



# **Aperçu démographique de la fonction publique fédérale du Canada, 2015**

Publié : le juin 24, 2016

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,  
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2016

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

ISSN : 2561-6846 (2015)

Ce document est disponible sur [Canada.ca](http://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,  
2015



# Aperçu démographique de la fonction publique fédérale, 2015

L'information présentée fait état des principales données démographiques de la fonction publique fédérale (FPF), et sert à comparer l'effectif actuel à celui des années précédentes (c.-à-d. 1983 <sup>1</sup>).

La FPF est formée de deux segments : l'administration publique centrale (APC) et les organismes distincts.

L'« administration publique centrale » est formée d'environ 70 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.

Les « organismes distincts » font référence à ceux nommés à l'annexe V de la Loi. Ils mènent leurs propres négociations ou établissent leurs propres systèmes de classification et niveaux 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-troisième rapport annuel.

Les données sont à jour en date du 31 mars 2015, 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. Première langue officielle
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 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. Première langue officielle 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 FPF <sup>2</sup>. La partie I porte sur l'ensemble de la FPF et la partie II, sur le personnel de la direction.

### **Profil démographique de la fonction publique fédérale du Canada 31 mars 2015**

- 257 034 employés (250 882 en 1983)
- La FPF représente 0,72 % de la population canadienne (0,99 % en 1983)
- 58,3 % des employés sont situés dans les régions et 41,7 % dans la région de la capitale nationale

- 85,5 % sont des employés nommés pour une durée indéterminée; 9,0 % sont des employés nommés pour une durée déterminée; 5,5 % sont des employés occasionnels et des étudiants
- 55,0 % des employés sont des femmes (41,8 % en 1983)
- 45,7 % des membres du personnel de la direction sont des femmes (5,2 % en 1983)
- 71,3 % des employés ont déclaré l'anglais comme première langue officielle (PLO), et 28,7 % ont déclaré le français (72,7 % ont déclaré l'anglais tandis que 27,3 % ont déclaré le français en 1983)
- Âge moyen des employés : 45,0 ans (39,3 ans en 1983)
- Âge moyen du personnel de la direction : 50,3 ans (48,1 ans en 1983)

## Partie I – Profil démographique de la fonction publique fédérale

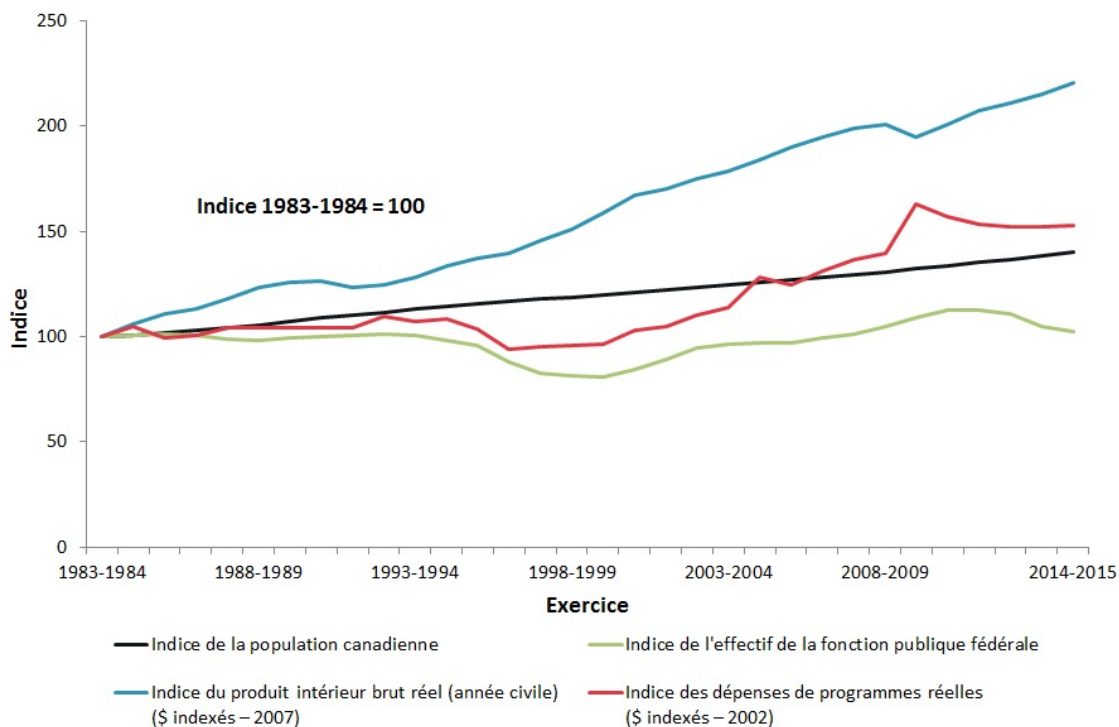
### 1. Contexte – Taille relative et dépenses

De 1983 à 2015, la population du Canada est passée de 25,3 millions de personnes à 35,8 millions de personnes (soit une augmentation de 41,3 %) <sup>3</sup>, tandis que le nombre de fonctionnaires fédéraux passait de 250 822 à 257 034 (une augmentation de 2,5 %). La FPF représente actuellement 0,72 % de la population canadienne. Cette proportion est nettement inférieure aux ratios observés dans les années 1980 et au début des années 1990, qui étaient très près de 1 %.

Entre 1983 et 2015, le produit intérieur brut (PIB) réel a augmenté de 120,8 % et les dépenses réelles dans les programmes fédéraux ont grimpé de 52,6 % (en dollars indexés). Toutefois, au cours de la dernière année, on a relevé une augmentation de 2,5 % du PIB réel et une légère hausse de 0,1 % des dépenses dans les programmes fédéraux, comme l'indique la [figure 1](#).

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 simplifier les activités, à impartir les services et à réduire les coûts. Ainsi, l'effectif de la FPF a diminué entre 2010 et 2015.

**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 2014-2015**



▼ Figure 1 – Version textuelle

Exercice	Indice de la population canadienne	Indice de l'effectif de la fonction publique fédérale	Indice du produit intérieur brut réel (année civile) (\$ indexés - 2007)	Indice des dépenses de programmes réelles (\$ indexés - 2002)

<b>Exercice</b>	<b>Indice de la population canadienne</b>	<b>Indice de l'effectif de la fonction publique fédérale</b>	<b>Indice du produit intérieur brut réel (année civile) (\$ indexés – 2007)</b>	<b>Indice des dépenses de programmes réelles (\$ indexés – 2002)</b>
<b>1983-1984</b>	100	100	100	100
<b>1984-1985</b>	101	101	106	105
<b>1985-1986</b>	102	101	111	100
<b>1986-1987</b>	103	100	113	101
<b>1987-1988</b>	104	99	118	104
<b>1988-1989</b>	105	98	123	104
<b>1989-1990</b>	107	99	126	104
<b>1990-1991</b>	109	100	126	104
<b>1991-1992</b>	110	101	124	104
<b>1992-1993</b>	112	101	125	109
<b>1993-1994</b>	113	101	128	108
<b>1994-1995</b>	114	98	134	108
<b>1995-1996</b>	115	96	137	104
<b>1996-1997</b>	117	88	140	94
<b>1997-1998</b>	118	83	145	96
<b>1998-1999</b>	119	81	151	96
<b>1999-2000</b>	120	81	159	96
<b>2000-2001</b>	121	84	167	103
<b>2001-2002</b>	122	89	170	105
<b>2002-2003</b>	124	95	175	110
<b>2003-2004</b>	125	97	178	114
<b>2004-2005</b>	126	97	184	128
<b>2005-2006</b>	127	97	190	125
<b>2006-2007</b>	128	100	195	132
<b>2007-2008</b>	130	101	199	137
<b>2008-2009</b>	131	105	201	140
<b>2009-2010</b>	132	109	195	163
<b>2010-2011</b>	134	113	201	157
<b>2011-2012</b>	135	113	207	153
<b>2012-2013</b>	137	111	211	152
<b>2013-2014</b>	138	105	216	152
<b>2014-2015</b>	140	102	221	153

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

**Nota :**

L'indice de la population canadienne est fondé sur les données en date du 1<sup>er</sup> avril de chaque année donnée. L'indice de l'effectif de la FPF concerne seulement les employés actifs selon les données en date du 31 mars, au commencement de chaque exercice donné.

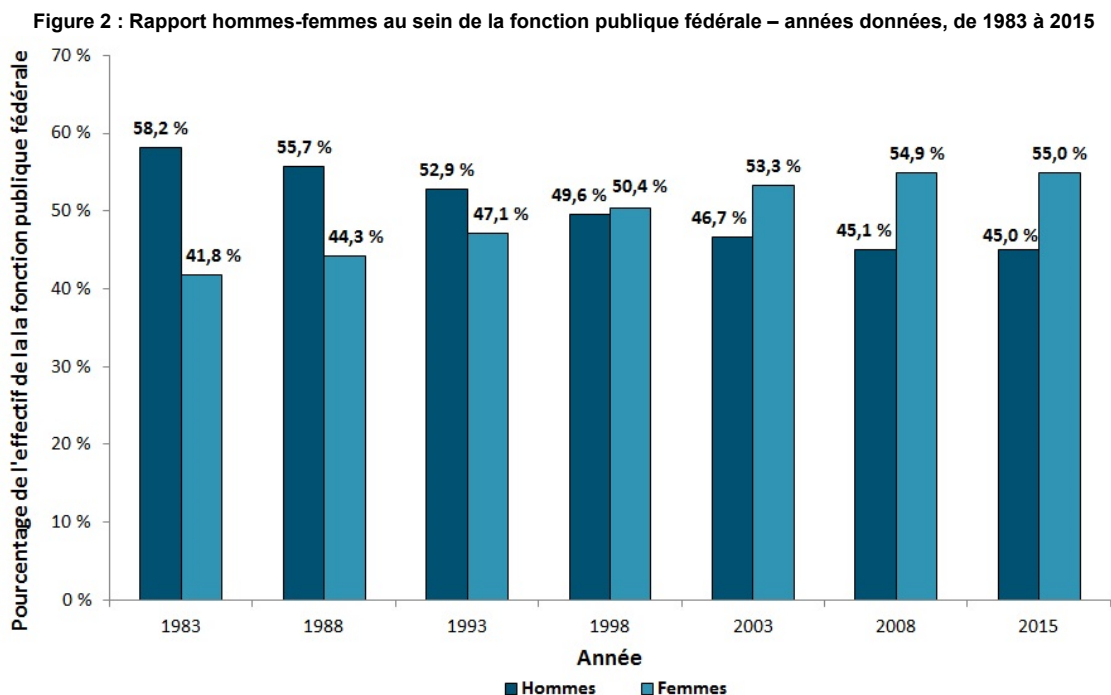
L'indice des dépenses de programmes réelles est fondé sur les données de l'exercice, alors que l'indice du PIB réel est fondé sur les données de l'année civile.

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 2015, les femmes représentaient 55,0 % de la FPF, une importante augmentation depuis 1983 alors qu'elles ne représentaient que 41,8 % de l'effectif.



▼ Figure 2 – Version textuelle

	1983	1988	1993	1998	2003	2008	2015
<b>Hommes</b>	58,2 %	55,7 %	52,9 %	49,6 %	46,7 %	45,1 %	45,0 %
<b>Femmes</b>	41,8 %	44,3 %	47,1 %	50,4 %	53,3 %	54,9 %	55,0 %

Source : BDPRH, SCT.

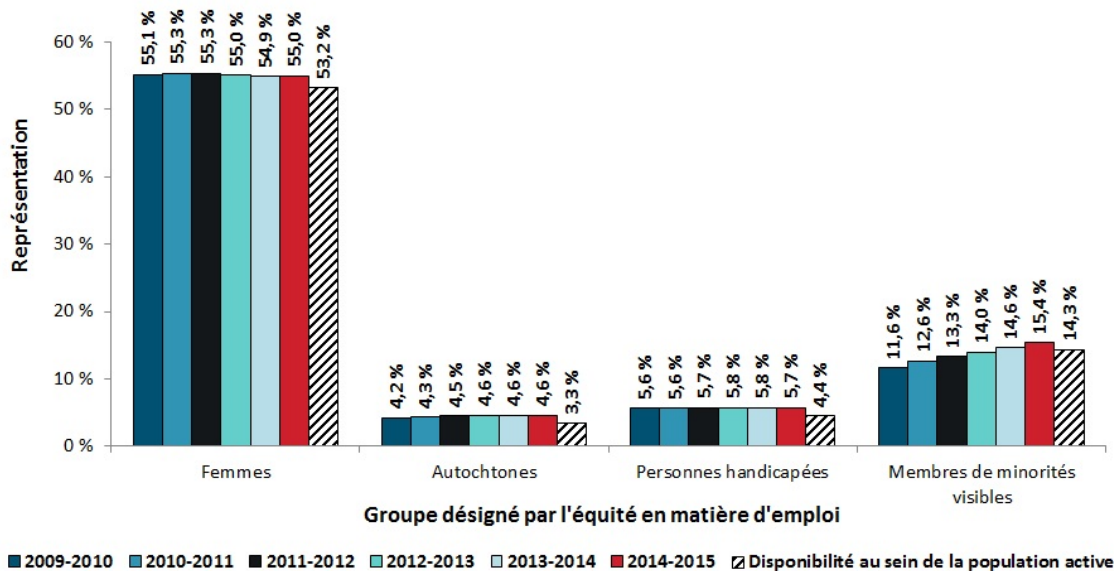
**Nota :** La figure 2 comprend les employés actifs seulement de toutes les périodes d'affectation (c.-à-d. que les employés en congé sans solde sont exclus). L'information est fondée sur les données en date du 31 mars.

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

#### Représentation

La figure 3 montre une légère augmentation des taux de représentation de trois des quatre groupes désignés par l'équité en matière d'emploi au sein de la FPF depuis 2009-2010. Les taux de représentation des femmes, des Autochtones et des membres de minorités visibles étaient les mêmes ou plus élevés que l'année précédente. La représentation des personnes handicapées dans la FPF a toutefois légèrement diminué, passant de 5,8 % en 2013-2014 à 5,7 % en 2014-2015. La représentation de ces quatre groupes continue de dépasser leur disponibilité respective au sein de la population active <sup>4</sup>.

**Figure 3 : Représentation des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique fédérale, de 2009-2010 à 2014-2015, et estimation de leur disponibilité au sein de la population active selon l'Enquête nationale auprès des ménages (2011) et l'Enquête canadienne sur l'incapacité (2012)**



▼ Figure 3 – Version textuelle

Groupe désigné par l'équité en matière d'emploi	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Disponibilité au sein de la population ac
Femmes	55,1 %	55,3 %	55,3 %	55,0 %	54,9 %	55,0 %	53,2 %
Autochtones	4,2 %	4,3 %	4,5 %	4,6 %	4,6 %	4,6 %	3,3 %
Personnes handicapées	5,6 %	5,6 %	5,7 %	5,8 %	5,8 %	5,7 %	4,4 %
Membres de minorités visibles	11,6 %	12,6 %	13,3 %	14,0 %	14,6 %	15,4 %	14,3 %

Source : BDPRH, SCT.

**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'APC et employés relevant d'organismes distincts. Certains petits organismes distincts n'ont pas été inclus en raison de données manquantes.

**Nota :**

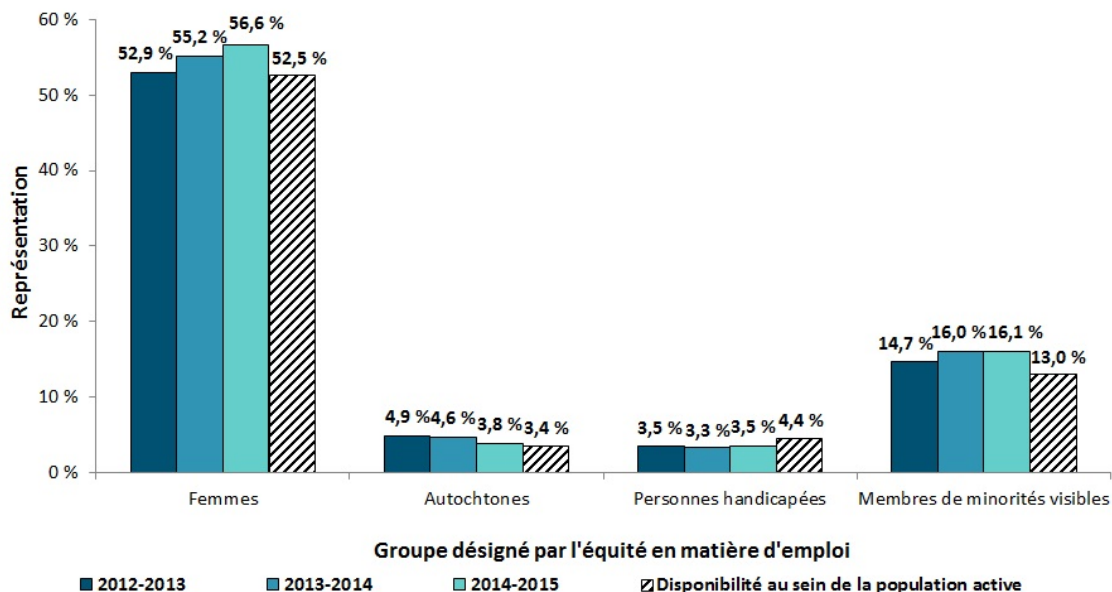
La disponibilité au sein de la population active pour la FPF a été estimée d'après l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Les données relatives à la représentation proviennent de la banque de données sur l'équité en emploi (BDEE) 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.

## Recrutement

Lorsqu'on examine le recrutement d'employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée (trois mois ou plus) à la figure 4, il est évident que la représentation des nouvelles recrues dans tous les groupes désignés demeure plus élevée que leur disponibilité actuelle au sein de la population active, à l'exception des personnes handicapées dont le niveau de recrutement reste inférieur à la disponibilité actuelle de ce groupe au sein de la population active.

**Figure 4 : Nominations au sein de la fonction publique selon le groupe désigné par l'équité en matière d'emploi, et estimation de leur disponibilité dans la population active selon l'Enquête nationale auprès des ménages (2011) et l'Enquête canadienne sur l'incapacité (2012)**



▼ Figure 4 – Version textuelle

Groupe désigné par l'équité en matière d'emploi	2012-2013	2013-2014	2014-2015	Disponibilité au sein de la population active
<b>Femmes</b>	52,9 %	55,2 %	56,6 %	52,5 %
<b>Autochtones</b>	4,9 %	4,6 %	3,8 %	3,4 %
<b>Personnes handicapées</b>	3,5 %	3,3 %	3,5 %	4,4 %
<b>Membres de minorités visibles</b>	14,7 %	16,0 %	16,1 %	13,0 %

**Sources :** BDEE du 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.

**Population :** Employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée de trois mois ou plus au sein de la fonction publique. Dans le contexte de la CFP, la « fonction publique » désigne les organisations assujetties à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, qui est à peu près équivalente à l'APC. Toutes les données concernant les nominations excluent les nominations pour une durée déterminée de moins de trois mois et les nominations à des organismes distincts.

**Nota :**

Les nominations se rapportent aux employés portés à la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de chaque exercice donné.

Les données à l'égard des Autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles sont déterminées à partir de la BDEE, lorsqu'une correspondance a été trouvée dans les dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation pour chaque exercice donné. Ces données comprennent les nominations effectuées suite à des processus de nominations annoncés externes et des processus de nominations non annoncés.

Les données à l'égard de la représentation sont tirées de la BDEE de l'APC où sont conservés les renseignements que les employés fournissent de leur propre initiative.

En raison des changements apportés à la méthodologie, les données publiées antérieures à l'exercice 2012-2013 ne sont pas comparables.

Les données à l'égard des femmes sont extraites des dossiers de la CFP sur les activités d'embauche et de dotation. Ces données rendent compte des nominations effectuées suite à des processus annoncés et des processus non annoncés.

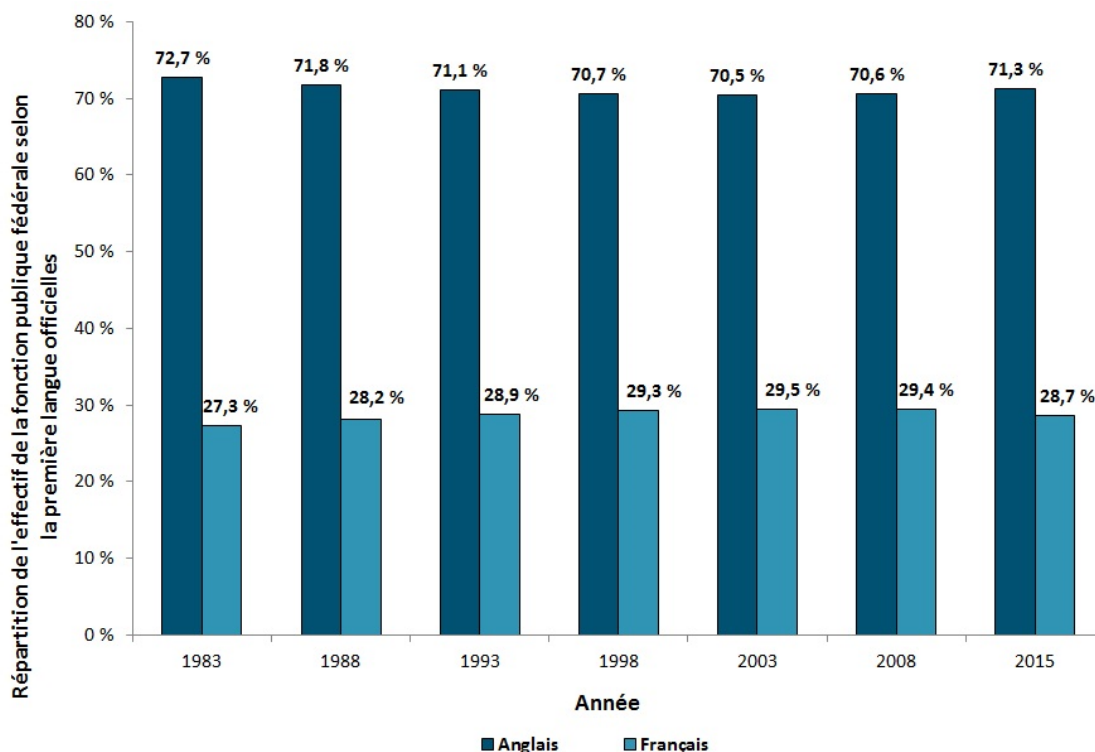


La disponibilité au sein de la population active pour la FPF est estimée d'après l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

### c) Première langue officielle

Comme le montre la [figure 5](#), la proportion des fonctionnaires fédéraux qui déclarent l'anglais ou le français comme PLO est restée relativement stable depuis 1983. En 2015, 28,7 % des fonctionnaires fédéraux ont déclaré le français comme PLO et 71,3 % ont déclaré l'anglais.

**Figure 5 : Profil des premières langues officielles au sein de la fonction publique fédérale – années données, de 1983 à 2015**



▼ Figure 5 – Version textuelle

	1983	1988	1993	1998	2003	2008	2015
<b>Anglais</b>	72,7 %	71,8 %	71,1 %	70,7 %	70,5 %	70,6 %	71,3 %
<b>Français</b>	27,3 %	28,2 %	28,9 %	29,3 %	29,5 %	29,4 %	28,7 %

Source : BDPRH, SCT.

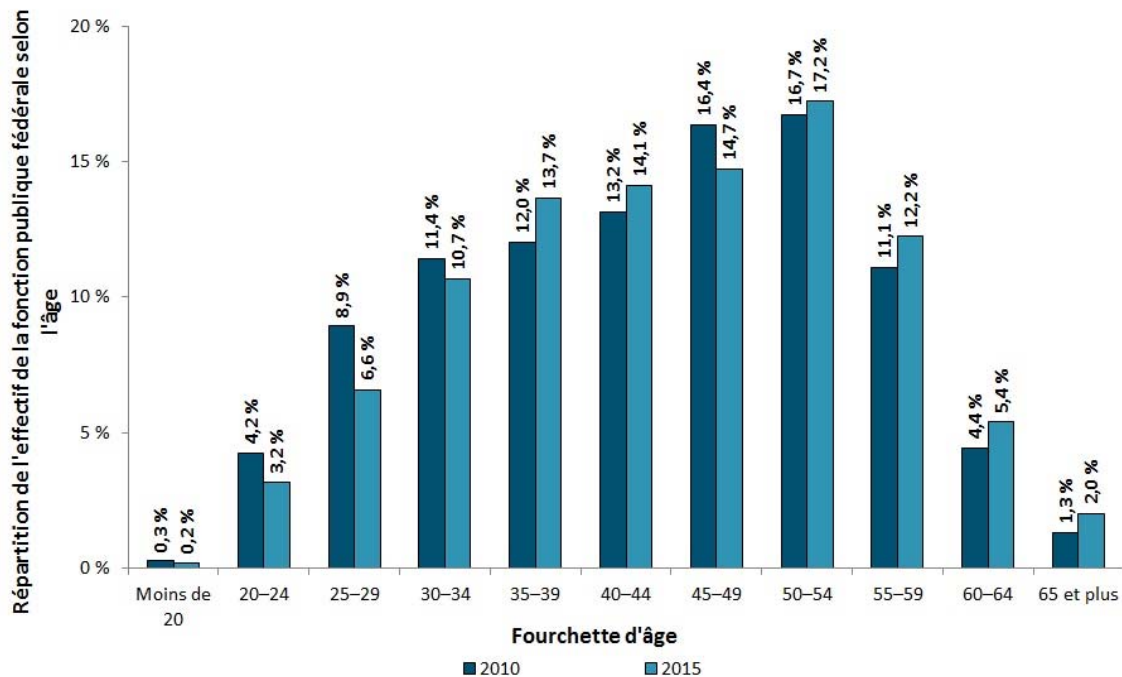
**Nota :** La figure 5 comprend seulement les employés actifs de toutes les périodes d'affectation (c.-à-d. que les employés en congé sans solde sont exclus). L'information est fondée sur les données en date du 31 mars.

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

La [figure 6](#) compare la répartition des fonctionnaires fédéraux selon leur âge en 2010 et en 2015. Au cours de cette période de cinq ans, la répartition des fonctionnaires fédéraux en fonction de leur âge a légèrement changé, affichant un modeste déplacement vers les groupes plus âgés. On a constaté une baisse de la proportion d'employés de moins de 35 ans, une augmentation de celle des employés de 35 à 49 ans, ainsi qu'une augmentation de celle des employés de 50 ans et plus. Cependant, le groupe des 40 à 54 ans représente toujours près de 50 % de l'effectif total de la FPF.

L'âge moyen des fonctionnaires fédéraux a légèrement augmenté, passant de 43,9 ans en 2010 à 45,0 ans en 2015.

**Figure 6 : Effectif de la fonction publique fédérale selon la fourchette d'âge en 2010 et en 2015**



▼ Figure 6 – Version textuelle

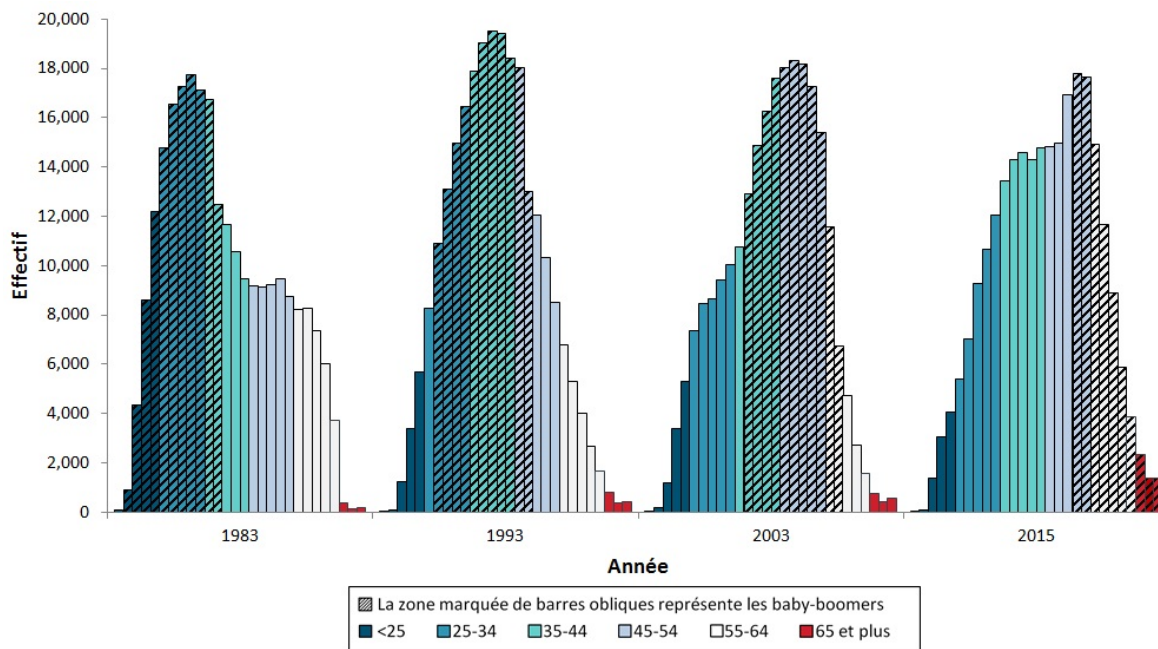
Fourchette d'âge	2010	2015
Moins de 20	0,3 %	0,2 %
20-24	4,2 %	3,2 %
25-29	8,9 %	6,6 %
30-34	11,4 %	10,7 %
35-39	12,0 %	13,7 %
40-44	13,2 %	14,1 %
45-49	16,4 %	14,7 %
50-54	16,7 %	17,2 %
55-59	11,1 %	12,2 %
60-64	4,4 %	5,4 %
65 et plus	1,3 %	2,0 %
<b>Total</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Source : BDPFH, SCT.

**Nota :** La figure 6 comprend seulement les employés actifs de toutes les périodes d'affectation (c.-à-d. que les employés en congé sans solde sont exclus). L'information fournie exclut les employés dont l'âge n'est pas connu et elle est fondée sur les données en date du 31 mars.

La [figure 7](#) montre la répartition des fonctionnaires fédéraux selon leur âge pour certaines années comprises entre 1983 et 2015. Le déplacement de la génération du baby-boom (signalée par les barres obliques) est visible d'une année à l'autre. Dans le passé, la génération du baby-boom représentait la proportion la plus importante de la population de la FPF. Toutefois, les employés de ce groupe se situent désormais dans les trois catégories d'âge les plus élevées (45-54, 55-64, 65 et plus) et ils sont remplacés par des employés de la génération X et de la génération du millénaire.

Figure 7 : Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale selon la fourchette d'âge – années données, de 1983 à 2015



▼ Figure 7 – Version textuelle

Fourchette d'âge	Âge	1983	1993	2003	2015
<b>Moins de 25</b>	<b>Moins de 17</b>	67	4	29	1
	17-18	916	77	160	8
	19-20	4 373	1 209	1 165	1 38
	21-22	8 610	3 402	3 396	3 06
	23-24	12 235	5 686	5 302	4 04
<b>25-34</b>	25-26	14 779	8 253	7 336	5 39
	27-28	16 586	10 915	8 443	7 01
	29-30	17 305	13 131	8 652	9 24
	31-32	17 783	14 968	9 415	10 64
	33-34	17 139	16 491	10 053	12 05
<b>35-44</b>	35-36	16 746	17 928	10 771	13 44
	37-38	12 488	19 039	12 935	14 30
	39-40	11 669	19 530	14 910	14 60
	41-42	10 552	19 453	16 287	14 27
	43-44	9 478	18 428	17 607	14 78
<b>45-54</b>	45-46	9 188	18 071	18 032	14 82
	47-48	9 113	13 036	18 327	14 94
	49-50	9 218	12 033	18 187	16 903

\* La génération des baby-boomers se distingue par une couleur et une police différentes

Fourchette d'âge	Âge	1983	1993	2003	2015
	51-52	9 468	10 330	17 268	17 814
	53-54	8 741	8 492	15 407	17 655
55-64	55-56	8 197	6 778	11 589	14 920
	57-58	8 251	5 317	6 751	11 686
	59-60	7 354	4 026	4 743	8 913
	61-62	5 992	2 665	2 694	5 908
	63-64	3 700	1 678	1 580	3 907
65 et plus	65-66	375	800	737	2 360
	67-68	119	390	406	1 417
	69 et plus	156	428	553	1 398
Manque	Manque	284	8	2	1
<b>Total</b>		250 882	252 566	242 737	257 034
* La génération des baby-boomers se distingue par une couleur et une police différentes					

Source : BDPRH, SCT.

**Nota :**

La figure 7 comprend seulement les employés actifs de toutes les périodes d'affectation (c.-à-d. que les employés en congé sans solde sont exclus). L'information est fondée 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 tous les employés de moins de 17 ans et la dernière barre représente tous les employés de plus de 68 ans. Le graphique ne tient pas compte des employés dont l'âge n'est pas connu.

Les traditionalistes sont nés en 1945 ou avant cette date. Les baby-boomers sont nés entre 1946 et 1966. La génération X est née entre 1967 et 1979. La génération du millénaire est née après 1979.

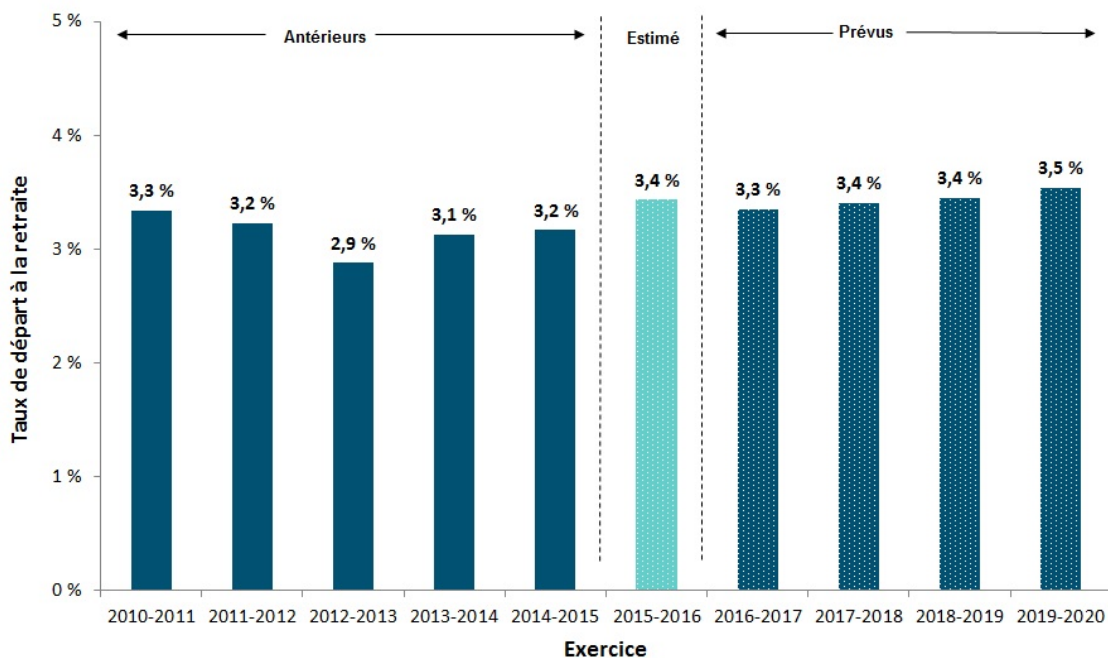
#### 4. Retraites dans la fonction publique fédérale

Comme le montre la [figure 8](#), le taux de départ à la retraite a légèrement diminué entre 2010-2011 et 2012-2013 (passant de 3,3 % à 2,9 %), puis a augmenté progressivement pour atteindre 3,2 % en 2014-2015. En 2014-2015, il y a eu environ 7 800 départs à la retraite au sein de la FPF.

En raison des décisions prises dans le cadre du budget fédéral de 2012, plusieurs employés qui prévoyaient prendre leur retraite au cours de 2012-2013 et de 2013-2014 ont quitté la FPF en acceptant une des mesures de réaménagement des effectifs ou de transition de carrière (pour les cadres supérieurs).

Le pourcentage de fonctionnaires fédéraux nommés pour une période indéterminée admissibles à la retraite au 31 mars 2015 était de 10,2 %, en hausse par rapport au taux de 9,8 % au 31 mars 2014. Les retraités actuels ont été recrutés à un jeune âge et ont eu une longue carrière à la FPF. En 2014-2015, 49,1 % des employés retraités comptaient 30 années ou plus de service ouvrant droit à pension, contre seulement 27,5 % en 1982-1983.

**Figure 8 : Taux de départs à la retraite antérieurs et prévus pour les fonctionnaires fédéraux, de 2010-2011 à 2019-2020**



▼ Figure 8 – Version textuelle

	Exercice	Taux de départ à la retraite
<b>Antérieurs</b>	<b>2010-2011</b>	3,3 %
	<b>2011-2012</b>	3,2 %
	<b>2012-2013</b>	2,9 %
	<b>2013-2014</b>	3,1 %
	<b>2014-2015</b>	3,2 %
<b>Estimé</b>	<b>2015-2016</b>	3,4 %
<b>Prévus</b>	<b>2016-2017</b>	3,3 %
	<b>2017-2018</b>	3,4 %
	<b>2018-2019</b>	3,4 %
	<b>2019-2020</b>	3,5 %

Source : BDPRH, SCT.

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

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

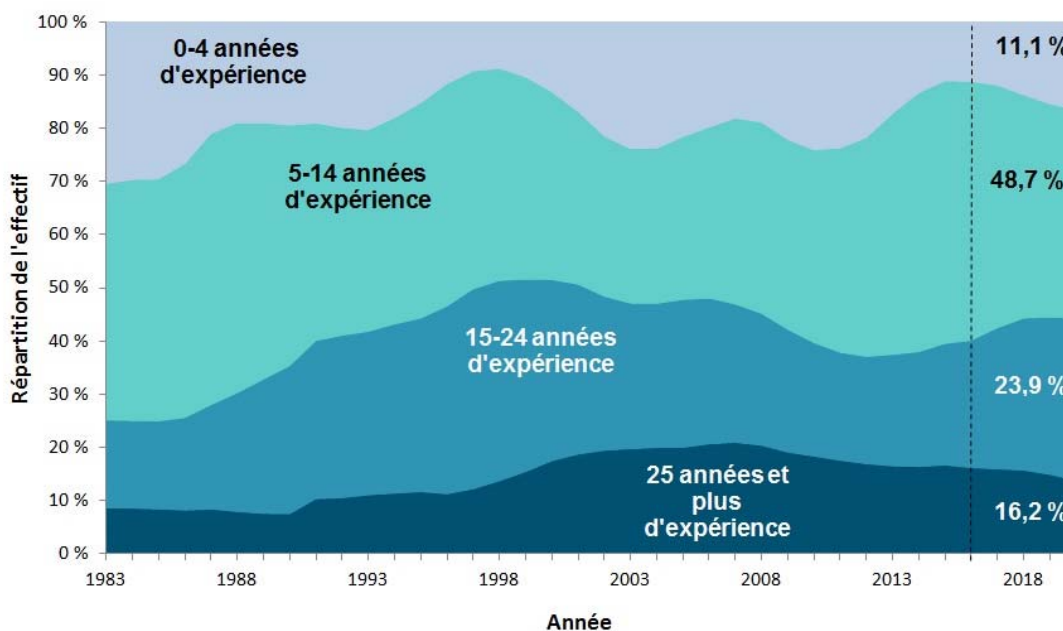
**Admissibilité à la retraite** : Les employés sont admissibles à la retraite lorsqu'ils ont atteint un nombre d'années ouvrant droit à pension et un âge adéquat.

## 5. Années d'expérience dans la fonction publique fédérale

La [figure 9](#) indique la répartition des fonctionnaires fédéraux nommés pour une période indéterminée par niveau d'expérience. Entre 2014 et 2015, la proportion d'employés ayant acquis de 15 à 24 années d'expérience a connu la plus forte augmentation (passant de 21,6 % à 22,9 %), et la proportion d'employés ayant acquis de 0 à 4 années d'expérience a connu la plus forte baisse (passant de 13,2 % à 11,0 %).

De 2015 à 2016, on estime que la proportion d'employés ayant acquis de 5 à 14 années et 25 années et plus d'expérience devrait diminuer à 48,7 % et 16,2 %, respectivement, et que la proportion d'employés ayant acquis de 0 à 4 années et de 15 à 24 années d'expérience augmentera pour atteindre 11,1 % et 23,9 %, respectivement.

**Figure 9 : Tranches d'années d'expérience des fonctionnaires fédéraux nommés pour une période indéterminée de mars 1983 à mars 2020 (prévus)**



▼ Figure 9 – Version textuelle

**Répartition d'effectif (%)**

	Année	0-4 années d'expérience	5-14 années d'expérience	15-24 années d'expérience	25 années et plus d'expérience	Total
Antérieurs	1983	30,3 %	44,5 %	16,6 %	8,6 %	100,0 %
	1984	29,6 %	45,3 %	16,5 %	8,6 %	100,0 %
	1985	29,5 %	45,5 %	16,6 %	8,5 %	100,0 %
	1986	26,6 %	47,7 %	17,4 %	8,3 %	100,0 %
	1987	20,9 %	51,0 %	19,6 %	8,5 %	100,0 %
	1988	18,9 %	50,8 %	22,3 %	8,0 %	100,0 %
	1989	18,9 %	48,2 %	25,2 %	7,6 %	100,0 %
	1990	19,4 %	45,2 %	27,8 %	7,6 %	100,0 %
	1991	19,0 %	40,9 %	29,7 %	10,4 %	100,0 %
	1992	19,8 %	39,0 %	30,5 %	10,6 %	100,0 %
	1993	20,2 %	37,9 %	30,7 %	11,1 %	100,0 %
	1994	18,0 %	38,8 %	31,8 %	11,5 %	100,0 %
	1995	15,2 %	40,5 %	32,6 %	11,7 %	100,0 %
	1996	11,6 %	41,8 %	35,3 %	11,3 %	100,0 %
	1997	9,2 %	41,0 %	37,6 %	12,3 %	100,0 %
1998	8,7 %	39,9 %	37,7 %	13,8 %	100,0 %	

	Année	0-4 années d'expérience	5-14 années d'expérience	15-24 années d'expérience	25 années et plus d'expérience	Total
	1999	10,3 %	38,0 %	36,2 %	15,5 %	100,0 %
	2000	13,1 %	35,3 %	34,1 %	17,5 %	100,0 %
	2001	16,8 %	32,5 %	31,9 %	18,8 %	100,0 %
	2002	21,4 %	30,1 %	29,0 %	19,5 %	100,0 %
	2003	23,8 %	29,1 %	27,4 %	19,8 %	100,0 %
	2004	23,7 %	29,2 %	27,1 %	20,0 %	100,0 %
	2005	21,5 %	30,6 %	27,8 %	20,0 %	100,0 %
	2006	19,7 %	32,1 %	27,4 %	20,7 %	100,0 %
	2007	18,0 %	35,0 %	26,0 %	21,0 %	100,0 %
	2008	18,8 %	36,0 %	24,8 %	20,4 %	100,0 %
	2009	22,1 %	35,7 %	23,1 %	19,2 %	100,0 %
	2010	24,0 %	36,3 %	21,3 %	18,4 %	100,0 %
	2011	23,7 %	38,4 %	20,3 %	17,6 %	100,0 %
	2012	21,7 %	41,2 %	20,2 %	17,0 %	100,0 %
	2013	17,2 %	45,3 %	21,0 %	16,6 %	100,0 %
	2014	13,2 %	48,7 %	21,6 %	16,4 %	100,0 %
	2015	11,0 %	49,4 %	22,9 %	16,7 %	100,0 %
<b>Estimé</b>	2016	11,1 %	48,7 %	23,9 %	16,2 %	100,0 %
<b>Prévus</b>	2017	11,9 %	45,6 %	26,6 %	16,0 %	100,0 %
	2018	13,7 %	42,0 %	28,6 %	15,8 %	100,0 %
	2019	15,4 %	40,1 %	29,6 %	15,0 %	100,0 %
	2020	16,4 %	39,3 %	30,5 %	13,8 %	100,0 %

Source : BDPRH, SCT.

Population : Fonctionnaires fédéraux nommés pour une période indéterminée, y compris les employés en congé sans solde.

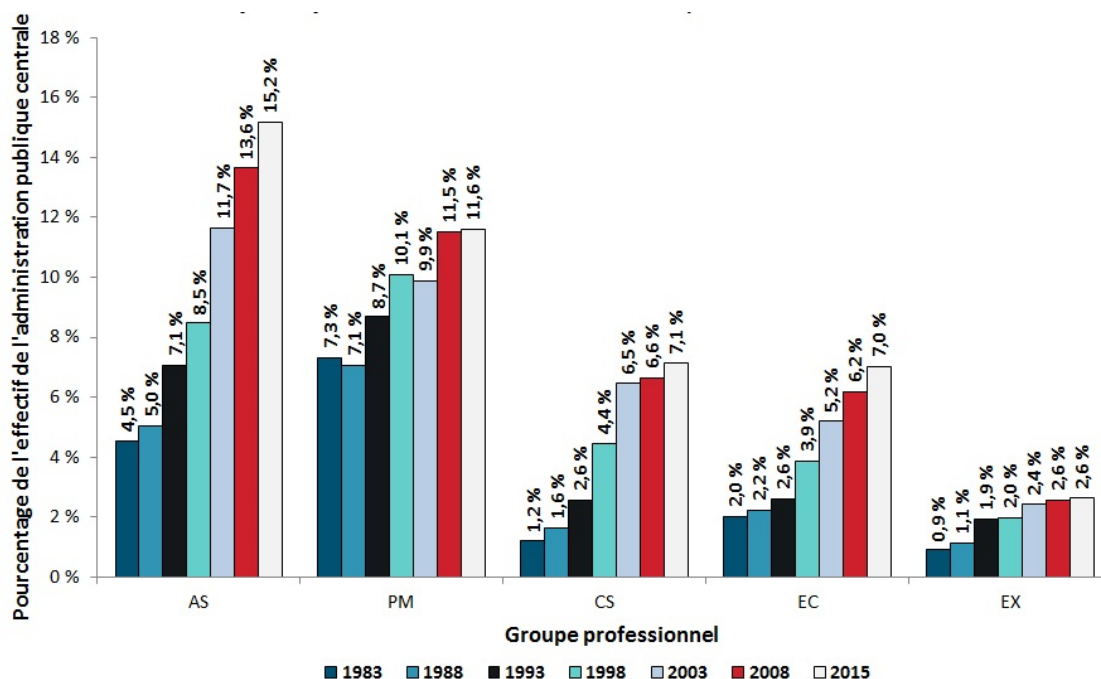
Nota : La répartition prévue est fondée sur l'hypothèse d'un effectif stable pour la période projetée. Si la population globale augmente ou diminue à l'avenir, le taux changera.

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

En 1983, l'effectif était composé principalement de travailleurs administratifs et opérationnels. Depuis 1983, les employés qui effectuent un travail davantage axé sur le savoir occupent une part de plus en plus grande des employés au sein de l'APC. Cet ensemble de travailleurs du savoir est hautement qualifié, et tire son savoir-faire d'une combinaison d'études, de formation et d'expérience. La transformation du travail 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 depuis 1983. En 2015, ces groupes professionnels représentaient 43,6 % de l'effectif de l'APC, alors qu'ils ne représentaient que 16,0 % en 1983.

**Figure 10 : Répartition des professions clés au sein de l'administration publique centrale – années données, de 1983 à 2015**



▼ Figure 10 – Version textuelle

Groupe professionnel	1983	1988	1993	1998	2003	2008	2015
AS	4,5 %	5,0 %	7,1 %	8,5 %	11,7 %	13,6 %	15,2 %
PM	7,3 %	7,1 %	8,7 %	10,1 %	9,9 %	11,5 %	11,6 %
CS	1,2 %	1,6 %	2,6 %	4,4 %	6,5 %	6,6 %	7,1 %
EC	2,0 %	2,2 %	2,6 %	3,9 %	5,2 %	6,2 %	7,0 %
EX	0,9 %	1,1 %	1,9 %	2,0 %	2,4 %	2,6 %	2,6 %

Source : BDPRH, SCT.

Nota :

Les renseignements fournis ne concernent que l'APC. La figure 10 comprend seulement les employés actifs de toutes les périodes d'affectation (c.-à-d. que les employés en congé sans solde sont exclus), et les données sont fondées sur la classification de l'employé effective (c.-à-d. que les données comprennent les nominations intérimaires). L'information est fondée sur les données en date du 31 mars.

Pour illustrer précisément 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'APC jusqu'en 1999 et est devenue, par la suite, un organisme distinct. L'ASFC a été créée en 2003 au sein de l'APC; la majorité de ses employés provenaient de l'ARC.

Les groupes professionnels représentés sont les suivants : AS, PM, CS, EC et EX.

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

## Partie II – Profil démographique du personnel de la direction

Cette section présente les données démographiques concernant l'effectif de la direction de la FPF.

D'une manière générale, les sous-ministres adjoints (niveaux EX-05 et EX-04) remplissent les fonctions de haute direction (c.-à-d. orientation stratégique et surveillance), tandis que les directeurs généraux, les directeurs exécutifs et les directeurs (niveaux EX-03 à EX-01) assurent les fonctions de cadre supérieur et se chargent de gérer les employés.

### 1. Taille de l'effectif de la direction



En date du 31 mars 2015, on dénombrait 6 360 membres de la direction au sein de la FPF. Environ la moitié (51,4 %) des cadres supérieurs étaient au niveau EX-01 et seulement 6,3 % étaient de niveaux EX-04 et EX-05.

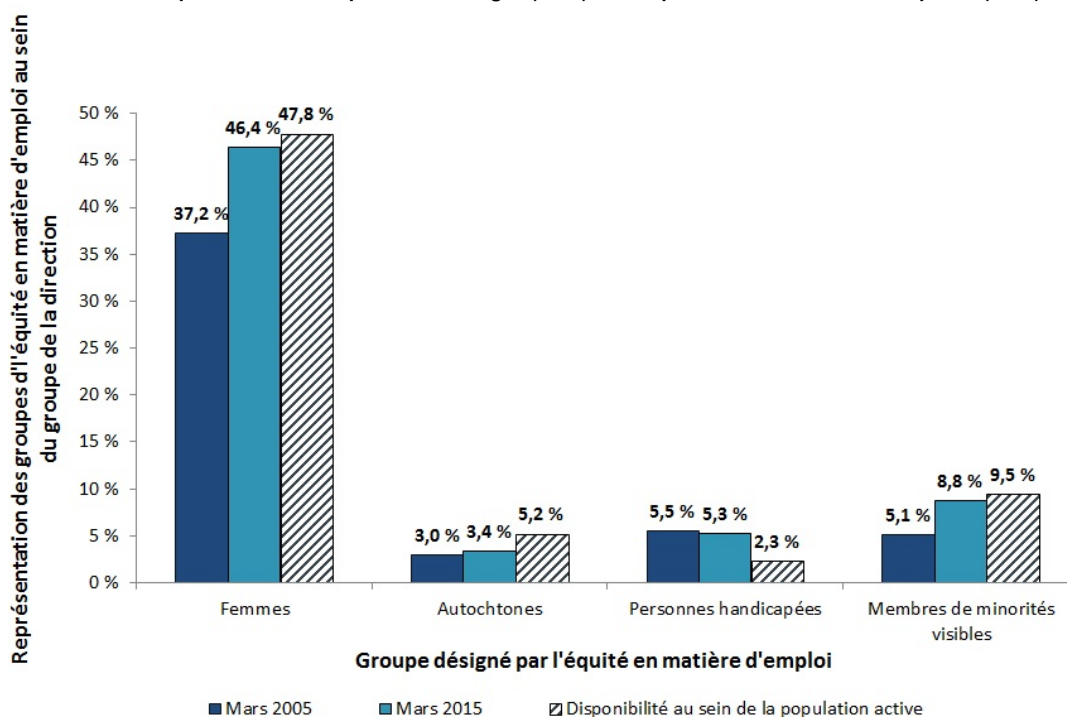
Entre 1983 et 2015, l'effectif de la direction au sein de la FPF a augmenté de 74,1 %, en raison d'une augmentation des groupes occupationnels axés sur le savoir, d'une hausse des postes de directeurs de niveau EX et du contrôle de la taille du groupe de la direction exercé par les administrateurs généraux. Au cours de la même période, l'ensemble de la FPF a augmenté de 2,5 %. Par rapport à l'année dernière (2014), le nombre de cadres de la direction au sein de la FPF a diminué de 0,6 %, alors que l'ensemble de la FPF a diminué de moins de 0,1 % dans l'ensemble. Les cadres de la direction représentaient 2,5 % de l'ensemble de l'effectif de la FPF en 2015, ce qui représente une augmentation par rapport à la proportion de 2,2 % en 2005.

## 2. Diversité du personnel de la direction

### a) Groupes désignés par l'équité en matière d'emploi au sein du groupe de la direction de l'administration publique centrale

La [figure 11](#) illustre les taux de représentation des quatre groupes désignés par l'équité en matière d'emploi au sein du groupe de la direction de l'APC en 2005 et en 2015.

**Figure 11 : Représentation des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi au sein du groupe de la direction de l'administration publique centrale en 2005 et en 2015, et estimation de leur disponibilité au sein de la population active selon l'Enquête nationale auprès des ménages (2011) et l'Enquête canadienne sur l'incapacité (2012)**



▼ Figure 11 – Version textuelle

Groupes désignés par l'équité en matière d'emploi	Mars 2005	Mars 2015	Disponibilité au sein de la population active
Femmes	37,2 %	46,4 %	47,8 %
Autochtones	3,0 %	3,4 %	5,2 %
Personnes handicapées	5,5 %	5,3 %	2,3 %
Membres de minorités visibles	5,1 %	8,8 %	9,5 %

Source : BDPRH, SCT.

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'APC (ministères et organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur).

**Nota :**

La disponibilité au sein de la population active de l'APC a été estimée d'après l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

Les données relatives à la représentation proviennent de la BDEE de l'APC, où sont conservés les renseignements que les employés fournissent de leur propre initiative.

La représentation pour le mois de mars 2015 et la disponibilité au sein de la population active comprennent les classifications EX, GX (Groupe de la direction supérieure) et LC (Gestion du droit), alors que la représentation pour le mois de mars 2005 ne comprend pas la classification LC; ces deux années ne peuvent donc pas être comparées directement.

\*Compte tenu de la forte variabilité d'échantillonnage, l'estimation de la disponibilité au sein de la population active du personnel de la direction de l'APC pour les personnes handicapées doit être interprétée avec prudence.

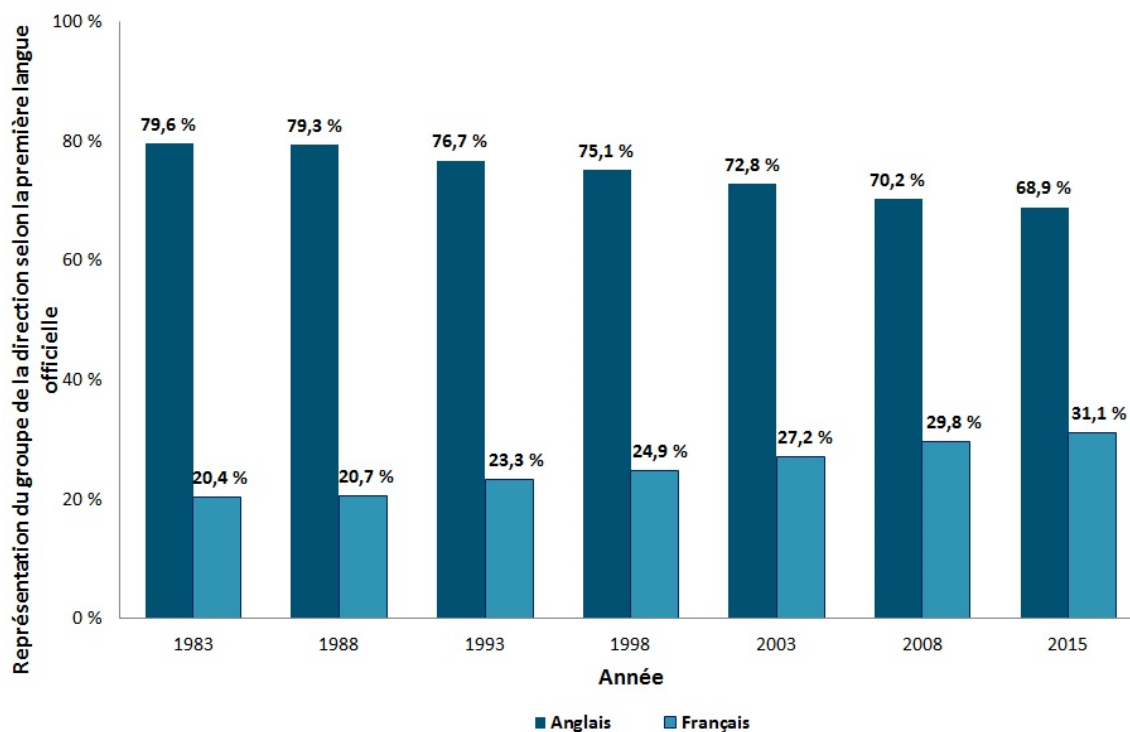
En mars 2015, les taux de représentation de tous les groupes désignés de la catégorie de la direction de l'APC, à l'exception des personnes handicapées, étaient inférieurs à leur disponibilité au sein de la population active respective, comme l'indique la [figure 11](#).

Par rapport à l'année dernière (2014), les taux de représentation des membres de la direction de tous les groupes désignés dans l'APC n'ont ni augmenté, ni diminué de manière radicale.

**b) Première langue officielle du personnel de la direction**

La [figure 12](#) montre qu'entre 1983 et 2015, un pourcentage croissant de membres de la direction au sein de la FPF ont déclaré le français comme PLO (passant de 20,4 % à 31,1 %). Le ratio actuel pour l'effectif de la direction correspond à celui de l'ensemble de la FPF (71,3 % qui déclarent l'anglais contre 28,7 % qui déclarent le français).

**Figure 12 : Répartition du groupe de la direction au sein de la fonction publique fédérale selon la première langue officielle – années données, de 1983 à 2015**



▼ Figure 12 – Version textuelle

	1983	1988	1993	1998	2003	2008	2015
<b>Anglais</b>	79,6 %	79,3 %	76,7 %	75,1 %	72,8 %	70,2 %	68,9 %
<b>Français</b>	20,4 %	20,7 %	23,3 %	24,9 %	27,2 %	29,8 %	31,1 %

Source : BDPRH, SCT.

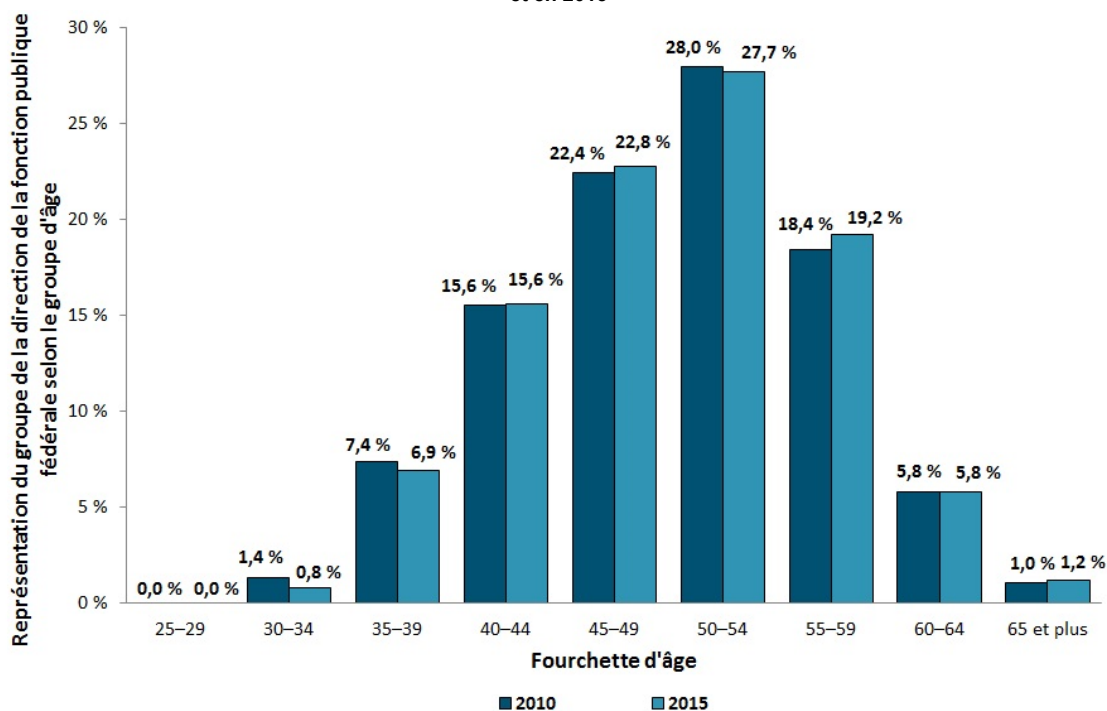
**Population** : Comprend tous les membres de la direction de la FPF, c'est à-dire les membres de la direction au sein de l'APC et leurs équivalents au sein des organismes distincts (comme les classifications du Groupe de la direction et du Groupe de gestion) pour toutes les périodes d'affectation (indéterminée, déterminée et occasionnelle). Les chiffres ne tiennent pas compte du personnel de la direction en congé sans solde. L'information est fondée sur les données en date du 31 mars.

### 3. Âge du personnel de la direction dans la fonction publique fédérale

La **figure 13** illustre la répartition de l'âge du personnel de la direction de la FPF en 2010 et en 2015. La proportion du personnel de la direction de moins de 50 ans a diminué, passant de 46,7 % en 2010 à 46,1 % en 2015. En 2014, ce pourcentage était de 46,2 %. Au cours de cette période, la proportion du personnel de la direction de plus de 50 ans a augmenté, passant de 53,3 % en 2010 à 53,9 % en 2015.

L'âge moyen du personnel de la direction au sein de la FPF a augmenté légèrement entre 2010 et 2015 (passant de 50,1 ans en 2010 à 50,3 ans en 2015).

**Figure 13 : Répartition du groupe de la direction au sein de la fonction publique fédérale selon la fourchette d'âge en 2010 et en 2015**



▼ Figure 13 – Version textuelle

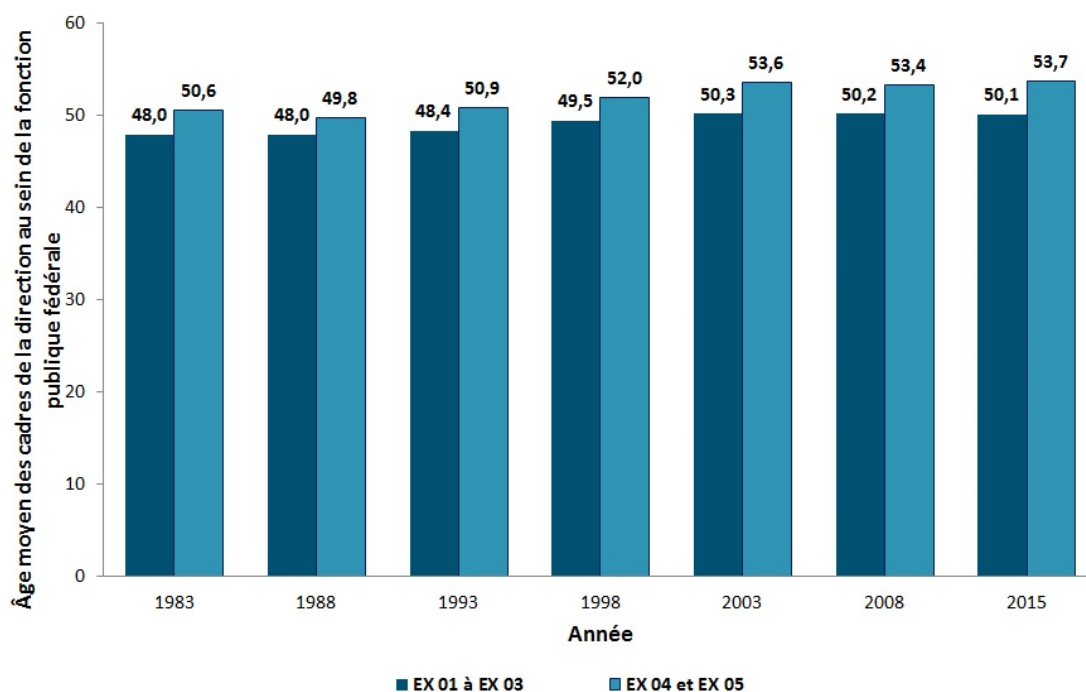
Année	Fourchette d'âge									Total
	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 et plus	
2010	0,0 %	1,4 %	7,4 %	15,6 %	22,4 %	28,0 %	18,4 %	5,8 %	1,0 %	100,0 %
2015	0,0 %	0,8 %	6,9 %	15,6 %	22,8 %	27,7 %	19,2 %	5,8 %	1,2 %	100,0 %

Source : BDPRH, SCT.

**Population** : Comprend tous les membres de la direction de la FPF, c'est à-dire les membres de la direction au sein de l'APC et leurs équivalents au sein des organismes distincts (comme les classifications du Groupe de la direction et du Groupe de gestion) pour toutes les périodes d'affectation (indéterminée, déterminée et occasionnelle). Les chiffres ne tiennent pas compte des membres de la direction en congé sans solde. L'information est fondée sur les données en date du 31 mars.

La **figure 14** indique que l'âge moyen de tous les membres de la direction au sein de la FPF a augmenté; toutefois, depuis 2003, celui-ci 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 la direction et des sous-ministres adjoints au sein de la fonction publique fédérale – années données, de 1983 à 2015**



▼ Figure 14 – Version textuelle

	1983	1988	1993	1998	2003	2008	2015
<b>EX-01 à EX-03</b>	48,0	48,0	48,4	49,5	50,3	50,2	50,1
<b>EX-04 et EX-05</b>	50,6	49,8	50,9	52,0	53,6	53,4	53,7

Source : BDPRH, SCT.

**Population** : Comprend tous les membres de la direction de la FPF, c'est-à-dire les membres de la direction au sein de l'APC et leurs équivalents au sein des organismes distincts (comme les classifications du Groupe de la direction et du Groupe de gestion) pour toutes les périodes d'affectation (indéterminée, déterminée et occasionnelle). Les données ne tiennent pas compte des membres de la direction en congé sans solde. L'information est fondée sur les données en date du 31 mars.

L'âge moyen en 2015 des divers segments d'employés décrits dans le présent document est indiqué ci-après :

- FPF : **45,0 ans**
- Direction (FPF) : **50,3 ans**
- EX-01 à EX-03 (FPF) : **50,1 ans**
- EX-04 et EX-05 (FPF) : **53,7 ans**

## Notes en bas de page

- 1 La comparaison est établie avec 1983 étant donné qu'il s'agit de la première année de collecte des données.
- 2 La « fonction publique fédérale » désigne l'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), comme il est indiqué dans les annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques. Les chiffres relatifs à la population des différents organismes ci-après ne sont pas inclus, car les renseignements concernant leurs employés ne figurent pas dans le Système régional de paye : le Service canadien du renseignement de sécurité, la Commission de la capitale nationale, Placements Épargne Canada et les Fonds non publics des Forces canadiennes. La FPF ne comprend pas les membres du personnel exonéré des cabinets, les employés engagés sur place à l'étranger, les membres réguliers de la GRC, les employés civils temporaires de la GRC ou les membres des Forces canadiennes.

- 3 Statistique Canada (Tableau CANSIM 051-0005, données sur le T2).
- 4 La disponibilité au sein de la population active 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 et de l'APC, les données étant tirées de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.
- 

**Date de modification :**

2016-06-24