



Aperçu démographique de la fonction publique fédérale du Canada, 2012

Publié : le mai 02, 2013

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2013

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

ISSN : 2561-6846 (2012)

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,
2012



Aperçu démographique de la fonction publique fédérale, 2012

L'information présentée fait 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 dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Ceux-ci 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/>).

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 : Vingtième rapport annuel*.

Les données sont à jour en date du 31 mars 2012, à moins d'indication contraire.

Table des matières

Introduction

Partie I – Profil démographique de la fonction publique fédérale

1. Contexte – Taille relative et dépenses
2. Diversité de la fonction publique fédérale
 - a. Équilibre entre les sexes
 - b. Groupes désignés par l'équité en matière d'emploi
 - c. Langue
3. Profil de la fonction publique fédérale en fonction de l'âge
4. Départs à la retraite
5. Années d'expérience dans la fonction publique fédérale
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 désignés par l'équité en matière d'emploi au sein du groupe de direction de l'APC
 - 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 ¹ (FPF) compilées à partir de *rapports annuels au Premier ministre sur la fonction publique du Canada* antérieurs. L'information courante est parfois comparée à celle d'autres années ². 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 fédérale du Canada

31 mars 2012

- 278 092 employés (250 882 en 1983)
- 55,1 % de femmes (41,8 % en 1983)

- 44,9 % des membres du personnel de la direction sont des femmes (5,2 % en 1983)
- 58,8 % des employés dans les régions et 41,2 % dans la région de la capitale nationale
- 87,4 % d'employés nommés pour une période indéterminée; 8,2 % d'employés nommés pour une période déterminée; 4,4 % d'employés occasionnels et d'étudiants
- 71,1 % déclarent l'anglais comme première langue officielle; 28,9 % déclarent le français
- Âge moyen de 44,4 ans (39,3 ans en 1983)
- Âge moyen du personnel de la direction : 50,2 ans (48,1 ans en 1983)
- La fonction publique fédérale représente 0,8 % de la population canadienne (1,0 % en 1983)

Partie I – Profil démographique de la fonction publique fédérale

1. Contexte – Taille relative et dépenses

De 1983 à 2012, la population du Canada est passée de 25,3 millions à 34,8 millions (une augmentation de 37,4 %) ³, et le nombre de fonctionnaires fédéraux, de 250 882 à 278 092 (une augmentation de 10,8 %). La taille de la fonction publique fédérale (FPF) correspond actuellement à 0,8 % 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 un pourcent.

Pendant cette même période, le produit intérieur brut (PIB) réel a crû de 115,5 % et les dépenses de programmes fédérales réelles, de 50,9 % (en dollars constants). Comme le montre la [figure 1](#), il y a eu, au cours de la dernière année, une augmentation du PIB réel et une diminution des dépenses de programmes fédérales.

Figure 1 : Tendances au chapitre de l'économie, de la population canadienne, des dépenses de programmes fédérales et de la taille de la fonction publique fédérale, de 1983-1984 à 2011-2012

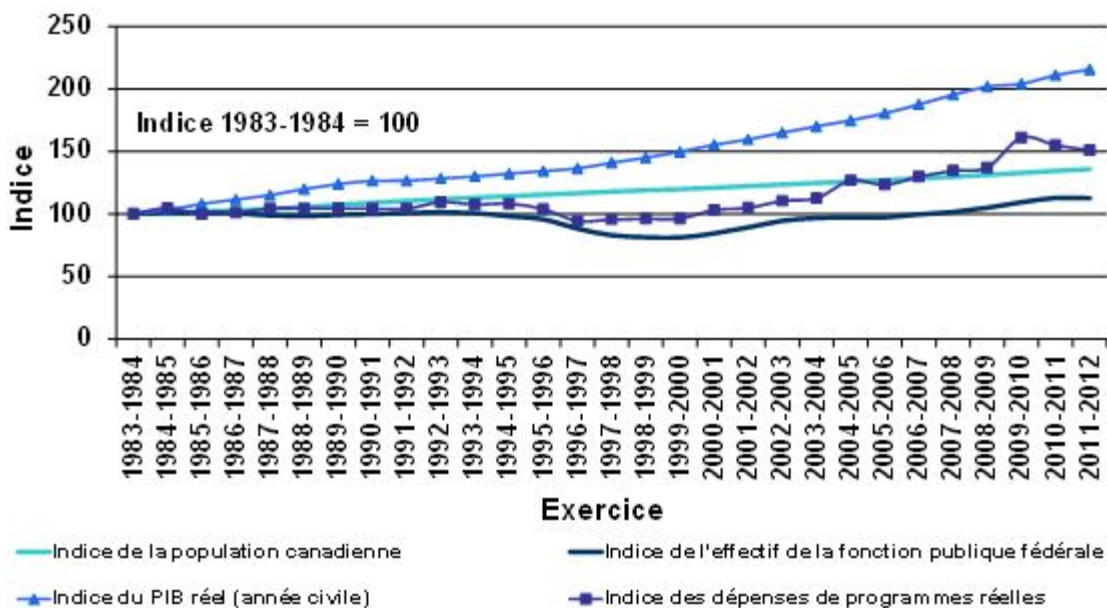


Figure 1 : Tendances au chapitre de l'économie, de la population canadienne, des dépenses de programmes fédérales et de la taille de la fonction publique fédérale, de 1983-1984 à 2011-2012 – Version textuelle (<images/demo12-01-fra.html>)

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

Note :

L'indice de la population canadienne est basé sur les données en date du 1^{er} avril de chaque année donnée. L'indice de l'effectif de la fonction publique fédérale concerne les employés actifs en date du 31 mars au commencement de chaque exercice donné.

L'indice des dépenses de programmes réelles est basé sur l'année financière, alors que l'indice du PIB réel est basé sur l'année civile.

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

2. Diversité de la fonction publique fédérale

a) Équilibre entre les sexes

En 2012, 55,1 % des fonctionnaires fédéraux étaient des femmes, soit nettement plus qu'en 1983, où elles représentaient seulement 41,8 % de l'effectif.

Figure 2 : Rapport hommes-femmes au sein de la fonction publique fédérale (FPF) – années données, de 1983 à 2012

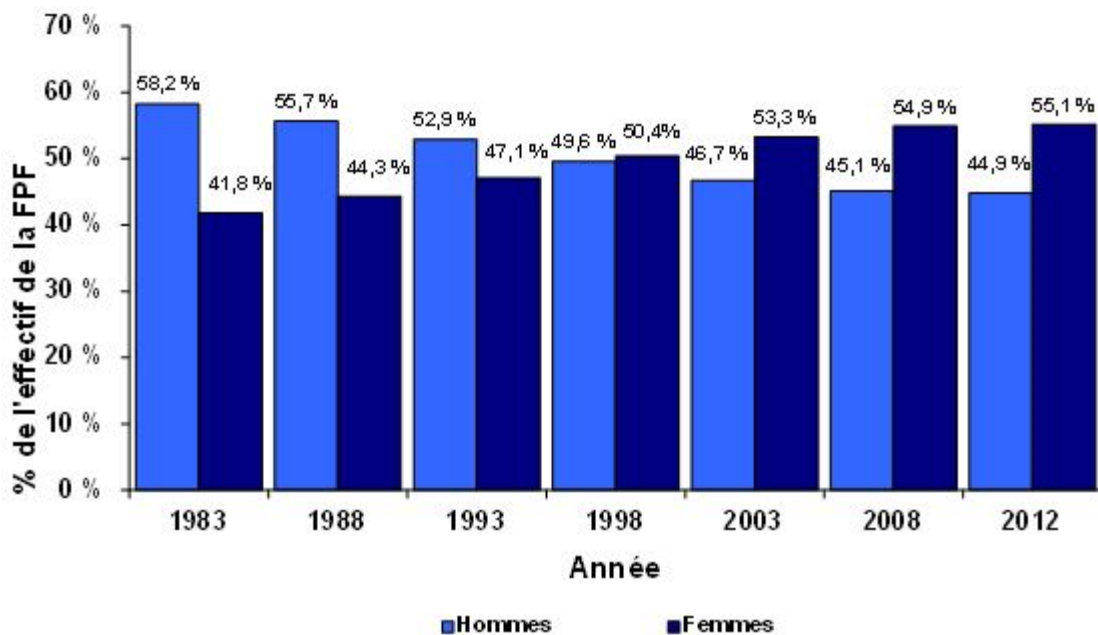


Figure 2 : Rapport hommes-femmes au sein de la fonction publique fédérale (FPF) – années données, de 1983 à 2012 – Version textuelle (<images/demo12-02-fra.html>)

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

Note : Comprend les employés actifs de toutes les périodes d'affectation (c.-à-d. que les données ne comprennent pas les employés en congé sans solde). L'information est basée sur les données en date du 31 mars.

Les données actuelles tiennent compte de la disponibilité des femmes sur le marché du travail et de leur niveau de scolarité. Même si, en 2012, la représentation des femmes au sein de la fonction publique fédérale est plus élevée de 10,3% que celle des hommes, elle ne dépassait leur disponibilité au sein de la population active que de 2,5 points de pourcentage ([voir la figure 3](#)).

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

La [figure 3](#) montre une légère augmentation de la représentation des quatre groupes désignés par l'équité en matière d'emploi (ÉE) dans la fonction publique fédérale depuis 2006-2007. Même si, en 2012, la représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées est restée la même ou légèrement plus élevée que l'année précédente, elle demeure plus élevée que leur disponibilité au sein de la population active (DPA).

La représentation des membres de minorités visibles dans la fonction publique fédérale est passée de 12,6 % à 13,3 % depuis un an, elle devient ainsi supérieure à leur disponibilité au sein de la population active qui est de 13,0 %. Cette hausse peut principalement être attribuée à l'augmentation des nouvelles embauches de membres de minorités visibles tel que montré dans la [figure 4](#).

Figure 3 : Représentation des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi (ÉE) au sein de la fonction publique fédérale (FPF), de 2006-2007 à 2011-2012, et estimation de leur disponibilité au sein de la population active (DPA) selon le Recensement de 2006

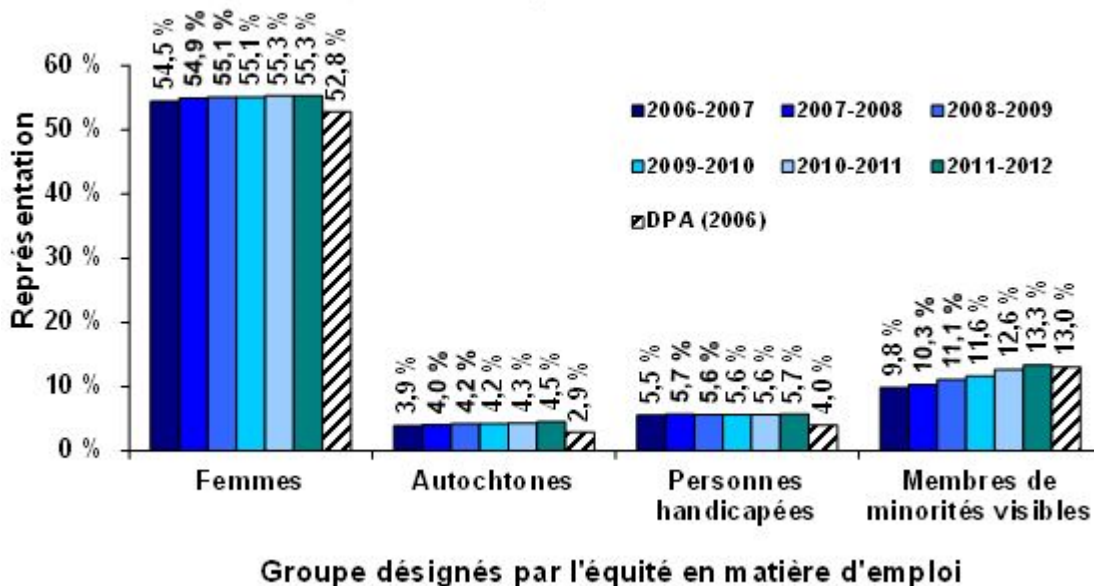


Figure 3 : Représentation des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi (ÉE) au sein de la fonction publique fédérale (FPF), de 2006-2007 à 2011-2012, et estimation de leur disponibilité au sein de la population active (DPA) selon le Recensement de 2006 – Version textuelle (<images/demo12-03-fra.html>)

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

Population : Employés nommés pour une période indéterminée et employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus, excluant les employés en congé sans solde, au sein de l'**administration publique centrale (APC)** et employés relevant d'**organismes distincts**. Certains petits organismes distincts n'ont pas été inclus en raison de données manquantes.

Note :

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 banque de données sur l'équité en matière d'emploi de l'APC, 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.

En examinant le recrutement d'employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée (trois mois ou plus) dans la [figure 4](#), il est évident que la représentation des groupes désignés est encore au-dessus de la disponibilité au sein de la population active à l'exception des personnes handicapées dont le niveau de recrutement reste inférieur à la disponibilité au sein de la population active actuelle. En comparaison avec l'an dernier, les nouvelles embauches de femmes ont diminué de 2,2 points de pourcentage, alors que ceux des autres groupes ont augmenté. C'est le groupe des membres de minorités visibles qui a connu l'augmentation la plus prononcée (3,7 points de pourcentage depuis l'an dernier).

Figure 4 : Nominations à des postes de durée indéterminée ou déterminée de trois mois ou plus au sein de la fonction publique selon le groupe désigné par l'équité en matière d'emploi (ÉE)

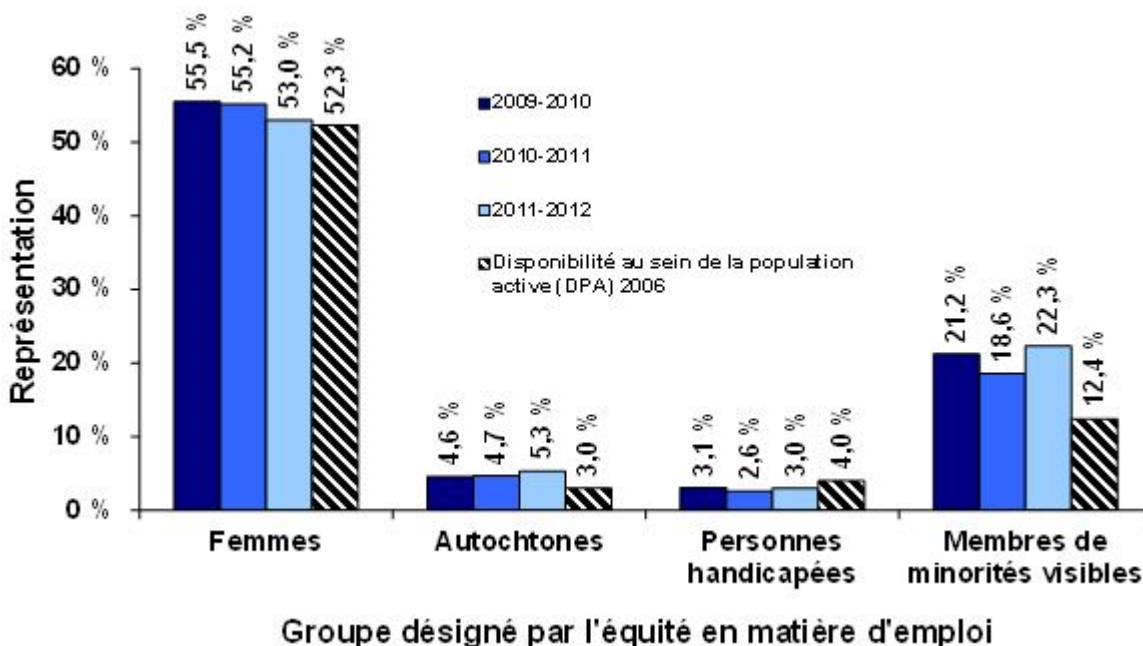


Figure 4 : Nominations à des postes de durée indéterminée ou déterminée de trois mois ou plus au sein de la fonction publique selon le groupe désigné par l'équité en matière d'emploi (ÉE) – Version textuelle (<images/demo12-04-fra.html>)

Source : Commission de la fonction publique (CFP), Rapport annuel 2011-2012, tableau 11, p. 50 – Dossier de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation et le Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP).

Population : Employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée de trois mois ou plus au sein de la **fonction publique**.

Note :

Dans le contexte de la CFP, la « fonction publique » désigne les organismes assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*, qui est à peu près équivalente à l'administration publique centrale.

La disponibilité au sein de la population active pour la fonction publique en 2006 a été fournie par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor. **La disponibilité au sein de la population active est estimée d'après le Recensement de 2006 et concerne l'administration publique centrale seulement.**

Pour ce qui est des nominations externes à la fonction publique, le pourcentage pour les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles est déterminé d'après les postulants qui ont présenté une demande, qui se sont auto-identifiés dans le SRFP au cours des deux années précédentes, et pour lesquels une correspondance a été trouvée dans le dossier des nominations de la CFP pour l'exercice en cours.

Les données correspondant aux femmes nommées à la fonction publique sont extraites des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation, 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, ni des nominations chez des organismes distincts.

c) Langue

Comme le montre la figure 5, la proportion des fonctionnaires fédéraux qui déclarent l'anglais ou le français comme première langue officielle (LO) est restée relativement stable depuis 1983. En 2012, le français était déclaré comme première langue officielle par 28,9 % des fonctionnaires fédéraux et l'anglais, par 71,1 % des employés.

Figure 5 : Profil des premières langues officielles (PLO) au sein de la fonction publique fédérale (FPF) – années données, de 1983 à 2012

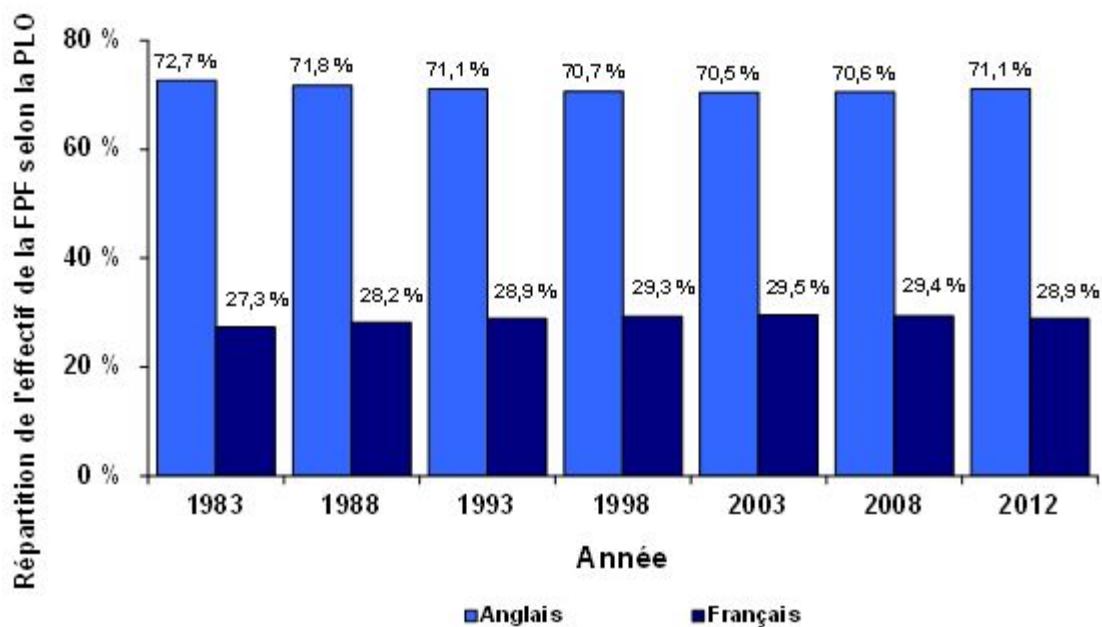


Figure 5 : Profil des premières langues officielles (PLO) au sein de la fonction publique fédérale (FPF) – années données, de 1983 à 2012 – Version textuelle (images/demo12-05-fra.html)

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

Note : Comprend les employés actifs de toutes les périodes d'affectation (c.-à-d. que les données ne comprennent pas les employés en congé sans solde). L'information est basée sur les données en date du 31 mars.

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

Dans la figure 6, on compare la répartition des fonctionnaires fédéraux d'après leur âge en 2007 et en 2012. Au cours de cette période de cinq ans, la répartition des fonctionnaires fédéraux est devenue plus équilibrée. Plus particulièrement, il y a plus d'employés âgés entre 25 et 39 ans et entre 55 et plus de 65 ans, tandis qu'il y a moins d'employés âgés entre 40 et 54 ans. La transition intergénérationnelle devient évidente et résulte des efforts de recrutement antérieurs et des départs à la retraite qui se poursuivent.

Depuis 2009, l'âge moyen des fonctionnaires fédéraux a légèrement augmenté (de 43,9 à 44,4 ans en 2012).

Figure 6 : Effectif de la fonction publique fédérale (FPF) selon la fourchette d'âge en 2007 et en 2012

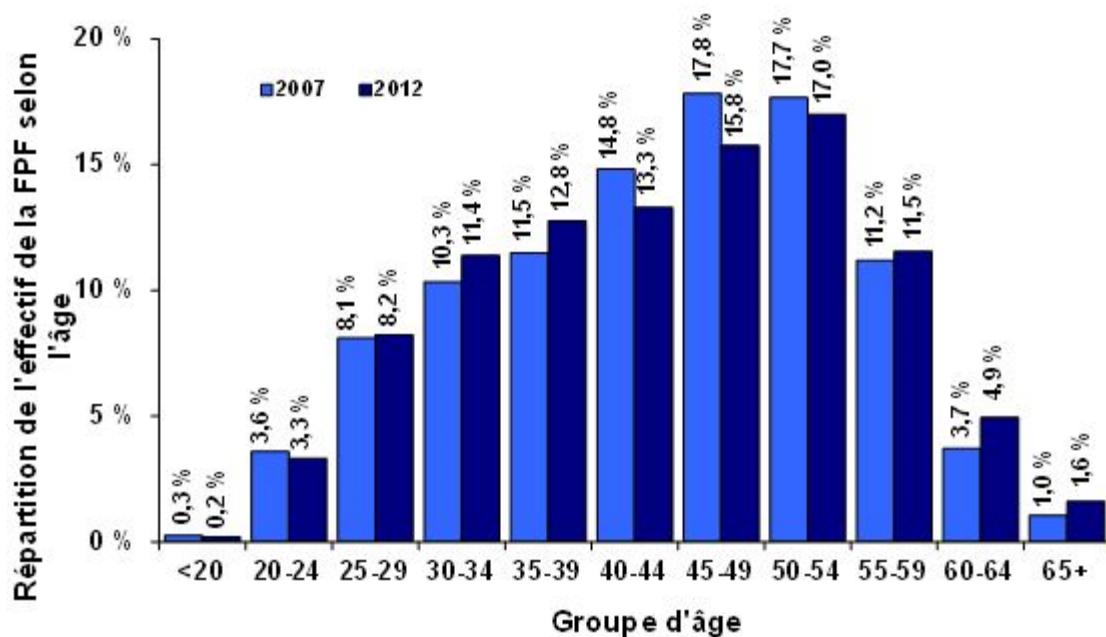


Figure 6 : Effectif de la fonction publique fédérale (FPF) selon la fourchette d'âge en 2007 et en 2012 – Version textuelle (<images/demo12-06-fra.html>)

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

Note : Comprend les employés actifs de toutes les périodes d'affectation (c.-à-d. que les données ne comprennent pas les employés en congé sans solde). L'information est basée sur les données en date du 31 mars.

La [figure 7](#) montre la répartition des fonctionnaires fédéraux d'après leur âge pour certaines années comprises entre 1983 et 2012. Le déplacement de la génération du baby-boom (signalée par les barres obliques) est visible d'une année à l'autre. En 2012, cette génération correspondait aux 46 à 66 ans. Comme le montre la figure ci-après, celle-ci se situe dans les trois fourchettes d'âge supérieures, soit les 45 à 54 ans, les 55 à 64 ans et les 65 ans et plus. Globalement, l'effectif de la fonction publique fédérale est multigénérationnel.

Figure 7 : Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale (FPF) selon le groupe d'âge – années données, de 1983 à 2012

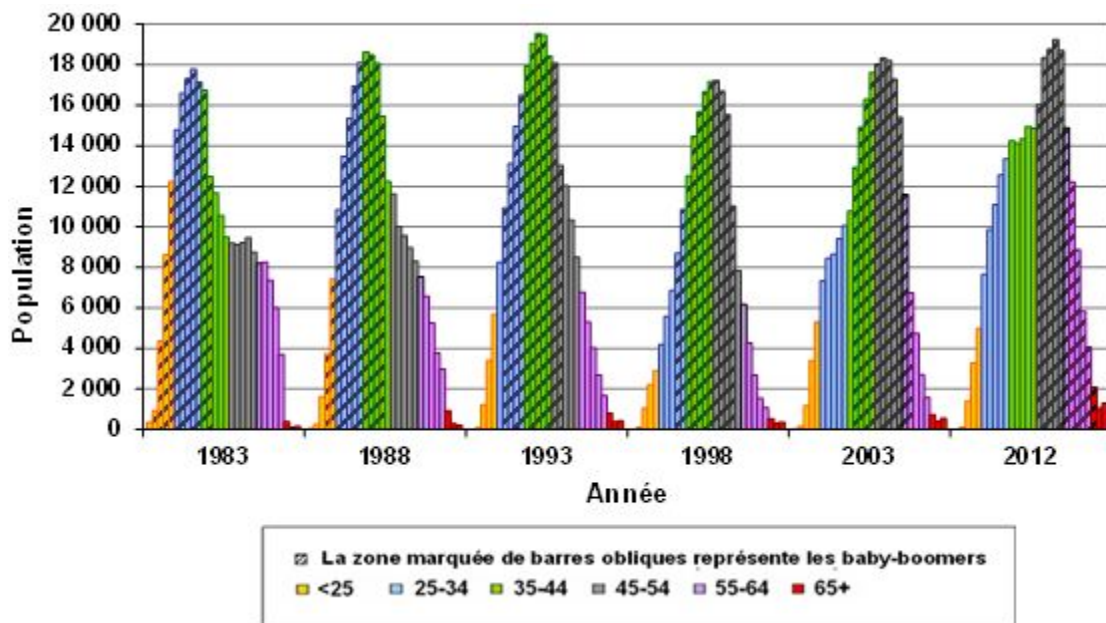


Figure 7 : Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale (FPF) selon le groupe d'âge – années données, de 1983 à 2012 – Version textuelle (images/demo12-07-fra.html)

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

Note :

Comprend les employés actifs de toutes les périodes d'affectation (c.-à-d. que les données ne comprennent pas les employés en congé sans solde). L'information est basée sur les données en date du 31 mars.

Chaque barre verticale représente deux années, à l'exception de la première et de la dernière. La première barre représente les individus de moins de 16 ans et la dernière barre représente les individus de plus de 70 ans.

Les données historiques ont été révisées pour refléter la population totale de la FPF.

Répartition de l'âge de l'effectif multigénérationnel de la fonction publique fédérale du Canada – années données, de 1983 à 2012

	1983	1988	1993	1998	2003	2012
Traditionnalistes	38 ou plus	43 ou plus	48 ou plus	53 ou plus	58 ou plus	67 ou plus
Baby-boomers	17-37	22-42	27-47	32-52	37-57	46-66
Génération X	7-16	12-21	17-26	22-31	27-36	36-45

Génération Y	6 ou moins	11 ou moins	1-16	6-21	11-26	20-35
Génération Z	S.O.	S.O.	Moins de 1	5 ou moins	10 ou moins	19 ou moins

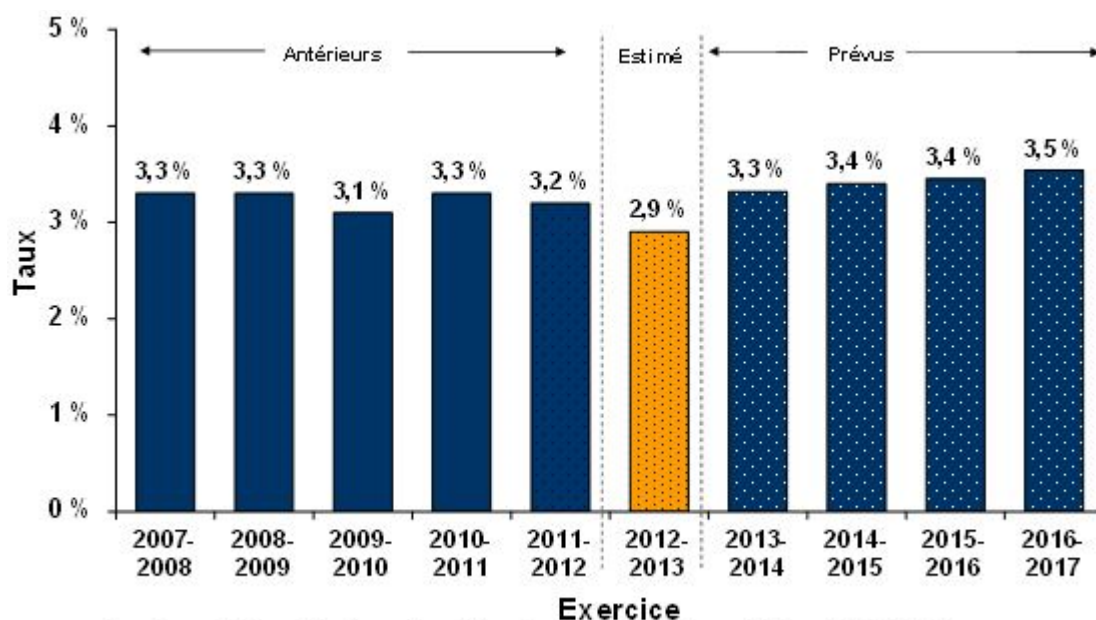
4. Départs à la retraite

D'après la figure 8, le taux de départs à la retraite a légèrement baissé entre 2007-2008 et 2009-2010 (de 3,3 %, il est tombé à 3,1 %), avant de suivre une période d'augmentation graduelle en 2010-2011 (3,3 %). Entre 2010-2011 et 2011-2012, le taux de départ à la retraite a diminué légèrement (passant de 3,3 % à 3,2 %). Il y a eu environ 8 500 départs à la retraite dans la fonction publique fédérale au cours de 2011-2012.

Il est à noter qu'en raison des décisions prises dans le cadre du Budget 2012, plusieurs employés qui avaient planifié partir à la retraite au cours de l'année 2012-2013 ont déjà quitté la FPF en acceptant une des mesures de réaménagement des effectifs ou de transition dans la carrière (pour les exécutifs). Cette tendance pourrait avoir un impact sur le taux de départ à la retraite, tel que montré dans la figure 8.

Le pourcentage des fonctionnaires fédéraux admissibles à la retraite en date du 31 mars 2012 était de 9,4 %, soit plus haut qu'au 31 mars 2011 (8,9 %). Les retraités actuels ont été recrutés à un jeune âge et ont eu une longue carrière à la fonction publique fédérale. En 2011-2012, 58,2 % des employés retraités avaient au moins 30 années de service ouvrant droit à la pension comparativement à seulement 28,0 % en 1982-1983.

Figure 8 : Taux de départs à la retraite antérieurs et prévus pour les fonctionnaires fédéraux, de 2007-2008 à 2016-2017



Les taux projetés sont fondés sur l'hypothèse d'une réduction de la population en 2013-2014 et sur une population stable pour les années suivantes.

Figure 8 : Taux de départs à la retraite antérieurs et prévus pour les fonctionnaires fédéraux, de 2007-2008 à 2016-2017 – Version textuelle (<images/demo12-08-fra.html>)

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

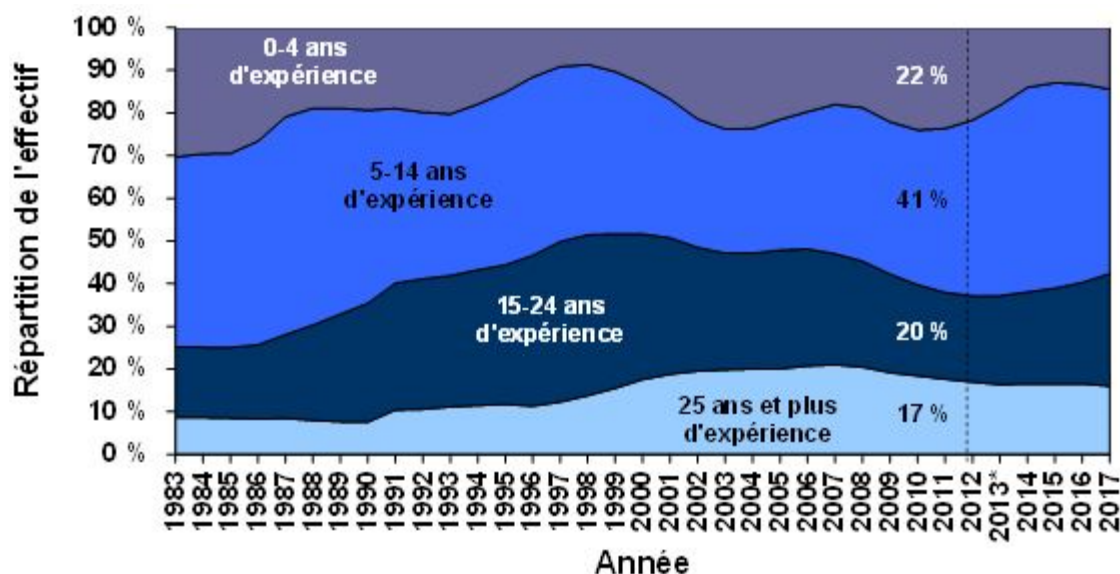
Population : Fonctionnaires fédéraux nommés pour une période indéterminée, y compris les employés qui prennent leur retraite pendant un congé sans solde.

Note : Pour calculer les taux de départ à la retraite projetés, on a supposé une réduction de la population en 2013-2014 et une population stable pour les années suivantes. Si la population globale augmente ou diminue dans l'avenir, le taux changera.

5. Années d'expérience dans la fonction publique fédérale

La [figure 9](#) montre le niveau d'expérience de la population des fonctionnaires fédéraux en fonction du temps, sur la base de quatre intervalles (fourchettes) d'années d'expérience. Comparativement à l'an dernier (2011), il y a eu une diminution de 2,0 points de pourcentage dans la proportion des employés possédant entre 0 et 4 années d'expérience, et une diminution de 0,8 point de pourcentage chez ceux possédant 15 années d'expérience et plus. Au cours de la même période, la proportion des employés possédant entre 5 et 14 années d'expérience a augmenté de 2,8 points de pourcentage. Le graphique qui suit montre certaines projections relatives au niveau d'expérience jusqu'en 2017.

Figure 9 : Tranches d'années d'expérience des fonctionnaires fédéraux nommés pour une période indéterminée de 1983 à 2017



* Estimation pour le mois de mars 2013

Figure 9 : Tranches d'années d'expérience des fonctionnaires fédéraux nommés pour une période indéterminée de 1983 à 2017 – Version textuelle (<images/demo12-09-fra.html>)

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

Note : La répartition prévue repose sur une population employée pour une période indéterminée réduite en 2013-2014 et une population stable pour les années suivantes. Cette population comprend aussi les employés en congé sans solde.

6. Effectif à forte concentration de savoir

Depuis 1983, les employés qui effectuent un 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 plus grands groupes professionnels axés sur le savoir (Services administratifs (AS); Administration des programmes (PM); Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS); Économique et services de sciences sociales (EC); et Direction (EX)) a augmenté ou est restée constante par rapport à l'année précédente. En 2012, ces groupes professionnels représentaient 42,4 % de l'effectif de l'administration publique centrale.

Figure 10 : Répartition des professions clés au sein de l'administration publique centrale (APC) – années données, de 1983 à 2012

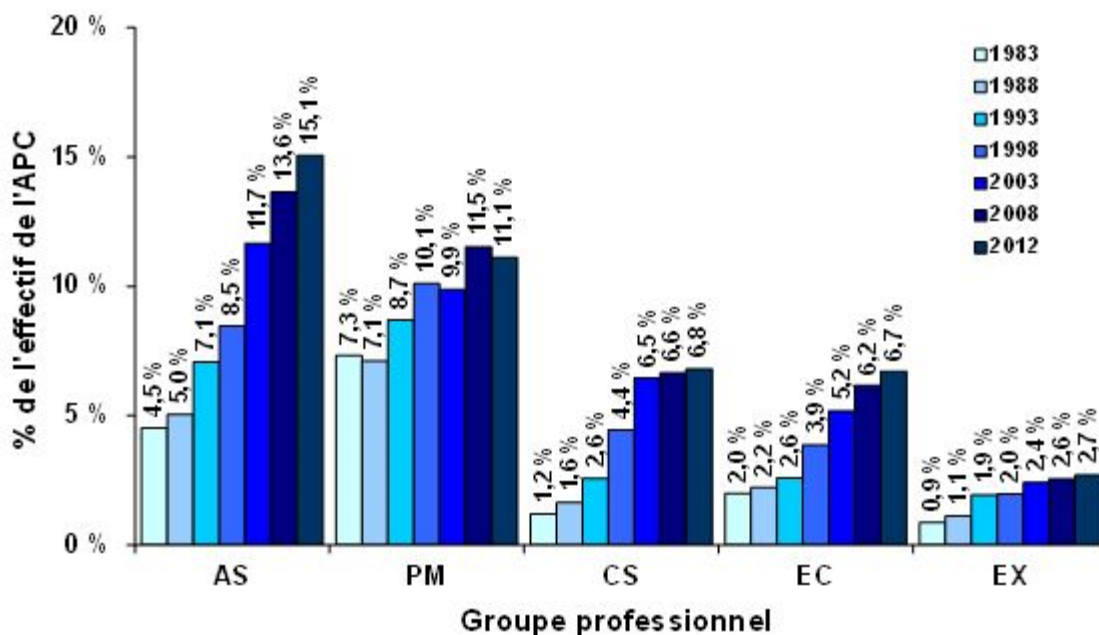


Figure 10 : Répartition des professions clés au sein de l'administration publique centrale (APC) – années données, de 1983 à 2012 – Version textuelle (<images/demo12-10-fra.html>)

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

Note :

Les données correspondent à l'administration publique centrale seulement. Elles comprennent les employés actifs de toutes les périodes d'affectation (c.-à-d. qu'elles ne comprennent pas les employés en congé sans solde), et sont basées sur la classification de l'employé effective (c.-à-d. qu'elles comprennent les nominations intérimaires). L'information est basée sur les données en date du 31 mars.

Pour illustrer fidèlement la croissance et la part historique des professions, cette analyse exclut l'Agence du revenu du Canada (ARC), tous ses prédécesseurs et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). L'ARC a fait partie de l'administration publique centrale jusqu'en 1999, et est devenue, par la suite, 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 2012 présentées dans cette figure tiennent compte de la conversion des groupes professionnels Économique, sociologie et statistique (ES) et Soutien des sciences sociales (SI) 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 combine les groupes ES et SI.

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 ayant des fourchettes de salaire aux deux niveaux immédiatement dessous (EX moins 1 et EX moins 2) ⁴. 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 2012, on dénombrait 6 923 membres de la direction dans la fonction publique fédérale, soit 2,5 % de l'effectif. Plus de la moitié (53,4 %) des cadres de direction sont au niveau EX 01 et seulement 6,3 % sont de niveaux EX 04 et EX 05.

Il s'agit d'une diminution de 0,6 % par rapport à l'année précédente (2011).

On dénombrait 12 155 fonctionnaires fédéraux au niveau EX moins 1 dans l'administration publique centrale (soit 242 de moins que l'année précédente) et 18 869 au niveau EX moins 2 (167 de plus).

2. Diversité au niveau de la direction

a) Groupes désignés par l'équité en matière d'emploi

La figure 11 illustre les niveaux de représentation en 2002 et en 2012 pour tous les groupes désignés par l'équité en matière d'emploi.

Figure 11 : Représentation des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi (ÉE) au sein du groupe de direction de l'APC en 2002 et en 2012, et estimation de leur disponibilité au sein de la population active (DPA) selon le Recensement de 2006

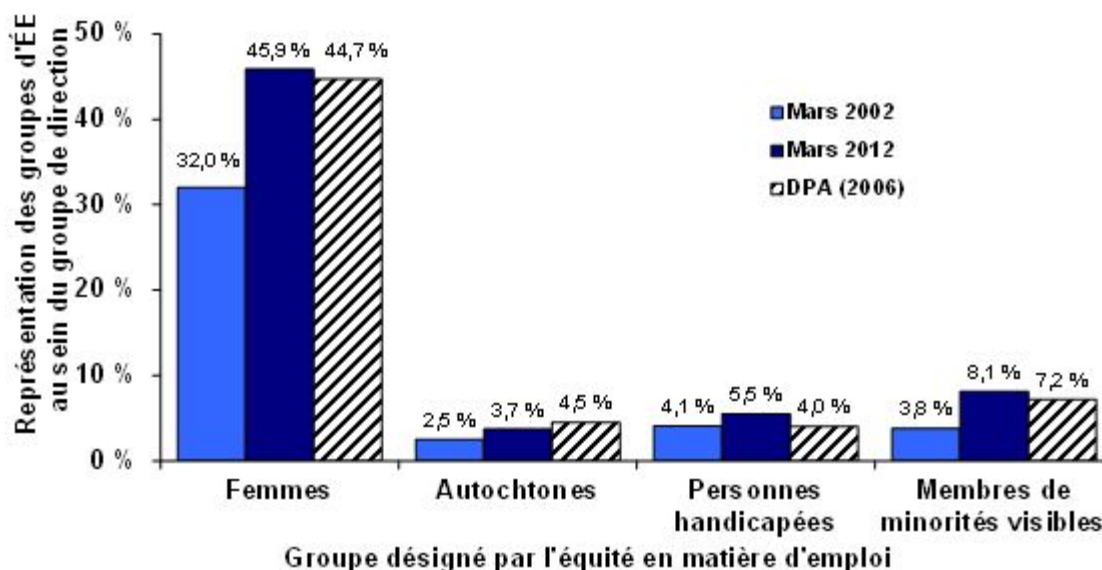


Figure 11 : Représentation des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi (ÉE) au sein du groupe de direction de l'APC en 2002 et en 2012, et estimation de leur disponibilité au sein de la population active (DPA) selon le Recensement de 2006 – [Version textuelle \(images/demo12-11-fra.html\)](#)

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

Population : Employés nommés pour une période indéterminée et employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus, excluant les employés en congé sans solde, au sein de l'**administration publique centrale (APC) (ministères et organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur)**.

Note :

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 banque de données sur l'équité en matière d'emploi de l'APC, où sont conservés les renseignements que les employés fournissent de leur propre initiative.

Notez que la représentation pour le mois de mars 2012 et la DPA comprennent les classifications EX, GX et LC, alors que la représentation pour le mois de mars 2002 ne comprend pas la classification LC, ainsi les deux années ne peuvent être comparées directement.

La proportion des femmes membres de la direction a augmenté significativement. Leur nombre a plus que triplé depuis 1993.

Tel que montré dans la figure 11 (ci-dessus), en mars 2012, la représentation de chacun des groupes désignés, à l'exception des Autochtones, était au-dessus de leur disponibilité au sein de la population active (DPA) respective.

En mars 2012, la représentation des femmes membres de la direction était de 45,9 %, soit au-dessus de leur disponibilité au sein de la population active de 44,7 %.

La représentation des personnes handicapées était de 5,5 %, soit 1,5 point de pourcentage de plus que leur disponibilité au sein de la population active de 4,0 %, et, suivant la même tendance, la représentation des membres de minorités visibles était de 8,1 %, soit 0,9 point de pourcentage de plus que leur disponibilité au sein de la population active de 7,2 %.

En dépit d'une augmentation de la représentation des Autochtones, celle-ci se situe toujours, en mars 2012, en deçà de leur disponibilité au sein de la population active (soit 3,7 % pour une disponibilité de 4,5 %).

En mettant l'accent sur le niveau EX moins 1, la représentation des femmes en 2012 était de 38,5 % par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 38,7 % (une différence de 0,2 point 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 (47,4 % par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 44,1 %).

Au niveau EX moins 1, la représentation des Autochtones et des personnes handicapées est au-dessus de leur disponibilité au sein de la population active (2,3 % contre 1,6 % pour les Autochtones, et 4,8 % contre 4,0 % pour les personnes handicapées). La représentation des membres de minorités visibles à ce niveau est de 0,8 point de pourcentage inférieur à la disponibilité au sein de la population active (12,5 % contre 13,3 %).

Ces résultats sont similaires à ceux constatés au niveau EX moins 2 : les Autochtones (3,8 % par rapport à une disponibilité de la population active de 2,2 %), les personnes handicapées (5,2 % contre 4,0 %) et les membres de minorités visibles (13,6 % contre 12,5 %).

Pour ces deux niveaux (EX moins 1 et EX moins 2), 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 2012, le français a été déclaré comme première langue officielle par un pourcentage croissant de membres de la direction (une augmentation de 20,4 % à 30,2 %, soit un peu plus que l'année précédente). Le ratio actuel pour l'effectif de la direction correspond à celui de l'ensemble de la fonction publique fédérale (71,1 % qui déclarent l'anglais contre 28,9 % qui déclarent le français).

En 2012, le français était la première langue officielle de 29,1 % des fonctionnaires fédéraux au niveau EX moins 1 et de 30,1 % des fonctionnaires fédéraux au niveau EX moins 2. En ce qui concerne les cadres de direction, la proportion de ceux identifiant le français comme première langue officielle a augmenté depuis 1983.

Figure 12 : Proportion du groupe de direction au sein de la fonction publique fédérale (FPF) selon la première langue officielle (PLO) – années données, de 1983 à 2012

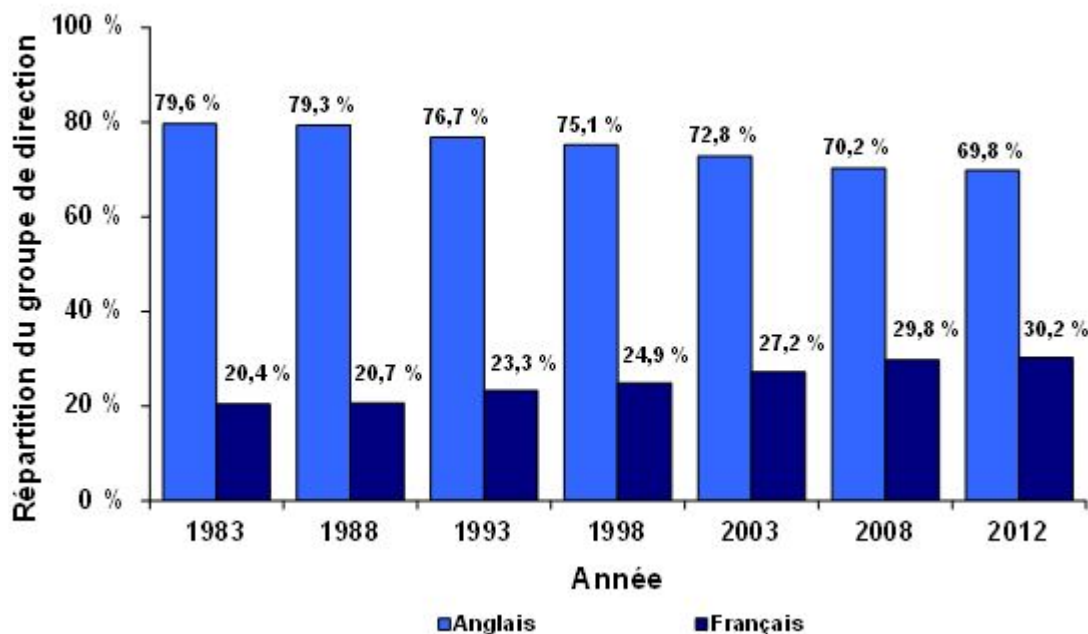


Figure 12 : Proportion du groupe de direction au sein de la fonction publique fédérale (FPF) selon la première langue officielle (PLO) – années données, de 1983 à 2012 – Version textuelle (images/demo12-12-fra.html)

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 fédérale, c'est-à-dire les membres de la direction au sein de l'administration publique centrale et leurs équivalents chez les organismes distincts (tel que les classifications Groupe de la direction (EC) et Groupe gestion (MG)) pour toutes les périodes d'affectation (indéterminée, déterminée et occasionnelle), et ne comprend pas le personnel de la direction en congé sans solde. L'information est basée sur les données en date du 31 mars.

3. Âge du personnel de la direction

La [figure 13](#) permet de comparer la répartition de l'âge du personnel de la direction en 2007 et en 2012. La proportion du personnel de la direction de moins de 50 ans a augmenté, passant de 43,7 % en 2007 à 46,3 % en 2012. En 2011, ce pourcentage était de 46,8 %. La proportion du personnel de la direction de plus de 50 ans au cours de cette période a diminué : elle était de 56,3 % en 2007, puis de 53,7 % en 2012.

Le pourcentage du personnel de la direction a diminué dans les deux fourchettes d'âge couvrant l'intervalle de 50 à 59 ans (de 50,0 % en 2007 à 46,8 % en 2012). Cette diminution a été un peu compensée par l'augmentation du pourcentage du personnel de la direction dans les deux dernières fourchettes d'âge (à partir de 60 ans).

L'âge moyen du personnel de la direction a diminué entre 2007 et 2012 (passant de 50,6 ans en 2007 à 50,2 ans en 2012). Cette diminution est également observé aux niveaux EX moins 1 (de 48,8 ans à 48,6 ans) et EX moins 2 (46,2 ans à 46,0 ans).

Figure 13 : Répartition du groupe de direction au sein de la fonction publique fédérale (FPF) selon la fourchette d'âge en 2007 et en 2012

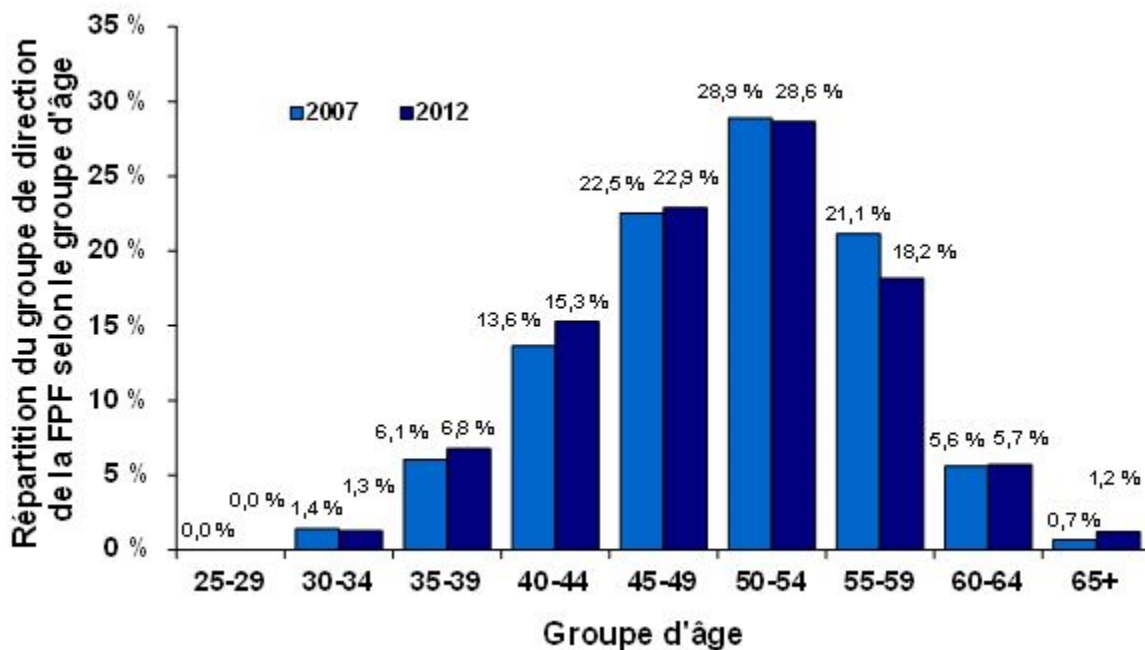


Figure 13 : Répartition du groupe de direction au sein de la fonction publique fédérale (FPF) selon la fourchette d'âge en 2007 et en 2012 – Version textuelle (images/demo12-13-fra.html)

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 fédérale, c'est-à-dire les membres de la direction au sein de l'administration publique centrale et leurs équivalents chez les organismes distincts (tel que les classifications Groupe de la direction (EC) et Groupe

gestion (MG)) pour toutes les périodes d'affectation (indéterminée, déterminée et occasionnelle), et ne comprend pas le personnel de la direction en congé sans solde. L'information est basée sur les données en date du 31 mars.

La figure 14 montre que depuis 2003, l'âge moyen des cadres de direction est resté relativement stable aux niveaux EX 01 à EX 03, et aux niveaux EX 04 et EX 05.

Figure 14 : Âge moyen des cadres de direction et des sous-ministres adjoints au sein de la fonction publique fédérale (FPF) – années données, de 1983 à 2012

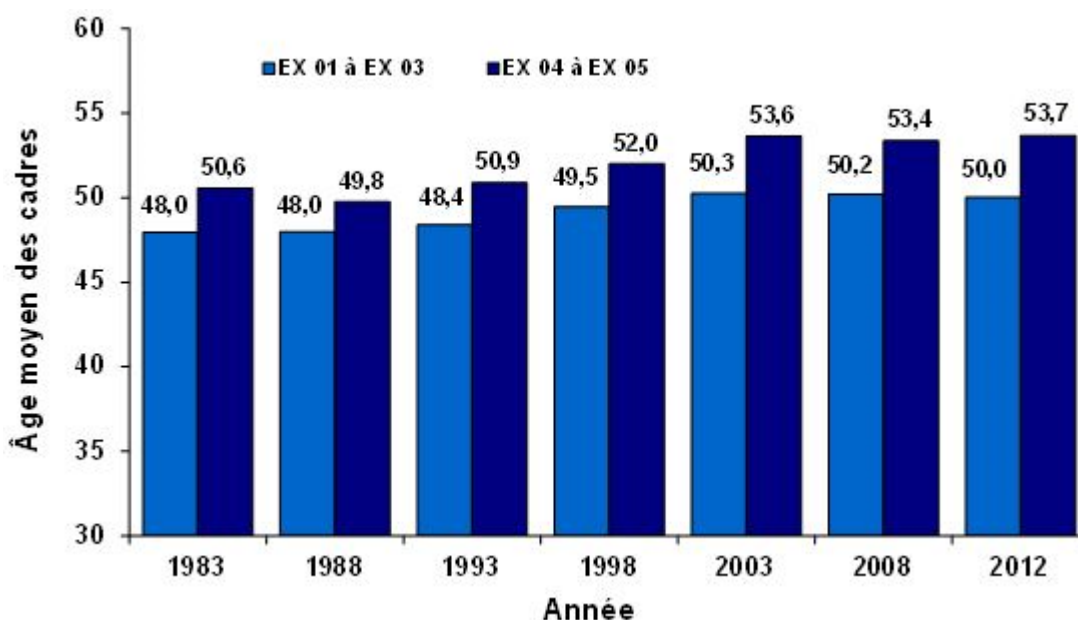


Figure 14 : Âge moyen des cadres de direction et des sous-ministres adjoints au sein de la fonction publique fédérale (FPF) – années données, de 1983 à 2012 – Version textuelle (<images/demo12-14-fra.html>)

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 fédérale, c'est-à-dire les membres de la direction au sein de l'administration publique centrale et leurs équivalents chez les organismes distincts (tel que les classifications Groupe de la direction (EC) et Groupe gestion (MG)) pour toutes les périodes d'affectation (indéterminée, déterminée et occasionnelle), et ne comprend pas le personnel de la direction en congé sans solde. L'information est basée sur les données en date du 31 mars.

L'âge moyen en 2012 des diverses populations d'employés décrites dans le présent document est indiqué ci-après :

- Fonction publique fédérale : **44,4 ans**
- Direction : **50,2 ans**
- EX 01 à EX 03 : **50,0 ans**
- EX 04 à EX 05 : **53,7 ans**

- EX moins 1 : **48,6 ans**
- EX moins 2 : **46,0 ans**

Notes en bas de page

¹ La « fonction publique fédérale » désigne l'administration publique centrale (APC) (ministères et organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur) et les organismes distincts (principalement l'Agence du 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, soit la première année pour laquelle le Secrétariat du Conseil du Trésor dispose 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 Statistique Canada (tableau CANSIM 051-0005, données du deuxième trimestre).

⁴ 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 en utilisant des fourchettes de salaire afin de définir les groupes et les niveaux. La comparaison des données pour ces niveaux à celles de l'année précédente tient compte des plus récentes définitions.

Date de modification :

2013-05-02