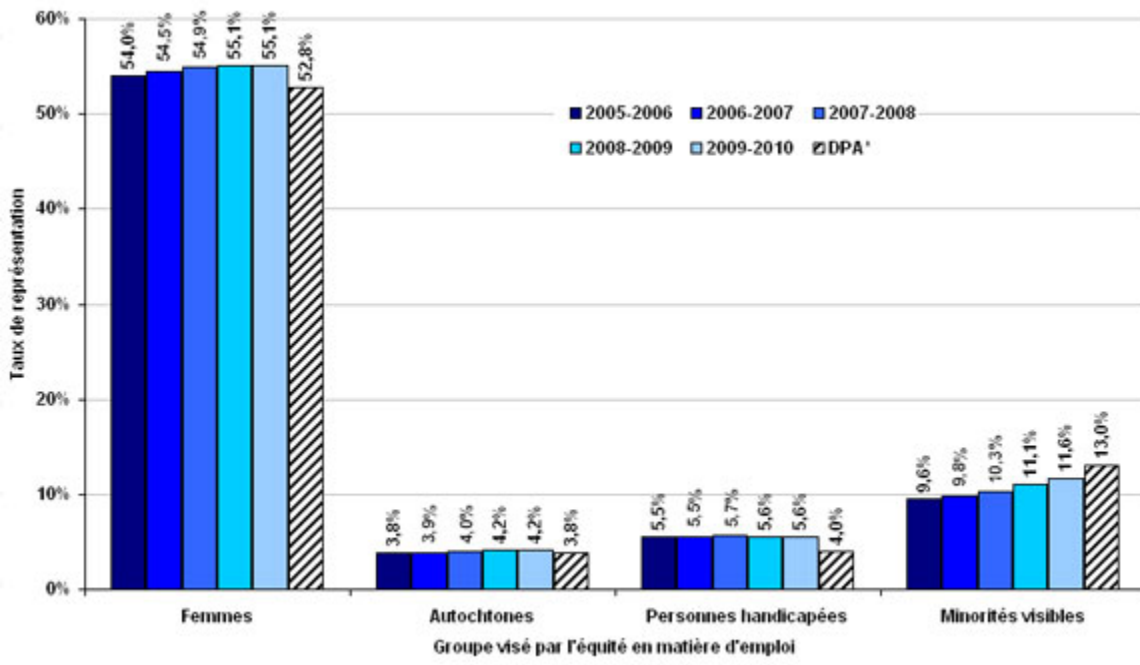
Figure 2 : Rapport hommes-femmes au sein de la fonction publique - années données, de 1983 à 2010 (demo-txt-fra.asp#fig2)

Les données actuelles tiennent compte de la disponibilité des femmes sur le marché du travail et de leur niveau d'éducation. Même si la représentation des femmes est plus élevée de 10,4 points de pourcentage que celle des hommes en 2010, elle ne dépasse la disponibilité au sein de la population active que de 2,3 points de pourcentage, comme 2009 (voir la figure 3).

b) Groupes visés par l'équité en matière d'emploi

La figure 3 montre une légère augmentation de la représentation des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi (EE) à la fonction publique depuis 2006. Même si la représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées est restée la même qu'auparavant, la représentation de ces groupes reste plus élevée que leur disponibilité au sein de la population active (DPA). La représentation des minorités visibles à la fonction publique est passée de 11,1 % à 11,6 % depuis un an, mais elle reste encore inférieure à la DPA, qui est de 13,0 %.

Figure 3 : Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale, de 2006 à 2010, et estimation de leur taux de disponibilité au sein de la population active selon le Recensement de 2006



Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Population : Employés pour une période indéterminée et employés pour une période déterminée de trois mois ou plus au sein de l'administration publique centrale et employés relevant d'employeurs distincts. Certains petits employeurs distincts n'ont pas été inclus en raison de données manquantes. Les employés en congé sans solde étant exclus.

Notes : * La disponibilité au sein de la population active pour la fonction publique fédérale a été estimée d'après le recensement de 2006.

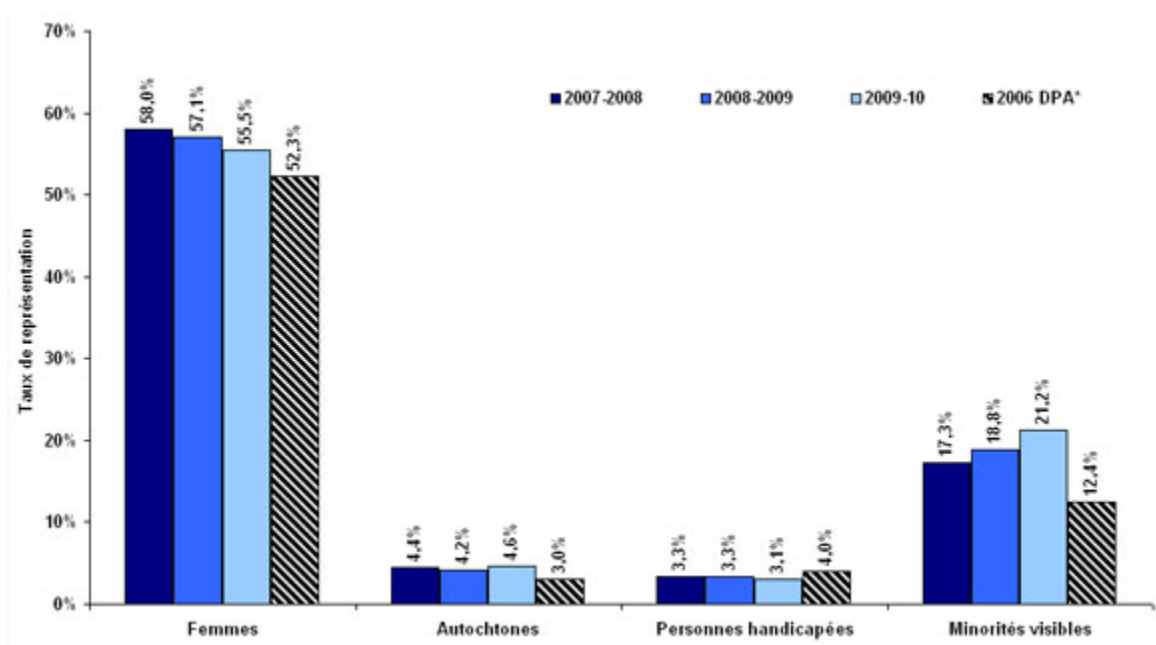
Les données relatives à la représentation proviennent de la base de données de l'équité en matière d'emploi de l'administration publique centrale, où sont conservés les renseignements que les employés fournissent de leur propre initiative, ainsi que des données tirées des rapports au Parlement des organismes distincts.

Ces données sont préliminaires - les données finales correspondant uniquement à l'administration publique centrale seront rendues publiques dans le prochain rapport sur l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada, qui sera présenté au Parlement en vertu du paragraphe 21(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Figure 3 : Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale, de 2006 à 2010, et estimation de leur taux de disponibilité au sein de la population active selon le Recensement de 2006 (demo-txt-fra.asp#fig3)

En examinant le recrutement pour une durée indéterminée ou déterminée (plus de trois mois) dans la figure 4, il est évident que la représentativité des groupes désignés d'EE a augmenté. Le niveau de recrutement des personnes handicapées reste inférieur à la disponibilité actuelle au sein de la population active.

Figure 4 : Pourcentage de nominations externes à des postes pour une période indéterminée et à des postes pour une durée déterminée de trois mois et plus, selon le groupe d'équité en matière d'emploi et l'exercice, comparativement à leur disponibilité au sein de la population active en 2006



Source : Commission de la fonction publique (CFP), Rapport annuel 2009-2010, tableau 9, p. 54 – Activités de recrutement et de dotation de la CFP et système de ressourcement de la fonction publique (SRFP).

Population : Les employés nommés pour une période indéterminée et ceux nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus dans des organisations assujetties à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Notes : * La disponibilité au sein de la population active (DPA) en 2006 pour la fonction publique a été fournie par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor. La DPA est estimée d'après le recensement de 2006.

Pour ce qui est des nominations à la fonction publique, le pourcentage pour chacun des trois groupes visés par l'équité en matière d'emploi est déterminé d'après le nombre de personnes qui ont présenté une demande, qui se sont auto-identifiées dans le SRFP au cours des deux années précédentes, et pour lesquelles une correspondance a été trouvée dans le dossier des nominations de la CFP en date du 31 mars 2010.

Les données correspondant aux femmes nommées à la fonction publique sont extraites des dossiers des activités de recrutement et de dotation de la CFP, qui reposent sur le système de paie de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

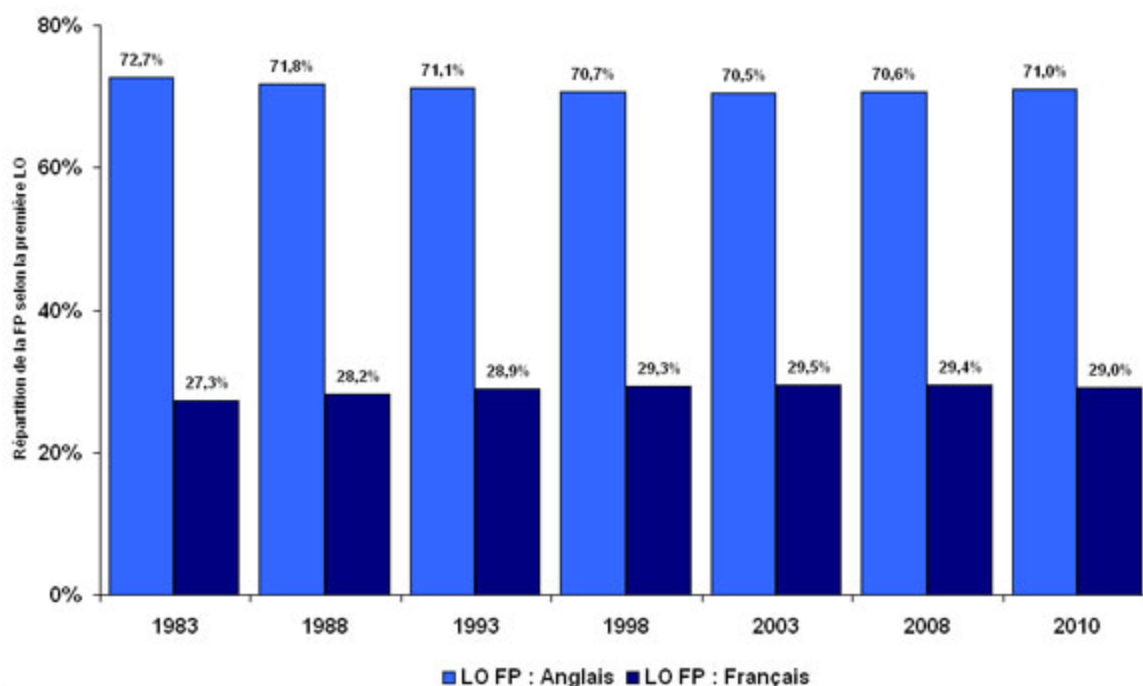
Les données ne tiennent pas compte des nominations pour une durée déterminée de moins de trois mois.

Figure 4 : Pourcentage de nominations externes à des postes pour une période indéterminée et à des postes pour une durée déterminée de trois mois et plus, selon le groupe d'équité en matière d'emploi et l'exercice, comparativement à leur disponibilité au sein de la population active en 2006 (demo-txt-fra.asp#fig4)

c) Langue

Comme le montre la figure 5, la proportion des fonctionnaires qui déclarent l'anglais ou le français comme première langue officielle (LO) est restée relativement stable depuis 1983. En 2010, le français était déclaré comme première langue officielle par 29,0 % des fonctionnaires et l'anglais, par 71,0 % des employés.

Figure 5 : Profil des langues officielles au sein de la fonction publique - années données, de 1983 à 2010



Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Note : Comprend tous les types de postes. Les données ne comprennent pas les employés en congé sans solde.

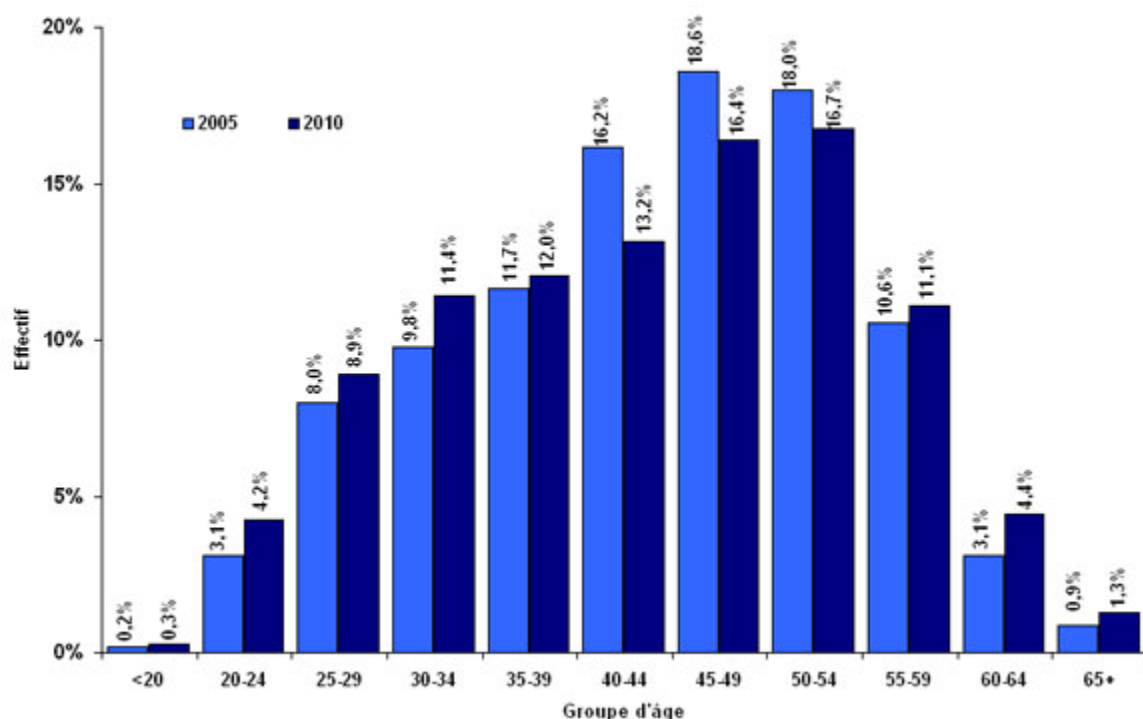
Figure 5 : Profil des langues officielles au sein de la fonction publique - années données, de 1983 à 2010 (demo-txt-fra.asp#fig5)

3. Profil de la fonction publique en fonction de l'âge

Dans la figure 6, on compare la répartition des fonctionnaires d'après leur âge en 2005 et en 2010. Au cours de cette période de cinq ans, le pourcentage des employés se situant à l'intérieur des cinq fourchettes des moins de 40 ans a augmenté dans tous les cas. Le pourcentage des employés a diminué dans les trois fourchettes correspondant à un âge de 40–54 ans. En ce qui concerne les plus de 55 ans, le pourcentage des employés des trois dernières fourchettes d'âge a augmenté dans tous les cas. La transition intergénérationnelle devient évidente et résulte des efforts de recrutement antérieurs et des départs à la retraite qui se poursuivent.

Depuis 2007, l'âge moyen des fonctionnaires diminue lentement (de 44,3 ans en 2009 à 43,9 ans, en 2010).

Figure 6 : Effectif de la fonction publique selon le groupe d'âge en 2005 et en 2010



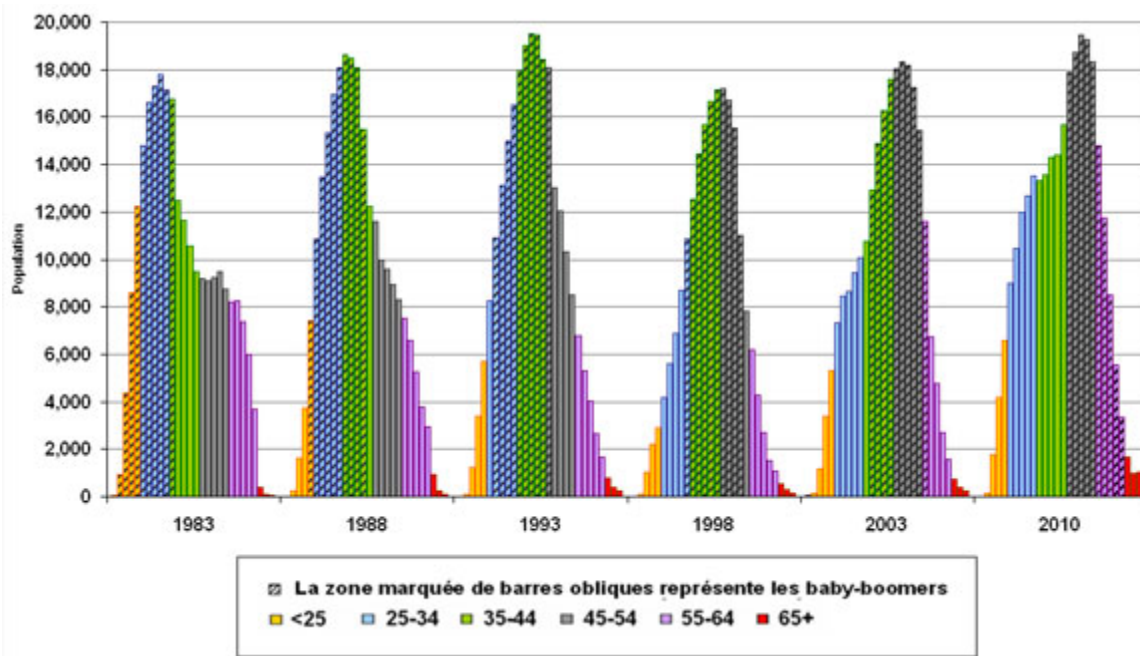
Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Note : Comprend tous les types de postes, employés actifs seulement.

Figure 6 : Effectif de la fonction publique selon le groupe d'âge en 2005 et en 2010 (demo-txt-fra.asp#fig6)

La figure 7 montre la répartition des fonctionnaires d'après leur âge pour certaines années comprises entre 1983 et 2010. Le déplacement de la génération du baby-boom (signalée par les traits montants) est visible d'une année à l'autre. En 2010, cette génération correspondait aux fourchettes d'âge de 45–54 ans et de 55-64 ans. Les augmentations correspondant aux deux fourchettes d'âge les plus basses montrent l'effet des nouvelles générations qui arrivent à la fonction publique. Comme le montre le tableau ci-après, notre effectif est multigénérationnel.

Figure 7 : Répartition de l'effectif de la fonction publique selon le groupe d'âge - années données, de 1983 à 2010



Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Notes : Comprend tous les types de postes. Les données ne comprennent pas les employés en congé sans solde.

Chaque barre verticale représente deux années. Les fourchettes d'âge se distinguent par des couleurs différentes.

	1983	1988	1993	1998	2003	2010
Traditionnalistes	38 ou plus	43 ou plus	48 ou plus	53 ou plus	58 ou plus	65 ou plus
Baby-boomers	37 ou moins	22-42	27-47	32-52	37-57	44-64
Génération X	—	21 ou moins	26 ou moins	22-31	27-36	34-43
Génération Y	—	—	—	21 ou moins	26 ou moins	33 ou moins

Figure 7 : Répartition de l'effectif de la fonction publique selon le groupe d'âge - années données, de 1983 à 2010 (demo-txt-fra.asp#fig7)

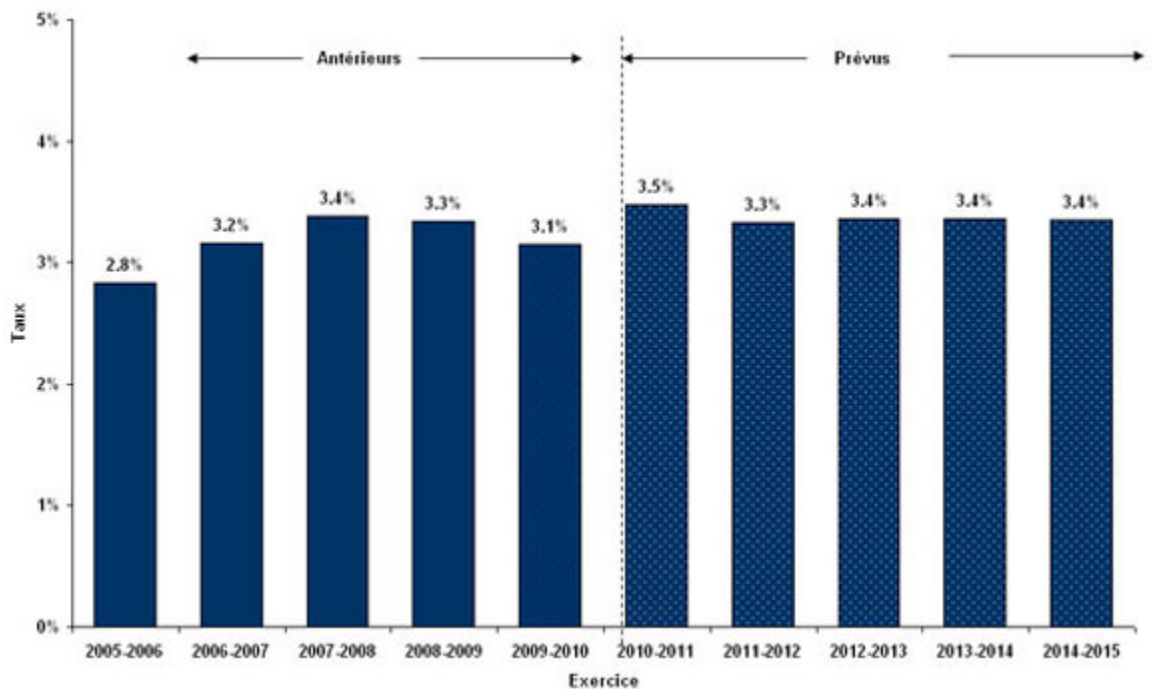
4. Départs à la retraite

D'après la figure 8, le taux de départs à la retraite a légèrement baissé entre 2007–2008 et 2009–2010 (de 3,4 %, il est tombé à 3,1 %), après une période d'augmentation graduelle. Il y avait plus de 8 000 départs à la retraite dans la fonction publique au cours de 2009–2010.

Le pourcentage des fonctionnaires admissibles à la retraite en date du 31 mars 2010 était de 11,7 %. Le taux réel de départ à la retraite des employés admissibles à la retraite au cours de la dernière année a été de 22,1 %.

Les retraités actuels ont été recrutés à un jeune âge et ont eu une longue carrière à la fonction publique. En 2009–2010, 59 % des employés retraités avaient au moins 30 années de service ouvrant droit à la pension comparativement à seulement 28 % en 1982–1983.

Figure 8 : Taux de départs à la retraite antérieurs et prévus pour les fonctionnaires fédéraux, de 2005-2006 à 2014-2015



Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Population : Fonctionnaires employés pour une période indéterminée, y compris les employés qui prennent leur retraite pendant un congé sans solde.

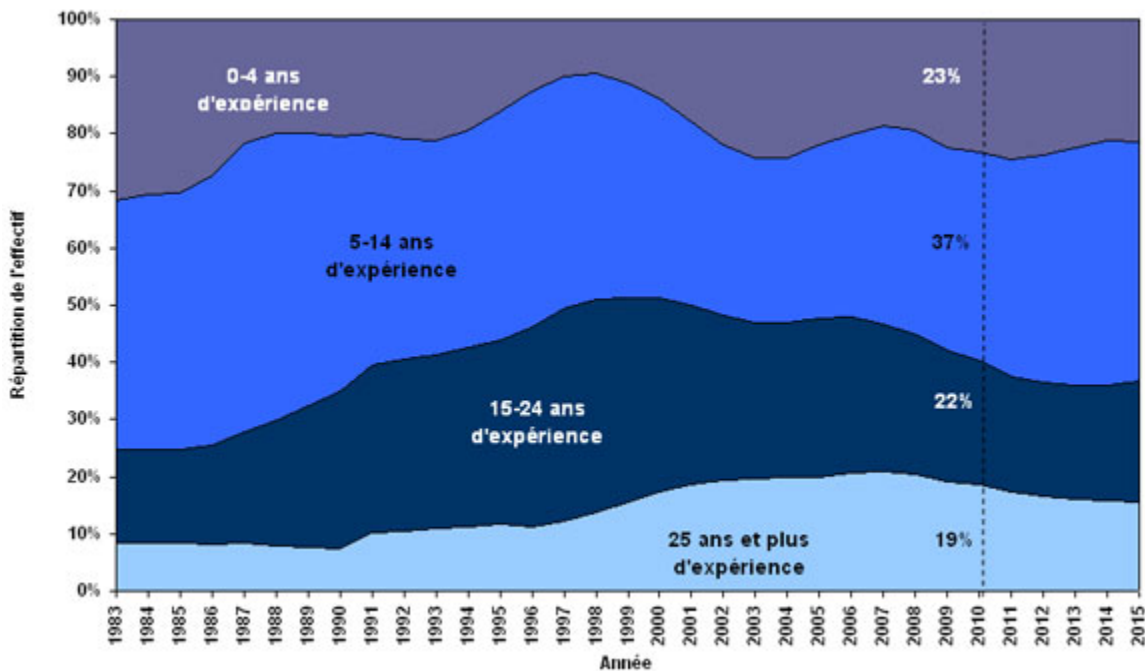
Note : Pour calculer les taux projetés de départ à la retraite, on a supposé que la population était stable. Si la population globale augmente ou diminue dans l'avenir, le taux changera.

Figure 8 : Taux de départs à la retraite antérieurs et prévus pour les fonctionnaires fédéraux, de 2005-2006 à 2014-2015 (demo-txt-fra.asp#fig8)

5. Années d'expérience dans la fonction publique

La figure 9 montre le niveau d'expérience de la population des fonctionnaires en fonction du temps, sur la base de quatre intervalles (fourchettes) d'années d'expérience. Comparativement à l'an dernier (2009), il y a eu une augmentation d'un point de pourcentage dans la proportion des employés possédant 0 à 4 et 5 à 14 années d'expérience et une diminution d'un point de pourcentage chez ceux qui possèdent 15 à 24 ans d'expérience. La proportion des employés de plus de 25 ans d'expérience est restée la même, comparativement à l'an dernier. Le graphique qui suit montre certaines projections relatives au niveau d'expérience jusqu'en 2015.

Figure 9 : Tranches d'ancienneté pour les fonctionnaires fédéraux nommés pour une période indéterminée de 1983 à 2015



Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Note : La répartition prévue repose sur une population stable employée pour une période indéterminée en date du 31 mars 2010 (c.-à-d. la cohorte actuelle). Cette population comprend aussi les employés en congé sans solde.

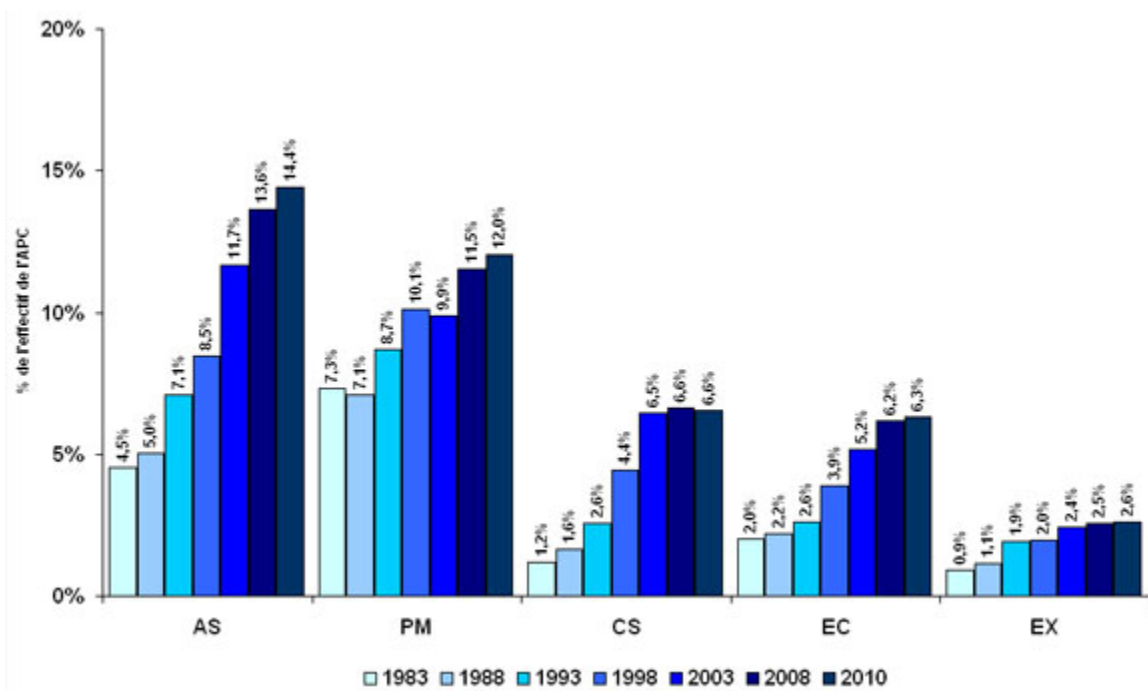
Figure 9 : Tranches d'ancienneté pour les fonctionnaires fédéraux nommés pour une période indéterminée de 1983 à 2015 (demo-txt-fra.asp#fig9)

6. Effectif à forte concentration de savoir

Depuis 1983, les employés qui font du travail davantage axé sur le savoir occupent une part de plus en plus grande de la population des employés au sein de l'administration publique centrale. Cette transformation découle d'un environnement de plus en plus exigeant, des nouveaux défis à relever et des avancées technologiques survenues au cours de cette période.

Comme le montre la figure 10, la part des employés appartenant aux cinq groupes professionnels les plus axés sur le savoir (AS, PM, CS, EC et EX) a augmenté ou est restée constante par rapport à l'année précédente. En 2010, ces groupes professionnels représentaient 41,9 % de l'effectif de l'administration publique centrale.

Figure 10 : Portion des postes clés au sein de l'administration publique centrale - années données, de 1983 à 2010



Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Notes : Les données correspondent à l'administration publique centrale seulement. Elles tiennent compte de tous les types de postes, les employés en congé sans solde étant exclus.

Pour illustrer fidèlement la croissance et la part historique des groupes, cette analyse exclut l'Agence du revenu du Canada (ARC) et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). L'ARC faisait partie de l'administration publique centrale jusqu'en 1999. Par la suite, elle est devenue un employeur distinct. L'ASFC a été créée en 2003 au sein de l'administration publique centrale; la majorité de ses employés provenaient de l'ARC.

Les groupes professionnels représentés sont les suivants : Services administratifs (AS); Administration des programmes (PM); Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS); Économique et services de sciences sociales (EC); et Direction (EX).

Veillez noter que les données correspondant à 2010 présentées dans cette figure tiennent compte de la conversion du groupe professionnel Économique, sociologie et statistique (ES) vers le groupe professionnel EC. La conversion officielle a eu lieu le 22 juin 2009. Afin de conserver la part historique des données, le groupe EC inclut les groupes ES et SI.

Figure 10 : Portion des postes clés au sein de l'administration publique centrale - années données, de 1983 à 2010 (demo-txt-fra.asp#fig10)

Partie II – Profil démographique du personnel de la direction

La présente section contient de l'information démographique sur l'effectif de la direction et sur les employés qui occupent des postes aux deux niveaux immédiatement dessous (EX moins 1 et EX moins 2)³. Normalement, les employés qui assument le rôle de gestionnaire ou de superviseur ou les deux peuvent devenir admissibles à une promotion à des rôles de leadership et devenir membre du personnel de la direction. Ces niveaux sont considérés comme un élément essentiel de la planification de la relève au niveau de la direction.

1. Taille de la population du groupe de la direction

En date du 31 mars 2010, on dénombrait 6 784 membres de la direction dans la fonction publique, soit 2,4 % de l'effectif. Il s'agit d'une augmentation de 4,4% par rapport à l'année précédente (2009).

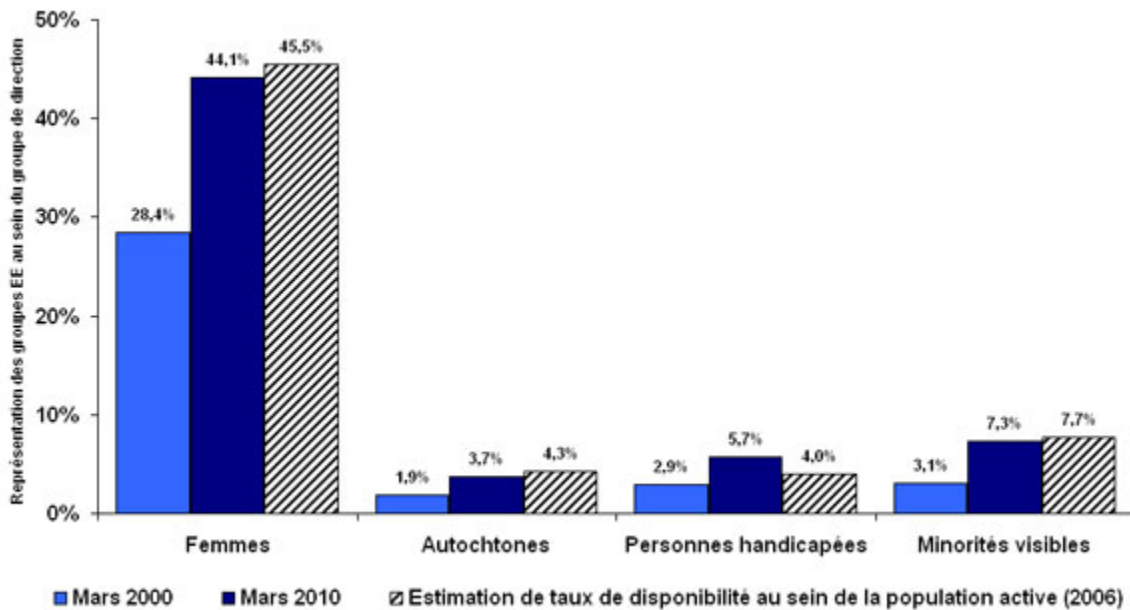
On dénombrait 12 078 fonctionnaires au niveau EX moins 1 dans l'administration publique centrale (soit 649 de plus que l'année précédente) et 18 108 au niveau EX moins 2 (673 de plus).

2. Diversité au niveau de la direction

a) Groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein du groupe de direction

La figure 11 permet de comparer les niveaux de représentation en 2000 et en 2010 pour tous les groupes d'équité en matière d'emploi.

Figure 11 : Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein du groupe de direction en 2000 et en 2010, et estimation de leur taux de disponibilité au sein de la population active selon le Recensement de 2006



Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Population : Données relatives à l'administration publique centrale (ministères et organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur), comprenant les employés pour une période indéterminée ou déterminée d'au moins trois mois. Les employés en congé sans solde étant exclus.

Figure 11 : Représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi au sein du groupe de direction en 2000 et en 2010, et estimation de leur taux de disponibilité au sein de la population active selon le Recensement de 2006 (demo-txt-fra.asp#fig11)

La proportion des femmes au niveau de la direction a nettement augmenté depuis 1983 puisque leur nombre a presque triplé depuis 1998.

En 2010, la représentation des femmes au niveau de la direction a atteint 44,1 %, soit 1,1 point de pourcentage de plus que l'an dernier, 15,7 points de pourcentage de plus qu'il y a dix ans, et 1,4 point de pourcentage de moins que la disponibilité au sein de la population active, qui est de 45,5 %.

En mettant l'accent sur le niveau EX moins 1, la représentation des femmes en 2010 était de 37,4 % par rapport à une disponibilité de l'effectif de 39,3% (une différence de 2,2 points de pourcentage). En revanche, au niveau EX moins 2, la représentation des femmes était plus élevée et également au-dessus de la disponibilité au sein de la population active (46,7% par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 44,7%).

De 2000 à 2010, la représentation au niveau de la direction a aussi crû chez les trois autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Elle est passée de 1,9 % à 3,7 % pour les Autochtones, de 2,9 % à 5,7 % pour les personnes handicapées (légère réduction par rapport à l'an dernier) et de 3,1 % à 7,3 % pour les employés appartenant à des minorités visibles.

Au niveau EX moins 1, la représentation des peuples autochtones est au-dessus de la disponibilité au sein de la population active (2,4 % contre 1,5 %) et pour les personnes handicapées (5,1 % contre 4,5 %). La représentation des minorités visibles à ce niveau est de 1,8 point de pourcentage inférieure à la disponibilité au sein de la population active (11,5 % contre 13,3 %).

Ces résultats sont similaires à ceux constatés au niveau EX moins 2 : les peuples autochtones (3,6 % par rapport à une disponibilité de la population active de 2,1 %), les personnes handicapées (5,5 % versus 4,0 %) et les minorités visibles (12,1 % versus 12,6 %).

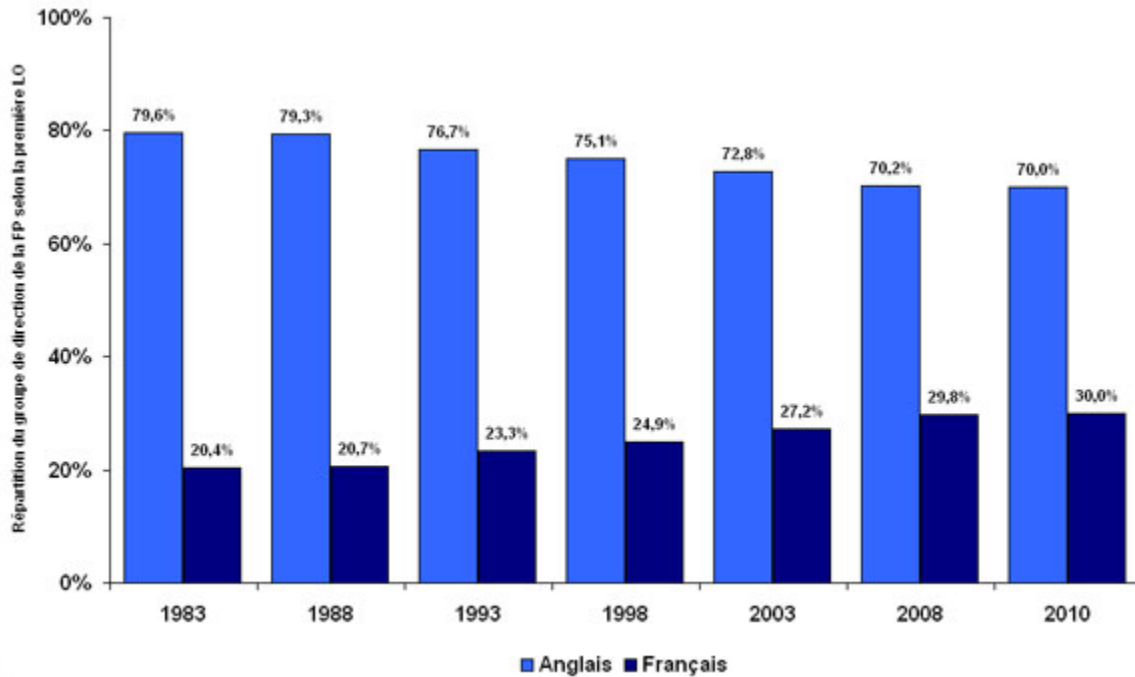
Pour ces deux niveaux, les taux de représentation des quatre groupes désignés se sont nettement améliorés par rapport à il y a dix ans.

b) Langue du personnel de la direction

La figure 12 montre qu'entre 1983 et 2010, le français a été déclaré comme première langue officielle par un pourcentage croissant de membres de la direction (de 20,4 % à 30,0 %, même niveau que l'an dernier). Le ratio actuel pour l'effectif de la direction correspond à celui de l'ensemble de la fonction publique (71 % qui déclarent l'anglais, 29,0 % qui déclarent le français).

En 2010, le français était déclaré comme première langue officielle par 28,5 % des fonctionnaires au niveau EX moins 1 et par 31,1 % des fonctionnaires au niveau EX moins 2. Comme pour le personnel de la direction, le pourcentage des fonctionnaires qui déclarent le français comme première langue officielle augmente depuis 1983.

Figure 12 : Proportion du groupe de direction au sein de la fonction publique selon la première langue officielle - année données, de 1983 à 2010



Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Population : Comprend tous les membres de la direction de la fonction publique, c'est-à-dire les membres de la direction au sein de l'administration publique centrale et leurs équivalents au sein des organismes distincts (tel que les classifications EC et MG) de tous les types de postes (durée indéterminée, durée déterminée et occasionnel), et ne comprend pas le personnel de la direction en congé sans solde.

Figure 12 : Proportion du groupe de direction au sein de la fonction publique selon la première langue officielle - année données, de 1983 à 2010 (demo-txt-fra.asp#fig12)

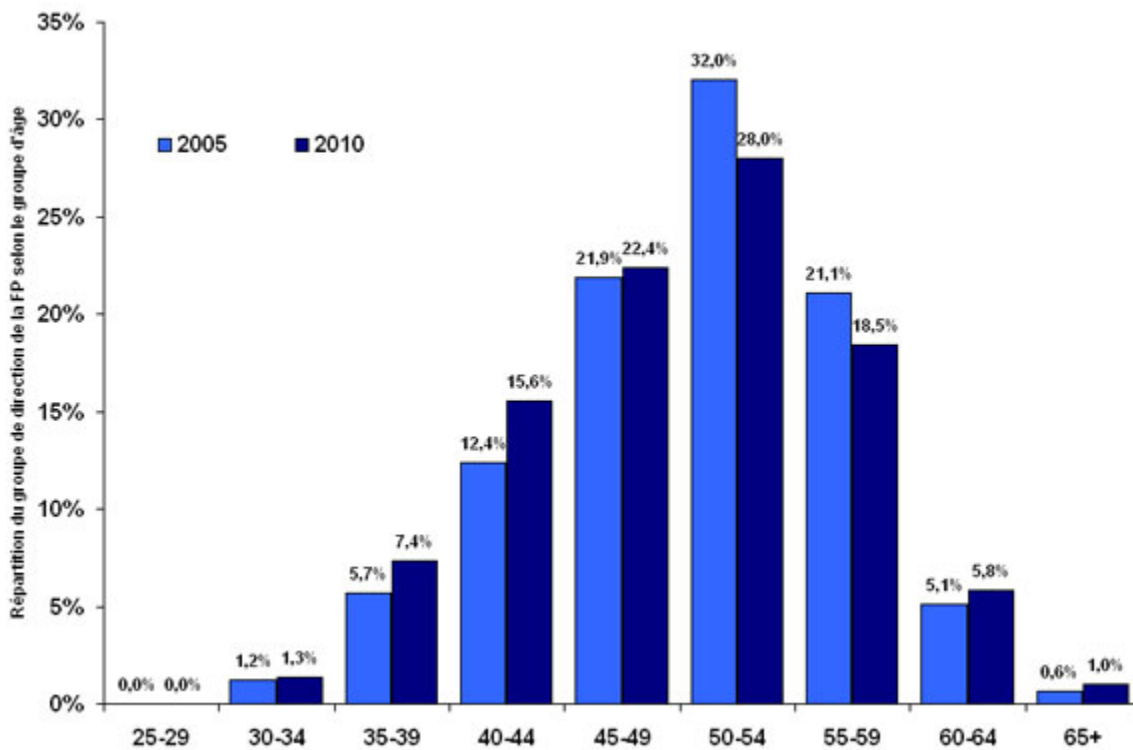
3. Âge du personnel de la direction

La figure 13 permet de comparer la répartition de l'âge du personnel de la direction en 2005 et en 2010. La proportion du personnel de la direction de moins de 50 ans a augmenté de 5,6 points de pourcentage (de 41,1 % en 2005 à 46,7 % en 2010). En 2009, ce pourcentage était de 45,3 %. La proportion du personnel de la direction de plus de

50 ans au cours de cette période a diminué : elle était de 58,9 % en 2005, puis de 53,3 % en 2010 (comparativement à 54,8 % en 2009). Le pourcentage des employés a diminué dans les deux fourchettes d'âge couvrant l'intervalle de 50 à 59 ans (de 53,1 % en 2005 à 46,5 % en 2010). Cette diminution a été un peu compensée par l'augmentation du pourcentage des employés dans les deux dernières fourchettes d'âge (à partir de 60 ans).

L'âge moyen du personnel de la direction a diminué entre 2005 et 2010 (de 50,8 ans à 50,1 ans en 2010). Cette diminution de l'âge moyen s'observe au niveau EX moins 1 (de 49,1 à 48,4 ans) et au niveau EX moins 2 (de 46,1 à 45,7 ans).

Figure 13 : Répartition du groupe de direction au sein de la fonction publique fédérale selon le groupe d'âge en 2005 et en 2010



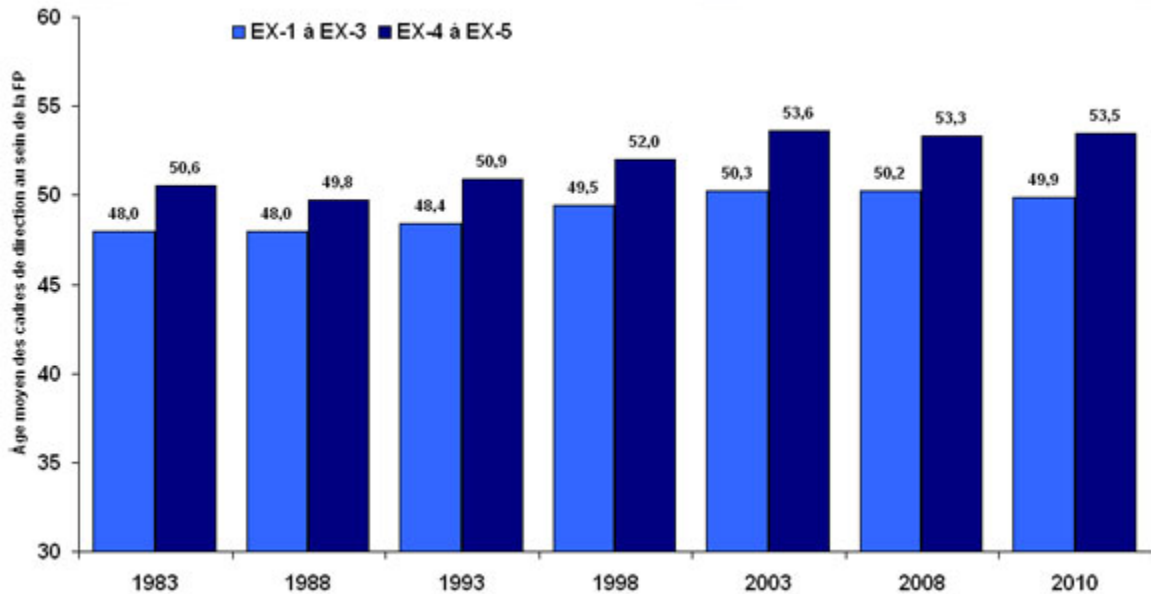
Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Population : Comprend tous les membres de la direction de la fonction publique occupant tous les types de postes (durée indéterminée, durée déterminée et occasionnel) et ne comprend pas les membres de la direction en congé sans solde.

Figure 13 : Répartition du groupe de direction au sein de la fonction publique fédérale selon le groupe d'âge en 2005 et en 2010 (demo-txt-fra.asp#fig13)

La figure 14 montre que depuis 2003, l'âge moyen des membres du personnel de la direction est resté relativement stable aux niveaux EX-1 à EX-3, et aux niveaux EX-4 et EX-5.

Figure 14 : Âge moyen des cadres de direction et des sous-ministres adjoints au sein de la fonction publique - années données, de 1983 à 2010



Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor.

Population : Comprend tous les membres du personnel de la direction de la fonction publique et tous les types de postes (période indéterminée, période déterminée et occasionnel) et ne comprend pas les membres du personnel de la direction en congé sans solde.

Figure 14 : Âge moyen des cadres de direction et des sous-ministres adjoints au sein de la fonction publique - années données, de 1983 à 2010 (demo-txt-fra.asp#fig14)

En 2010, l'âge moyen du personnel de la direction était plus élevé de 1,7 an que la moyenne pour les fonctionnaires au niveau EX moins 1 (48,4 ans contre 50,1 ans), laquelle était plus élevée de 2,7 ans que la moyenne au niveau EX moins 2 (45,7 ans contre 48,4 ans).

L'âge moyen en 2010 des diverses populations d'employés décrites dans le présent document est indiqué ci-après :

Fonction publique : **43,9 ans**

Direction : **50,1 ans**

EX-01 à EX-03 : **49,9 ans**

EX-04 à EX-05 : **53,5 ans**

EX moins 1 : **48,4 ans**

EX moins 2 : **45,7 ans**

1 La « fonction publique » désigne l'administration publique centrale (ministères et organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur) et les employeurs distincts (principalement l'Agence de revenu du Canada, Parcs Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et le Conseil national de recherches du Canada), tel qu'indiqué dans les annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques.

2 L'effectif actuel est comparé principalement à celui de 1983, première année pour laquelle nous disposons de données complètes. D'autres années sont utilisées pour la comparaison lorsque les données étaient trop limitées ou pour éviter des graphiques trop détaillés.

3 Les données relatives aux niveaux EX moins 1 et EX moins 2 dans l'administration publique centrale ont été fournies pour la première fois dans l'annexe des données démographiques du *Dix-septième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*. Depuis, la méthodologie qui sert à définir les niveaux EX moins 1 et EX moins 2 a évolué et s'est améliorée. La comparaison des données pour ces niveaux à celles de l'an dernier tient compte des plus récentes définitions.

Date de modification :

2011-03-21