



Aperçu démographique de la fonction publique fédérale du Canada, 2013

Publié : le mai 05, 2014

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2014

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

ISSN : 2561-6846 (2013)

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,
2013



Aperçu démographique de la fonction publique fédérale, 2013

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 dans le *Rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada : Vingt et unième rapport annuel*.

Les données sont à jour en date du 31 mars 2013, 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. Retraites dans la fonction publique fédérale
5. Années d'expérience dans la fonction publique fédérale
6. Un effectif axé sur le savoir au sein de l'administration publique centrale

Partie II – Profil démographique du personnel de la direction

1. Taille de l'effectif de la direction
2. Diversité au niveau du personnel de la direction
 - a. Groupes désignés par l'équité en matière d'emploi parmi les cadres supérieurs de l'administration publique centrale
 - b. Langue du personnel de la direction
3. Âge du personnel de la direction dans la fonction publique fédérale

Introduction

Le présent document contient les principales données démographiques relatives à la fonction publique fédérale¹ (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 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 fédérale du Canada

31 mars 2013

- 262 817 employés (250 882 en 1983)
- 55,0 % de femmes (41,8 % en 1983)
- 45,0 % des membres du personnel de la direction sont des femmes (5,2 % en 1983)

- 58,7 % des employés dans les régions et 41,3 % dans la région de la capitale nationale
- 87,6 % d'employés nommés pour une période indéterminée; 8,1 % d'employés nommés pour une période déterminée; 4,3 % d'employés occasionnels et d'étudiants
- 71,1 % déclarent l'anglais comme première langue officielle; 28,9 % déclarent le français
- Âge moyen de 44,8 ans (39,3 ans en 1983)
- Âge moyen du personnel de la direction : 50,3 ans (48,1 ans en 1983)
- La fonction publique fédérale représente 0,75 % de la population canadienne (0,99 % en 1983)

Partie I – Profil démographique de la fonction publique fédérale

1. Contexte – Taille relative et dépenses

De 1983 à 2013, la population du Canada est passée de 25,3 millions à 35,0 millions (une augmentation de 38,4 %)³, et le nombre de fonctionnaires fédéraux, de 250 882 à 262 817 (une augmentation de 4,8 %). La taille de la FPF correspond actuellement à 0,75 % 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.

Les priorités gouvernementales ont eu une grande influence sur la taille de l'effectif de la FPF au fil des ans. Ces dernières années, on a cherché à réduire la taille de la FPF et les coûts qui s'y rattachent. Ainsi, l'effectif de la FPF a diminué d'environ 5,5 % au cours du dernier exercice (2012-2013).

Entre 1983 et 2013, le produit intérieur brut (PIB) réel a augmenté de 110,6 % et les dépenses fédérales réelles dans les programmes ont grimpé de 52,4 % (en dollars indexés). Comme le montre la [figure 1](#), l'année dernière, le PIB réel a connu une hausse de 1,7 % et les dépenses fédérales dans les programmes ont diminué de 0,6 %.

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 2012-2013

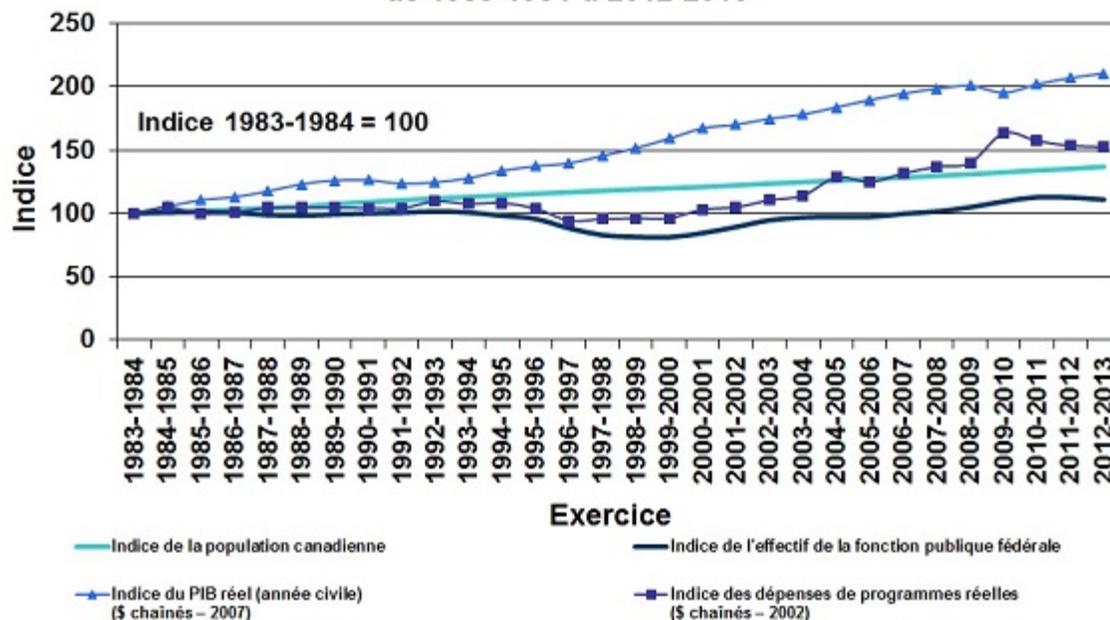


Figure 1 : Tendances au chapitre de l'économie, de la population canadienne, des dépenses de programmes fédérales et de la taille de la fonction publique fédérale, de 1983-1984 à 2012-2013 – Version textuelle (images/demo13-01-fra.html)

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 2013, 55,0 % 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 2013

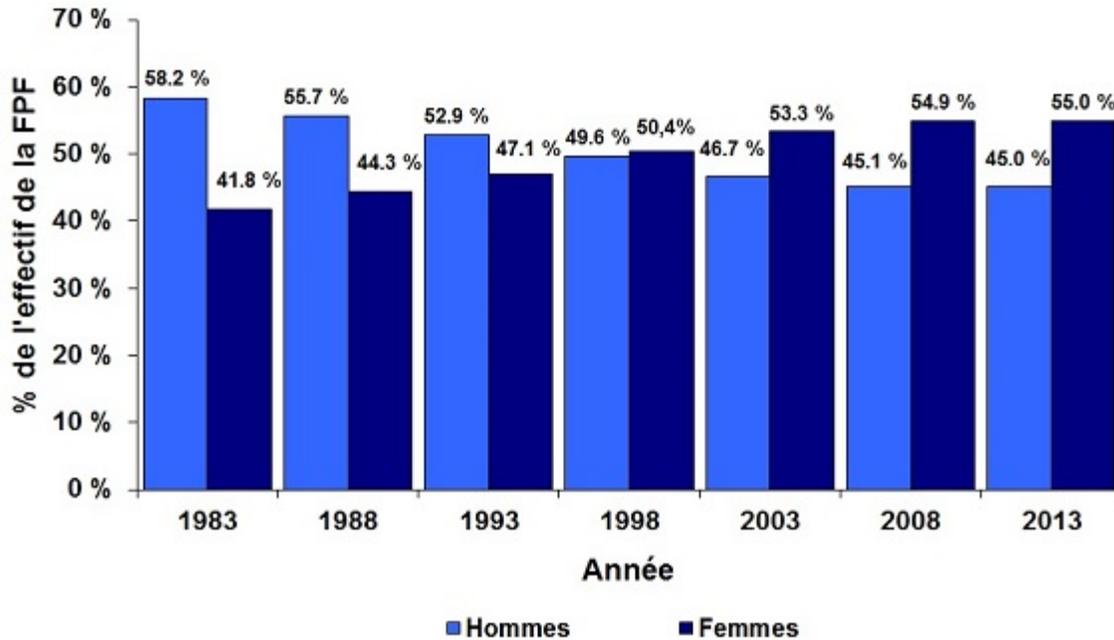


Figure 2 : Rapport hommes-femmes au sein de la fonction publique fédérale (FPF) – années données, de 1983 à 2013 – Version textuelle (images/demo13-02-fra.html)

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 2013, la représentation des femmes au sein de la FPF est plus élevée de 10,0% que celle des hommes, elle ne dépassait leur disponibilité au sein de la population active que de 2,2 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 FPF depuis 2007-2008. Les taux de représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles étaient plus élevés que l'année précédente. Ces groupes continuent de dépasser leur disponibilité dans leur population active (DPA) respective⁴. La

représentation des femmes dans la FPF a toutefois diminué légèrement, passant de 55,3 % en 2011-2012 à 55,0 % en 2012-2013, mais elle reste supérieure à la disponibilité de ce groupe dans la population active, qui est de 52,8 %.

Figure 3 : Représentation des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi (ÉE) au sein de la fonction publique fédérale (FPF), de 2007-2008 à 2012-2013, et estimation de leur disponibilité au sein de la population active (DPA) selon le Recensement de 2006

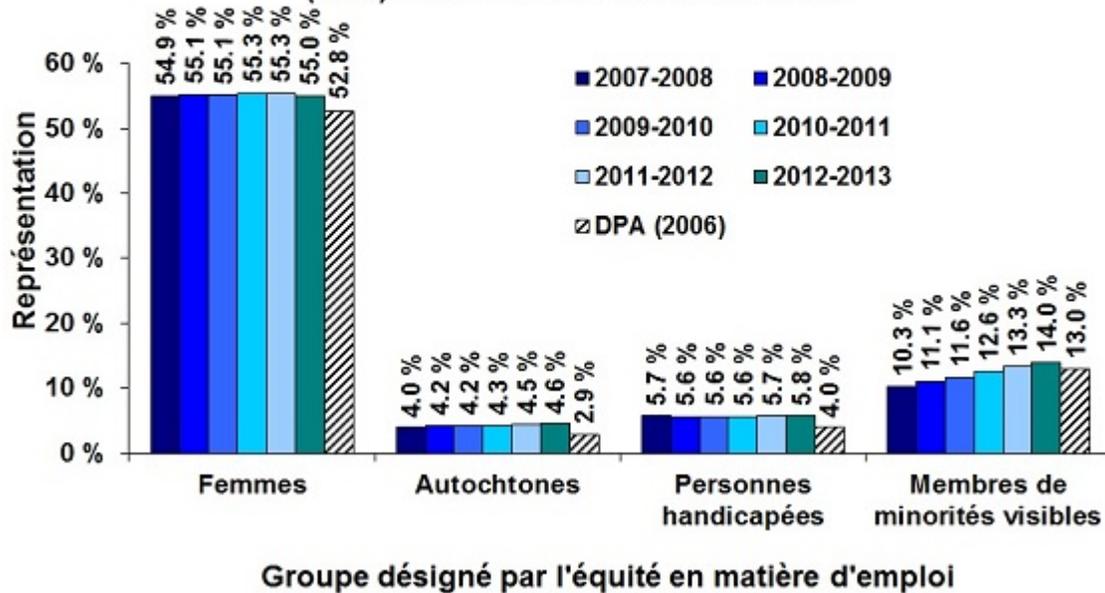


Figure 3 : Représentation des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi (ÉE) au sein de la fonction publique fédérale (FPF), de 2007-2008 à 2012-2013, et estimation de leur disponibilité au sein de la population active (DPA) selon le Recensement de 2006 – Version textuelle (images/demo13-03-fra.html)

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 raison des changements apportés à la méthodologie, les données pour l'exercice 2012-2013 ne peuvent être comparées à celles des exercices précédents.

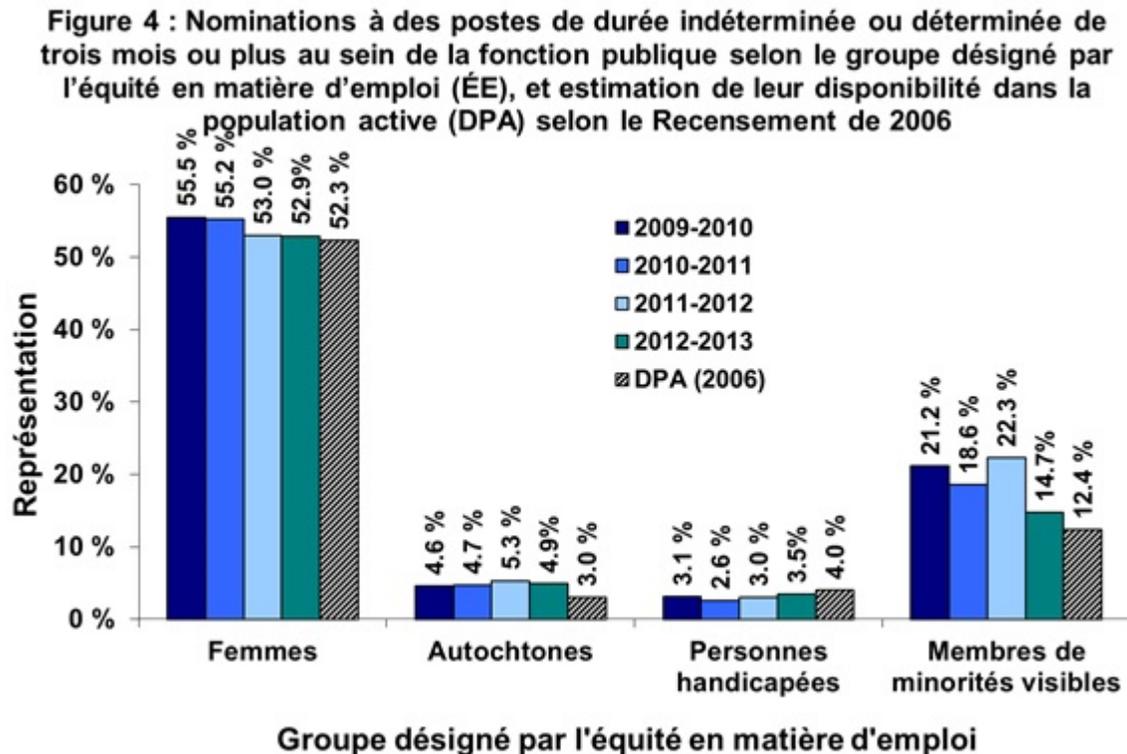


Figure 4 : Nominations à des postes de durée indéterminée ou déterminée de trois mois ou plus au sein de la fonction publique selon le groupe désigné par l'équité en matière d'emploi (ÉE), et estimation de leur disponibilité dans la population active (DPA) selon le Recensement de 2006 – Version textuelle (<images/demo13-04-fra.html>)

Source :

Exercices 2009-2010 à 2011-2012 : 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).

Exercice 2012-2013 : Banque de données sur l'équité en matière d'emploi (BDEE) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), dossiers de la Commission de la fonction publique (CFP) sur les activités d'embauche et de dotation et 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.**

Toutes les données concernant les nominations excluent les nominations pour une durée déterminée de moins de trois mois et les nominations chez des organismes distincts.

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.

Pour ce qui est des nominations à la fonction publique pour les exercices 2009-2010 à 2011-2012, les pourcentages d'Autochtones, de personnes handicapées et de membres de minorités visibles sont basés sur les déclarations des candidats qui ont présenté une demande au moyen du SRFP au cours des deux années précédentes, lorsqu'une correspondance a été trouvée dans les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice en cours. À noter que ces données comprennent uniquement les nominations issues de processus annoncés.

Pour ce qui est des nominations à la fonction publique pour l'exercice 2012-2013, les pourcentages d'Autochtones, de personnes handicapées et de membres de minorités visibles sont déterminés à partir de la BDEE du SCT, lorsqu'une correspondance a été trouvée dans les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour l'exercice en cours. Ces données rendent compte des processus de nominations annoncés et des processus de nominations non annoncés.

En raison des changements apportés à la méthodologie, les données pour l'exercice 2012-2013 ne peuvent être comparées à celles des exercices précédents.

c) Langue

Comme le montre la figure 5, la proportion des fonctionnaires fédéraux qui déclarent l'anglais ou le français comme première langue officielle (PLO) est restée relativement stable depuis 1983. En 2013, 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 2013

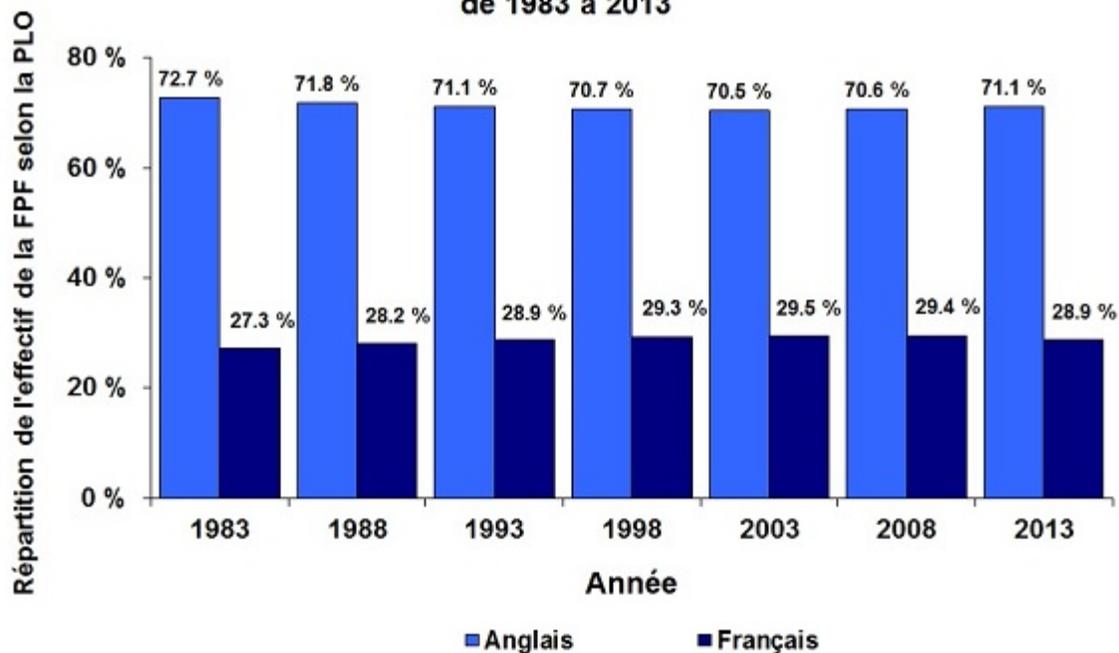


Figure 5 : Profil des premières langues officielles (PLO) au sein de la fonction publique fédérale (FPF) – années données, de 1983 à 2013 – Version textuelle (images/demo13-05-fra.html)

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 2008 et en 2013. Au cours de cette période de cinq ans, la répartition des fonctionnaires fédéraux a commencé à s'équilibrer. Plus particulièrement, on compte davantage d'employés dans les tranches d'âge de 25 à 39 ans et de 55 ans et +, et moins d'employés dans les tranches de moins de 25 ans et de 40 à 54 ans. Cependant, le groupe des 40 à 54 ans représente encore près de 50 % de l'effectif total de la FPF. La transition intergénérationnelle devient évidente et résulte des efforts de recrutement antérieurs et des tendances actuelles en matière de retraite.

Depuis 2008, l'âge moyen des fonctionnaires fédéraux a légèrement augmenté (de 44,1 à 44,8 ans en 2013).

Figure 6 : Effectif de la fonction publique fédérale (FPF) selon la fourchette d'âge en 2008 et en 2013

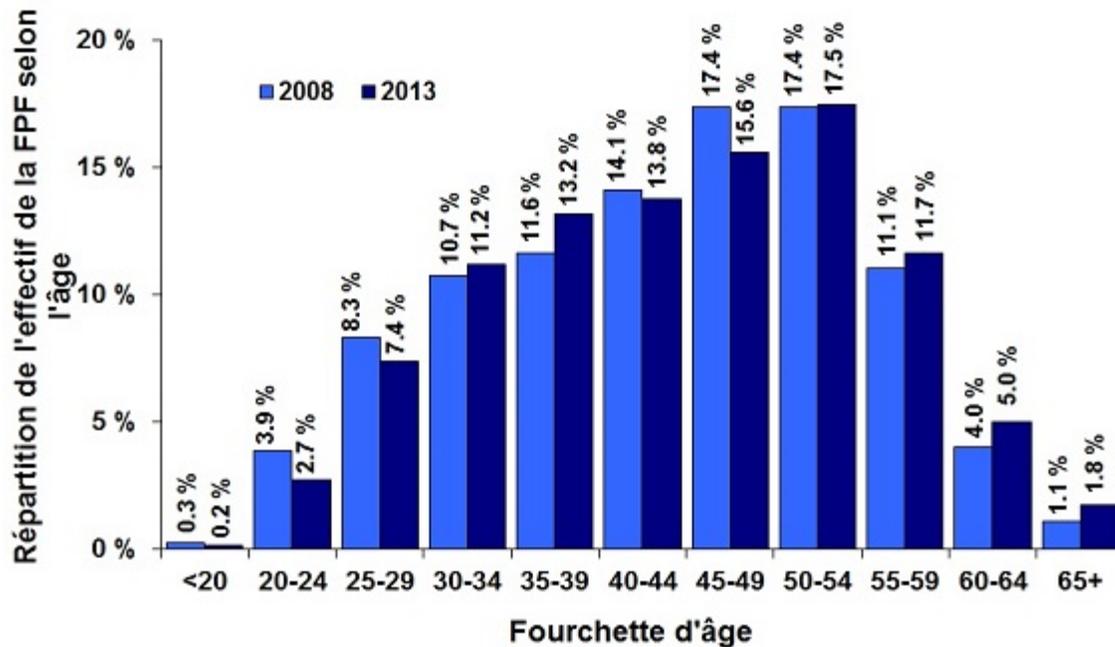


Figure 6 : Effectif de la fonction publique fédérale (FPF) selon la fourchette d'âge en 2008 et en 2013 – Version textuelle (<images/demo13-06-fra.html>)

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 2013. Le déplacement de la génération du baby-boom (signalée par les barres obliques) est visible d'une année à l'autre. En 2013, cette génération correspondait aux 47 à 67 ans et 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. Les changements touchant certaines des tranches d'âge reflètent l'incidence de l'arrivée des nouvelles générations à la FPF et les tendances actuelles en matière de retraite. Comme l'illustre le tableau ci-dessous, la FPF présente un effectif multigénérationnel.

Figure 7 : Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale (FPF) selon la fourchette d'âge - années données, de 1983 à 2013

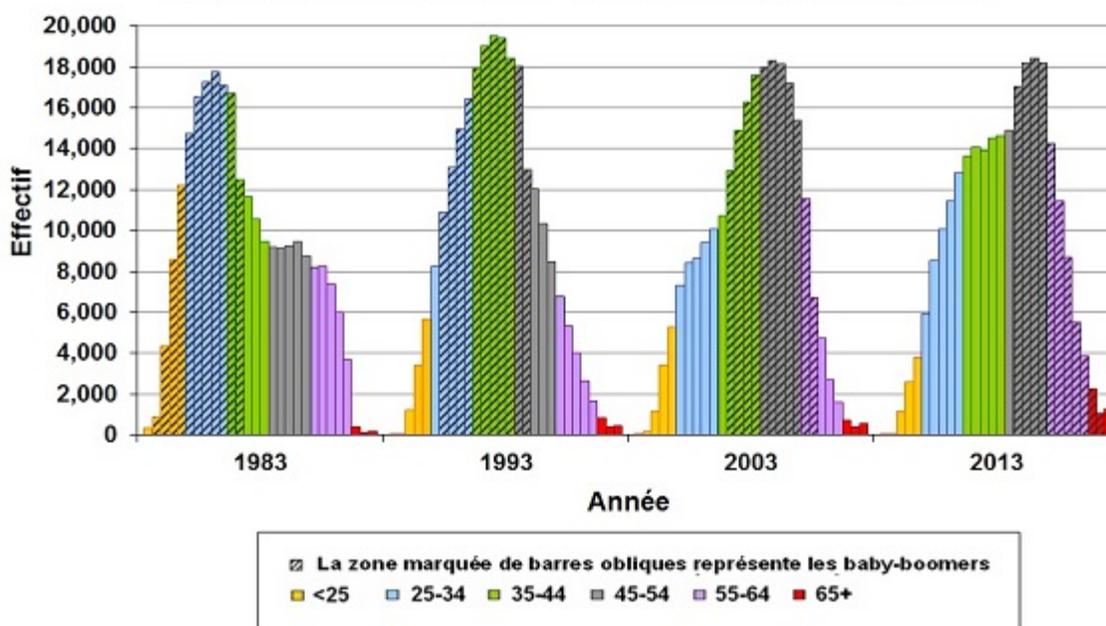


Figure 7 : Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale (FPF) selon la fourchette d'âge – années données, de 1983 à 2013 – Version textuelle (images/demo13-07-fra.html)

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 17 ans et la dernière barre représente les individus de plus de 68 ans.

Répartition de l'âge de l'effectif multigénérationnel de la fonction publique fédérale (FPF) du Canada – années données, de 1983 à 2013

	1983	1988	1993	1998	2003	2013
Traditionnalistes	38 ou plus	43 ou plus	48 ou plus	53 ou plus	58 ou plus	68 ou plus
Baby-boomers	17-37	22-42	27-47	32-52	37-57	47-67
Génération X	16 ou moins	21 ou moins	17-26	22-31	27-36	37-46

Génération Y	S.O.	S.O.	16 ou moins	21 ou moins	26 ou moins	21-36
Génération Z	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	20 ou moins

4. Retraites dans la fonction publique fédérale

D'après la [figure 8](#), le taux de départs à la retraite a légèrement baissé entre 2008-2009 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 2012-2013, le taux de départ à la retraite a diminué (passant de 3,3 % à 2,9 %). Il y a eu environ 7 500 départs à la retraite dans la FPF au cours de 2012-2013.

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 2013 était de 9,6 %, soit plus haut qu'au 31 mars 2012 (9,4 %). Les retraités actuels ont été recrutés à un jeune âge et ont eu une longue carrière à la FPF. En 2012-2013, 54,5 % 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 2008-2009 à 2017-2018

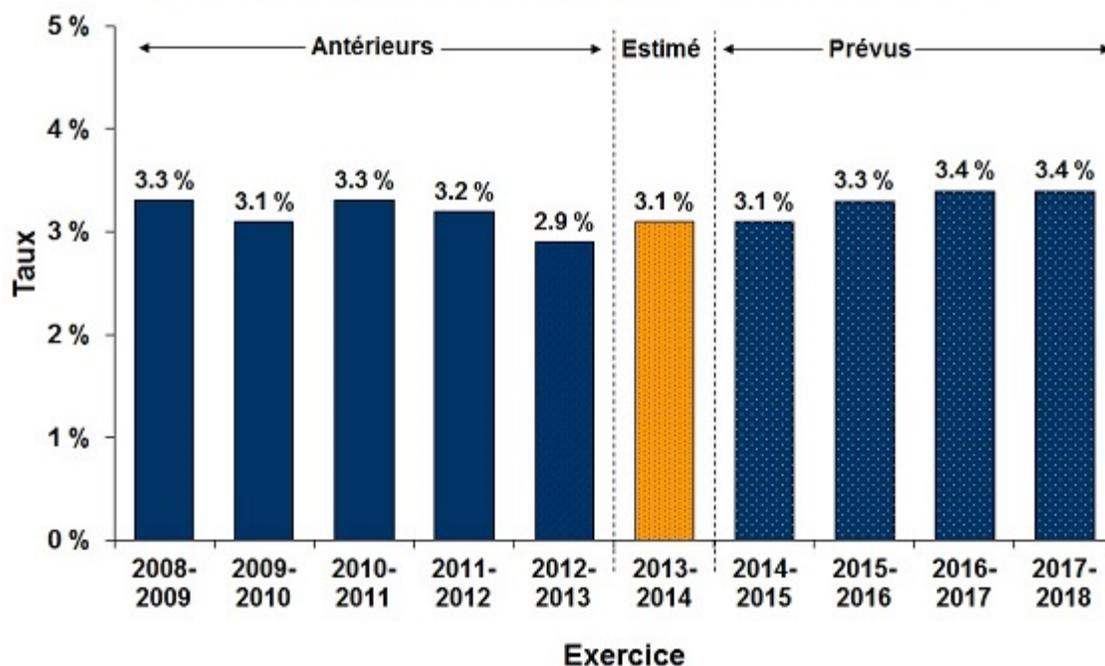


Figure 8 : Taux de départs à la retraite antérieurs et prévus pour les fonctionnaires fédéraux, de 2008-2009 à 2017-2018 – Version textuelle (<images/demo13-08-fra.html>)

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 2014-2015 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 (2012), il y a eu une diminution de 4,5 points de pourcentage dans la proportion des employés possédant entre 0 et 4 années d'expérience, et une diminution de 0,4 point de pourcentage chez ceux possédant 25 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 4,1 points de pourcentage, tandis que la proportion d'employés possédant entre 15 et 24 ans d'expérience a augmenté de 0,8 point de pourcentage. Le graphique qui suit montre certaines projections relatives au niveau d'expérience jusqu'en 2018.

Figure 9 : Tranches d'années d'expérience des fonctionnaires fédéraux nommés pour une période indéterminée de mars 1983 à mars 2018 (prévus)

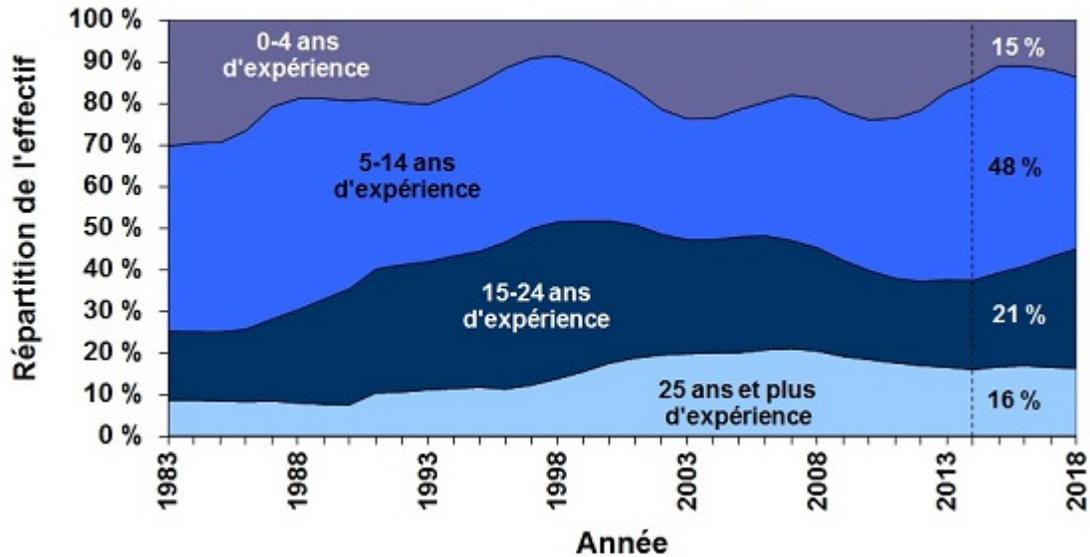


Figure 9 : Tranches d'années d'expérience des fonctionnaires fédéraux nommés pour une période indéterminée de mars 1983 à mars 2018 (prévus) – Version textuelle (<images/demo13-09-fra.html>)

* Estimation pour le mois de mars 2014.

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 2014-2015 et une population stable pour les années suivantes. Cette population comprend aussi les employés en congé sans solde.

6. Un effectif axé sur le savoir au sein de l'administration publique centrale

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 (APC). Cet ensemble de « travailleurs du savoir » est hautement qualifié, possède une expérience considérable acquise tant par les études que l'expérience, et présente de bonnes aptitudes en raisonnement stratégique et en communication. 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 au sein de l'APC (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 presque constante par rapport à l'année précédente. En 2013, ces cinq groupes professionnels représentaient 42,6 % de l'effectif de l'APC, tandis qu'ils ne représentaient que 16,0 % en 1983.

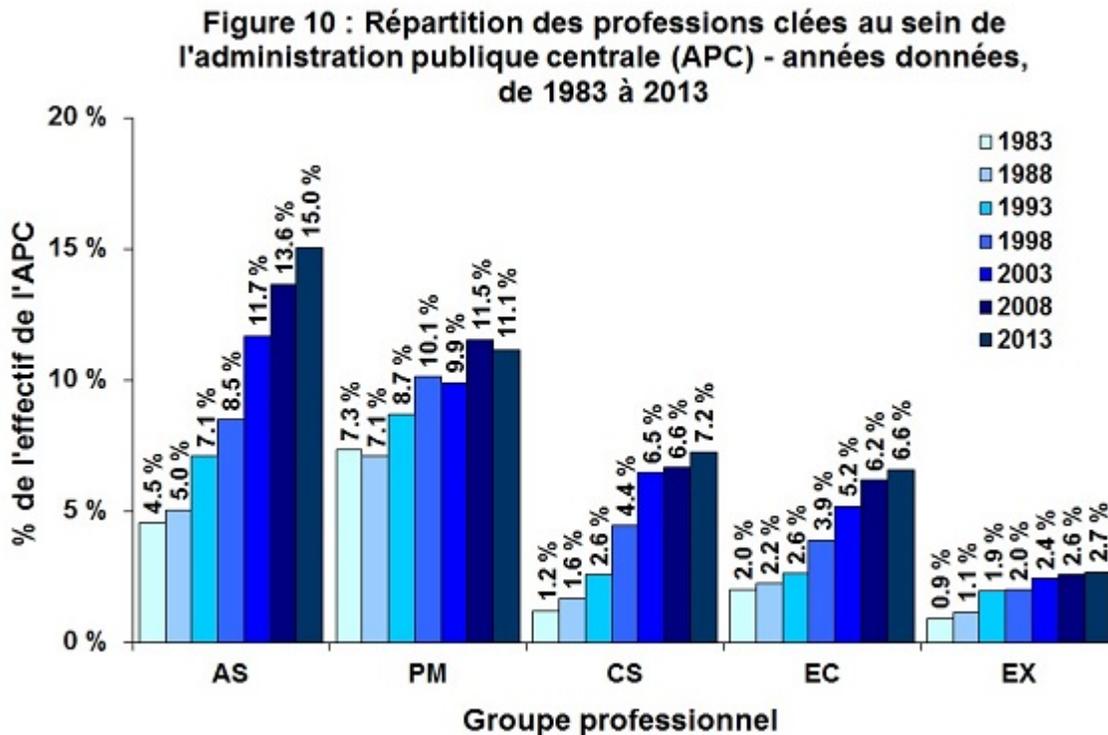


Figure 10 : Répartition des professions clés au sein de l'administration publique centrale (APC) – années données, de 1983 à 2013 – Version textuelle (<images/demo13-10-fra.html>)

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 organisme 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).

Le 22 juin 2009, les groupes professionnels Économique, sociologie et statistique (ES) et Soutien des sciences sociales (SI) ont été combinés dans le groupe professionnel Économique et services de sciences sociales (EC). Par souci de cohérence, les données pour les ES, SI et EC ont été combinées pour chacune des années afin de créer le groupe professionnel EC.

Partie II – Profil démographique du personnel de la direction

Cette section fournit des données démographiques sur l'effectif de la direction de la FPF, ainsi que sur les employés de l'APC aux échelles salariales de deux niveaux immédiatement inférieurs (EX moins 1 et EX moins 2)⁵.

D'une manière générale, les sous-ministres adjoints (niveaux EX 04 et EX 05) remplissent la fonction de haute direction (orientation stratégique et surveillance), tandis que les directeurs généraux et directeurs (niveaux EX 01 à EX 03) assurent la fonction de cadre supérieur et se chargent de gérer les gestionnaires de première ligne et autres.

Les niveaux EX moins 1 et EX moins 2 occupent habituellement des rôles de gestionnaire ou de superviseur. Les employés de ces niveaux représentent les groupes de relève pour les cadres supérieurs. On considère que ces niveaux sont essentiels pour la planification de la relève chez les cadres supérieurs.

1. Taille de l'effectif de la direction

En date du 31 mars 2013, on dénombrait 6 560 membres de la direction dans la FPF. Plus de la moitié (52,6 %) des cadres de direction sont au niveau EX 01 et seulement 6,3 % sont de niveaux EX 04 et EX 05.

Entre 2003 et 2013, la population de cadres supérieurs au sein de la FPF a augmenté de 23,1 %, tandis que la FPF s'est agrandie de 8,3 % pendant la même période. Malgré cette augmentation, les cadres supérieurs ne représentaient que 2,5 % de l'effectif total de la FPF en 2013, contre 2,2 % en 2003.

On a observé une diminution de 5,2 % du nombre de cadres supérieurs au sein de la FPF par rapport à l'année précédente (2012).

En date du 31 mars 2013, on comptait 10 557 employés au niveau EX moins 1 et 21 789 au niveau EX moins 2 au sein de l'APC. Les employés aux niveaux EX moins 1 et EX moins 2 représentent environ 16,1 % de l'APC.

2. Diversité au niveau du personnel de la direction

a) Groupes désignés par l'équité en matière d'emploi parmi les cadres supérieurs de l'administration publique centrale

La [figure 11](#) illustre les taux de représentation des quatre groupes désignés par l'équité en matière d'emploi parmi les cadres supérieurs de l'APC en 2003 et en 2013.

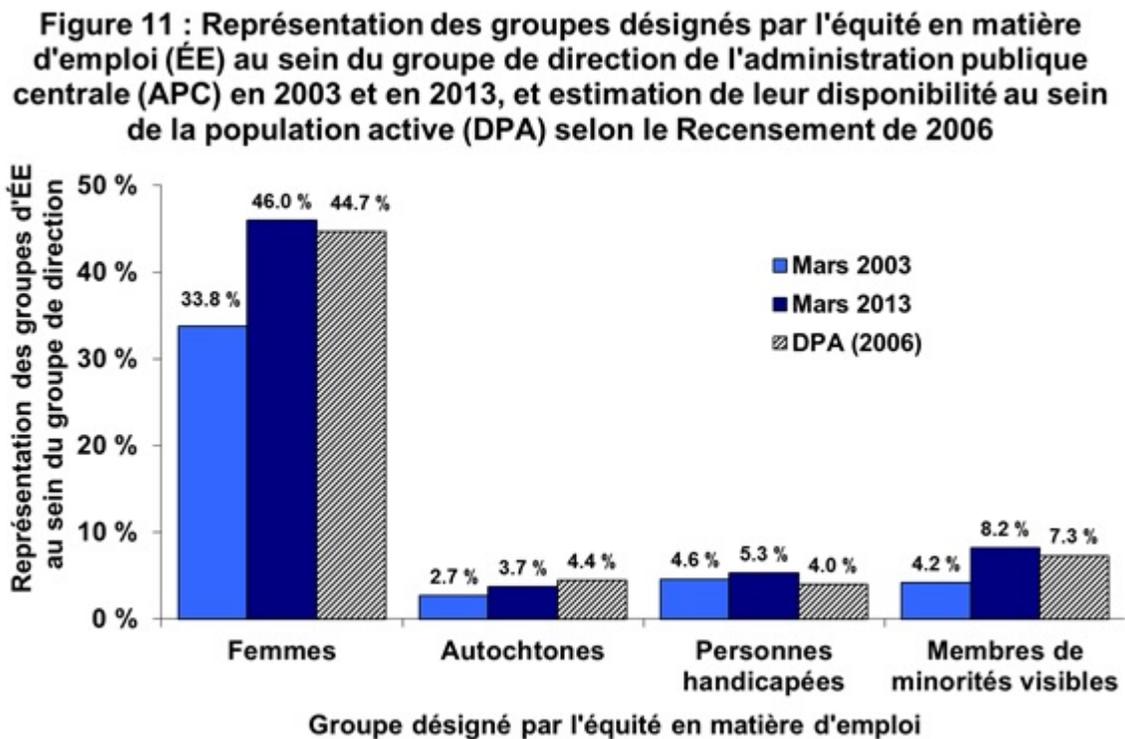


Figure 11 : Représentation des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi (ÉE) au sein du groupe de direction de l'administration publique centrale (APC) en 2003 et en 2013, et estimation de leur disponibilité au sein de la population active (DPA) selon le Recensement de 2006 – Version textuelle (<images/demo13-11-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 2013 et la DPA comprennent les classifications EX, GX (Groupe de la direction supérieure) et LC (Gestion du droit), alors que la représentation pour le mois de mars 2003 ne comprend pas la classification LC, ainsi les deux années ne peuvent être comparées directement.

Tel que montré dans la figure 11 (ci-dessus), en mars 2013, la représentation de chacun des groupes désignés au sein de l'APC, à l'exception des Autochtones, était au-dessus de leur disponibilité au sein de la population active (DPA) respective.

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

En mars 2013, la représentation des femmes membres de la direction au sein de l'APC était de 46,0 %, soit au-dessus de leur disponibilité au sein de la population active de 44,7 %.

La représentation des personnes handicapées était de 5,3 %, soit 1,3 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 8,2 %, soit 0,9 point de pourcentage de plus que leur disponibilité au sein de la population active de 7,3 %. Le taux de représentation des Autochtones continue d'être inférieur à la disponibilité de ce groupe dans la population active (3,7 % contre 4,4 %).

Par rapport à l'année dernière (2012), les taux de représentation de tous les groupes désignés ont augmenté ou sont restés identiques dans l'APC, à l'exception des personnes handicapées, dont le taux a baissé légèrement, passant de 5,5 % à 5,3 %.

En mettant l'accent sur le niveau EX moins 1 dans l'APC, la représentation des femmes en 2013 était de 38,8 % par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 37,6 % (soit 1,2 point de pourcentage de plus que la disponibilité de ce groupe dans la

population active). 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 (46,4 % par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 42,5 %).

Au niveau EX moins 1, la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles est au-dessus de leur disponibilité au sein de la population active (2,4 % contre 1,5 % pour les Autochtones, 5,0 % contre 4,0 % pour les personnes handicapées et 13,8 % contre 13,7 % pour les membres de minorités visibles).

Ces résultats sont similaires à ceux constatés au niveau EX moins 2 au sein de l'APC : les Autochtones (4,0 % par rapport à une disponibilité au sein de la population active de 2,0 %), les personnes handicapées (5,0 % contre 4,0 %) et les membres de minorités visibles (14,5 % contre 12,5 %).

b) Langue du personnel de la direction

La figure 12 montre qu'entre 1983 et 2013, le français a été déclaré comme première langue officielle par un pourcentage croissant de membres de la direction au sein de la FPF (une augmentation de 20,4 % à 30,1 %). Le ratio actuel pour l'effectif de la direction correspond à celui de l'ensemble de la FPF (71,1 % qui déclarent l'anglais contre 28,9 % qui déclarent le français).

En 2013, le français était la première langue officielle de 28,4 % des employés de l'APC au niveau EX moins 1 et de 30,0 % au niveau EX moins 2.

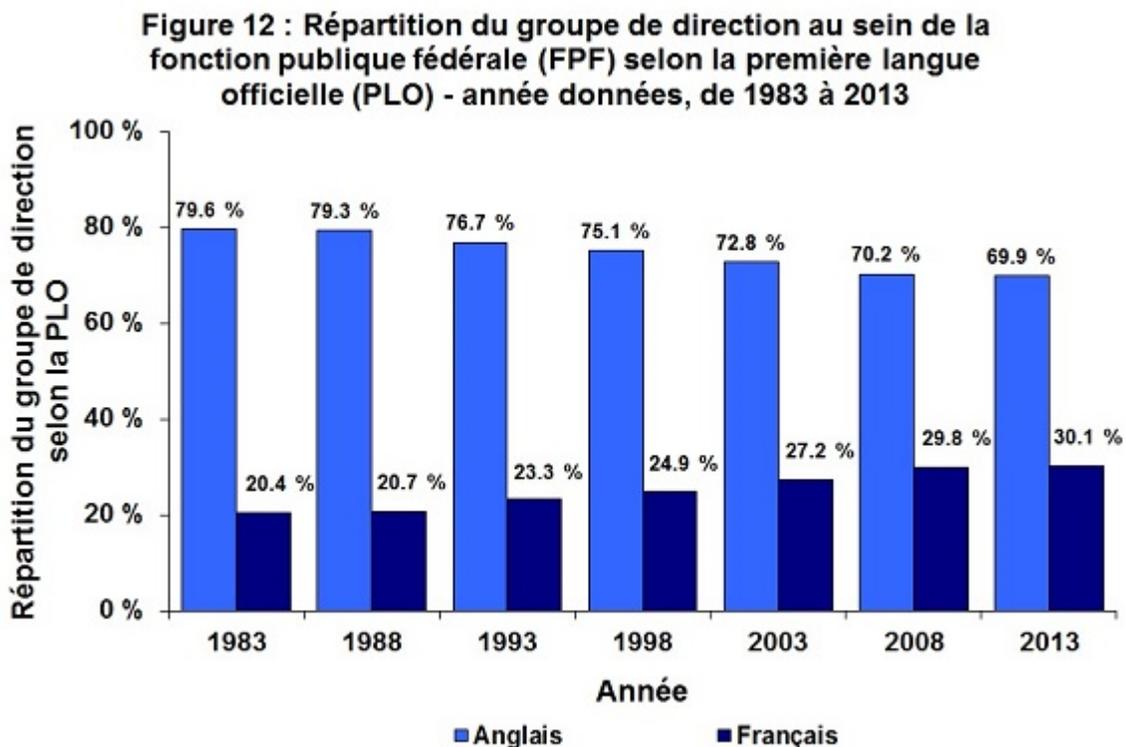


Figure 12 : Répartition du groupe de direction au sein de la fonction publique fédérale (FPF) selon la première langue officielle (PLO) – années données, de 1983 à 2013 –
Version textuelle (images/demo13-12-fra.html)

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 dans la fonction publique fédérale

La [figure 13](#) permet de comparer la répartition de l'âge du personnel de la direction de la FPF en 2008 et en 2013. La proportion du personnel de la direction de moins de 50 ans a augmenté, passant de 44,8 % en 2008 à 45,8 % en 2013. En 2012, ce pourcentage était de 46,3 %. La proportion du personnel de la direction de la FPF de plus de 50 ans au cours de cette période a diminué : elle était de 55,2 % en 2008, puis de 54,2 % en 2013.

On a observé de légers changements dans la proportion de cadres supérieurs dans chaque tranche d'âge entre 2008 et 2013. Ainsi, la proportion de cadres supérieurs dans la tranche de 55 à 59 ans a diminué, passant de 20,2 % en 2008 à 18,6 % en 2013. En revanche, la proportion de cadres supérieurs de 40 à 44 ans a augmenté, passant de 13,9 % en 2008 à 14,9 % en 2013.

L'âge moyen du personnel de la direction au sein de la FPF a diminué entre 2008 et 2013 (passant de 50,4 ans en 2008 à 50,3 ans en 2013).

Figure 13 : Répartition du groupe de direction au sein de la fonction publique fédérale (FPF) selon la fourchette d'âge en 2008 et en 2013

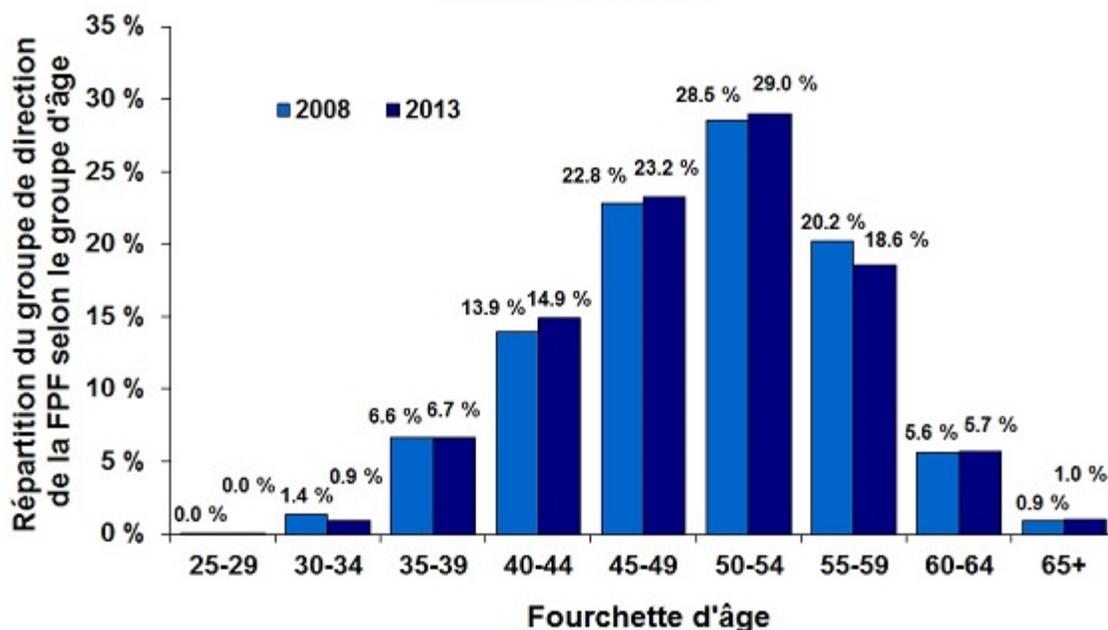


Figure 13 : Répartition du groupe de direction au sein de la fonction publique fédérale (FPF) selon la fourchette d'âge en 2008 et en 2013 – Version textuelle (images/demo13-13-fra.html)

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 au sein de la FPF 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 2013

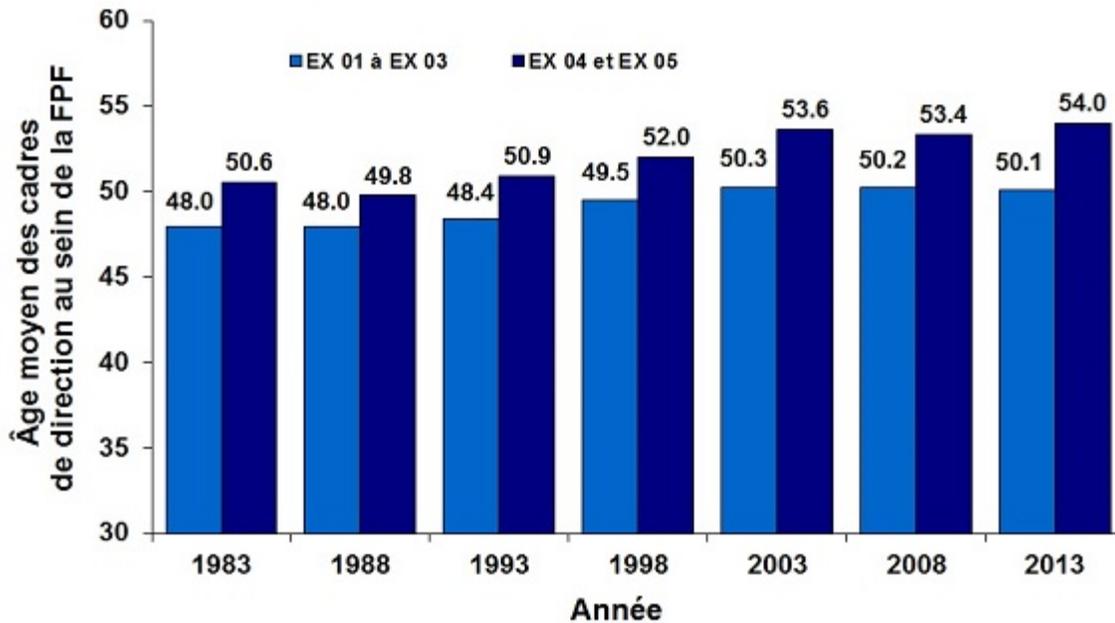


Figure 14 : Âge moyen des cadres de direction et des sous-ministres adjoints au sein de la fonction publique fédérale (FPF) – années données, de 1983 à 2013 – Version textuelle (<images/demo13-14-fra.html>)

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 2013 des diverses populations d'employés décrites dans le présent document est indiqué ci-après :

- Fonction publique fédérale (FPF) : **44,8 ans**
- Direction (FPF) : **50,3 ans**
- EX 01 à EX 03 (FPF) : **50,1 ans**
- EX 04 et EX 05 (FPF) : **54,0 ans**
- EX moins 1 (APC): **47,9 ans**
- EX moins 2 (APC) : **45,5 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 La disponibilité dans la population active (DPA) relative à un groupe désigné par l'équité en matière d'emploi correspond au pourcentage de citoyens qui possèdent un emploi au sein de l'effectif canadien correspondant à un poste de la FPF. Les données sont issues des statistiques du recensement de 2006. Les estimations de DPA pour la FPF et l'administration publique centrale (APC) proviennent du recensement de 2006.

⁵ 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. En raison de changements apportés à la méthodologie, les résultats relatifs aux niveaux EX moins 1 et EX moins 2 ne peuvent être comparés aux années précédentes.

Date de modification :

2015-05-05