



Aperçu démographique de la fonction publique fédérale du Canada, 2017

Publié : le avr. 25, 2018

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2018

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

ISSN : 2561-6846 (2017)

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,
2017



Aperçu démographique de la fonction publique fédérale du Canada, 2017

Du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Préface

Le présent aperçu fait état des principales données démographiques de la fonction publique fédérale du Canada et complète le Vingt-cinquième rapport annuel au premier ministre sur la fonction publique du Canada du greffier du Conseil privé.

Il compare, dans l'ensemble, l'effectif actuel à celui de l'année de référence 2000. Les données de cet aperçu sont à jour en date du 31 mars 2017, sauf indication contraire.

La partie 1 couvre l'ensemble de la fonction publique fédérale, alors que la partie 2 se concentre sur le personnel de la direction. La partie 3 fournit des faits saillants de deux sondages auprès des employés.

Sur cette page

- [Introduction](#)
- [Faits saillants](#)
- [Partie 1 : fonction publique fédérale](#)
- [Partie 2 : personnel de la direction](#)
- [Partie 3 : faits saillants des sondages auprès des employés](#)

Introduction

Ce document présente des données démographiques clés pour la fonction publique fédérale du Canada.

La fonction publique fédérale est formée de deux segments :

- l'administration publique centrale;
- les organismes distincts.

Le terme « administration publique centrale » renvoie à environ 70 ministères et organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Ces organismes sont nommés aux annexes I et IV de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Le terme « organismes distincts » renvoie aux organismes nommés à l'annexe V de la Loi. Les principaux organismes distincts sont l'Agence du revenu du Canada, Parcs Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et le Conseil national de recherches Canada. Les organismes distincts mènent leurs propres négociations ou établissent leurs propres systèmes de classification et niveaux de rémunération pour leurs employés.

Les chiffres relatifs à la population des différents organismes distincts 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 fonction publique fédérale 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.

Faits saillants

- 262 696 employés sont actifs (211 925 en 2000).
- La fonction publique fédérale représente 0,72 % de la population canadienne (0,69 % en 2000).
- 58,9 % des employés sont situés dans les régions et 41,1 % sont dans la région de la capitale nationale.
- 84,7 % sont des employés nommés pour une durée indéterminée, 10,0 % sont des employés nommés pour une durée déterminée, et 5,3 % sont des employés occasionnels et des étudiants.
- 55,1 % des employés sont des femmes (52,0 % en 2000).
- 47,0 % des membres du personnel de la direction sont des femmes (28,0 % en 2000).
- 70,8 % des employés ont indiqué l'anglais comme première langue officielle (70,3 % en 2000).
- 29,2 % ont indiqué le français comme première langue officielle (29,7 % en 2000).
- L'âge moyen des employés est de 44,9 ans (43,1 ans en 2000).
- L'âge moyen du personnel de la direction est de 50,2 ans (50,0 ans en 2000).

Partie 1 : fonction publique fédérale

► Titres de la section

Taille relative et dépenses

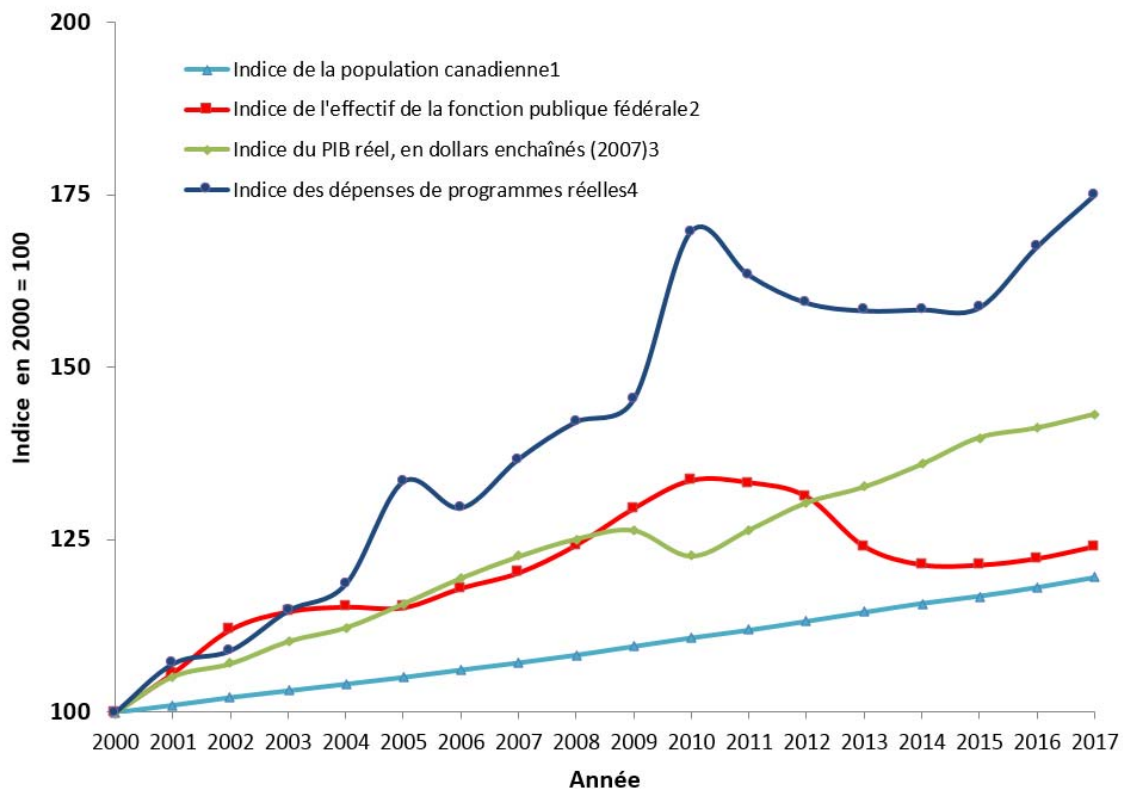
De 2000 à 2017, la population du Canada est passée d'environ 30,6 millions de personnes à 36,6 millions (soit une augmentation de 19,5 %) ¹, et celle de la fonction publique est passée de 211 925 à 262 696 (une augmentation de 24,0 %). La fonction publique fédérale représente actuellement 0,72 % de la population canadienne. Cette proportion est nettement inférieure à celles observées dans les années 1980 et au début des années 1990, lesquelles étaient très près de 1 %, et légèrement supérieure à la proportion de 0,69 %, observée en 2000.

De 2000 à 2017, le produit intérieur brut réel du Canada a augmenté de 43,2 % et les dépenses réelles dans les programmes fédéraux ont grimpé de 74,9 % (en dollars indexés). Entre l'exercice 2015 à 2016 et l'exercice 2016 à 2017, le produit intérieur brut a augmenté de 1,4 %, et les dépenses de programmes fédéraux se sont accrues de 4,5 %.

Les priorités gouvernementales ont exercé une grande influence sur la taille de l'effectif de la fonction publique fédérale au fil des années. Ces dernières années, on a cherché à simplifier les activités, à impartir les services et à réduire les coûts. Par conséquent, l'effectif de la fonction publique fédérale a diminué de 2010 à 2015, avec une légère augmentation depuis 2015.

Le graphique 1 présente les 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 2000 à 2017.

Graphique 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 2000 à 2017



► Graphique 1 - Version textuelle

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

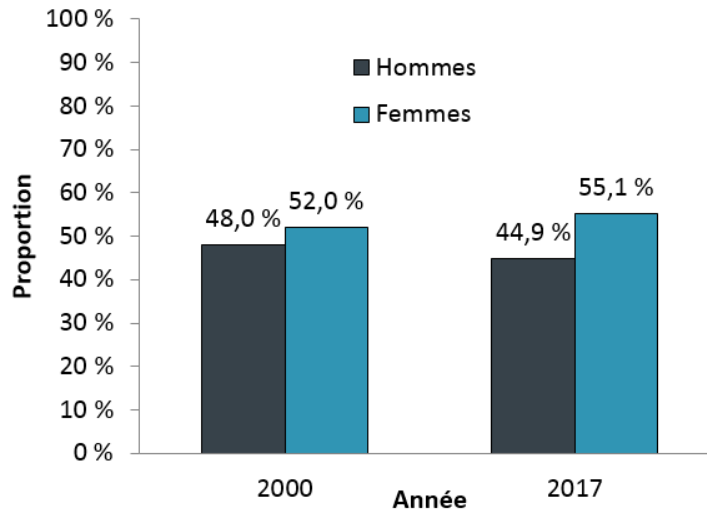
1. Selon les données en date du 1er avril pour chaque année.
2. Employés actifs seulement et selon les données en date du 31 mars pour chaque année.
3. Selon les données de l'année civile.
4. Selon les données de l'exercice. Les dépenses de programmes comprennent les transferts et ont été corrigées en fonction de l'indice des prix à la consommation.

Diversité de la fonction publique fédérale

Équilibre entre les genres

Comme le montre le graphique 2, en 2017, les femmes représentaient 55,1 % de la fonction publique fédérale, une augmentation de 3,1 points de pourcentage depuis 2000. Il s'agit également d'une augmentation importante depuis 1990 (45,6 %).

Graphique 2 : fonction publique fédérale, selon le genre, 2000 et 2017



► Graphique 2 - Version textuelle

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Notes

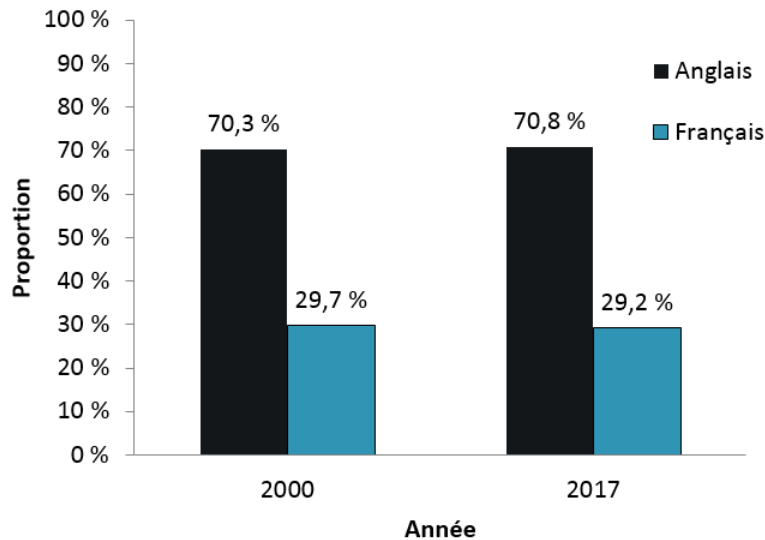
Population : Comprend seulement les employés de toutes les périodes d'affectation et exclut les employés en congé sans solde.

L'information est fondée sur les données en date du 31 mars.

Première langue officielle

Comme l'illustre le graphique 3, la répartition des fonctionnaires fédéraux par première langue officielle en 2017 est presque la même qu'en 2000.

Graphique 3 : première langue officielle des fonctionnaires fédéraux, 2000 et 2017



► Graphique 3 - Version textuelle

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Notes

Population : Comprend seulement les employés actifs de toutes les périodes d'affectation (les employés en congé sans solde sont exclus).

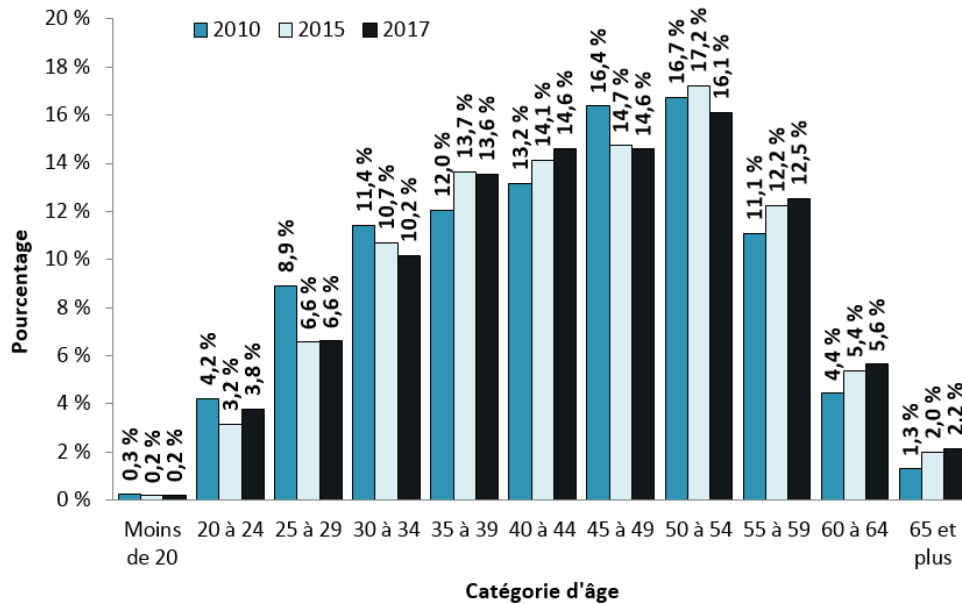
L'information est fondée sur les données en date du 31 mars.

Âge des fonctionnaires fédéraux

Le graphique 4 compare la répartition des fonctionnaires fédéraux en 2010, en 2015 et en 2017 selon l'âge. De 2010 à 2017, la distribution de l'âge a légèrement changé, avec une réduction de la proportion des employés au sein du groupe d'âge de 34 ans et moins et de 50 à 54 ans, et une hausse de la proportion d'employés au sein des catégories d'âge de 35 à 39 ans et de 40 à 44 ans.

L'âge moyen des fonctionnaires fédéraux a augmenté légèrement, passant de 43,9 ans en 2010 à 44,9 ans en 2017, mais est resté le même depuis 2015.

Graphique 4 : fonctionnaires, selon la catégorie d'âge, 2010, 2015 et 2017, en pourcentage de l'effectif de la fonction publique



► Graphique 4 - Version textuelle

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

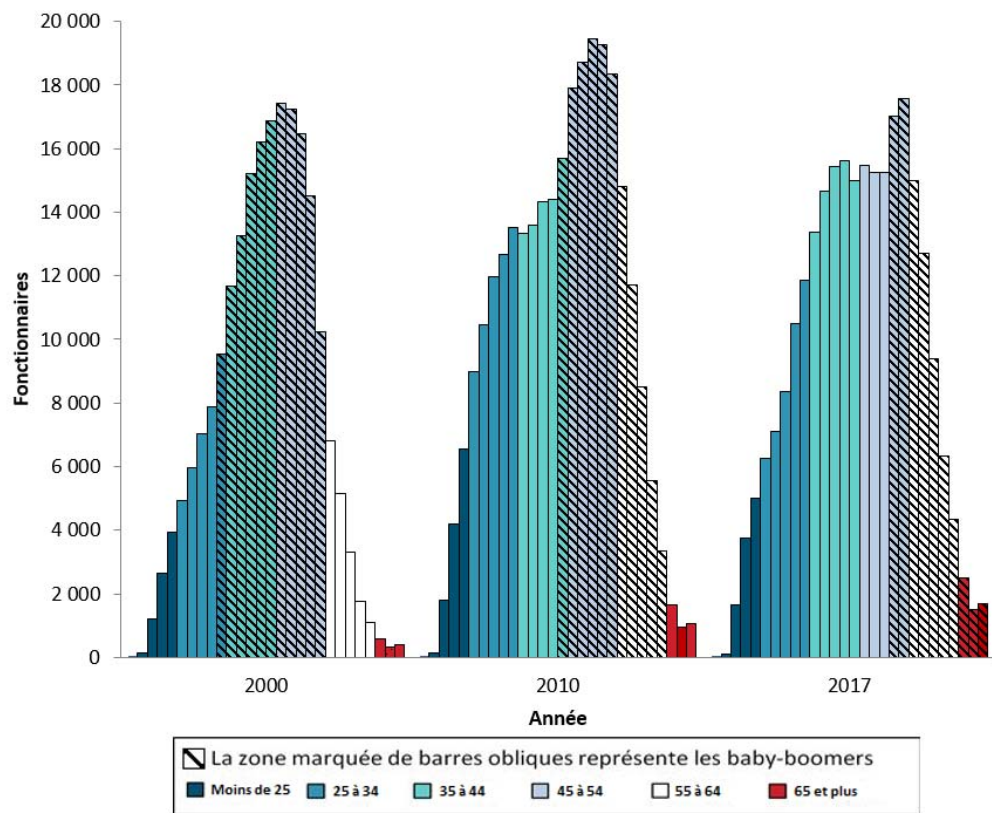
Notes

Population : Comprend seulement les employés actifs de toutes les périodes d'affectation (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.

Le graphique 5 montre la distribution des fonctionnaires fédéraux selon la catégorie d'âge en 2000, 2010 et 2017. Jusqu'en 2015, les baby-boomers (personnes nées entre 1946 et 1966) constituaient le groupe le plus important des fonctionnaires fédéraux; toutefois, ils sont remplacés par les membres de la génération X (personnes nées entre 1967 et 1979) et les milléniaux (personnes nées après 1979). Le groupe de la génération X représente maintenant le groupe le plus important (40,6 %).

Graphique 5 : fonctionnaires fédéraux, selon la catégorie d'âge, 2000, 2010 et 2017



► Graphique 5 - Version textuelle

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Notes

Population : Comprend seulement les employés actifs de toutes les périodes d'affectation (les employés en congé sans solde sont exclus).

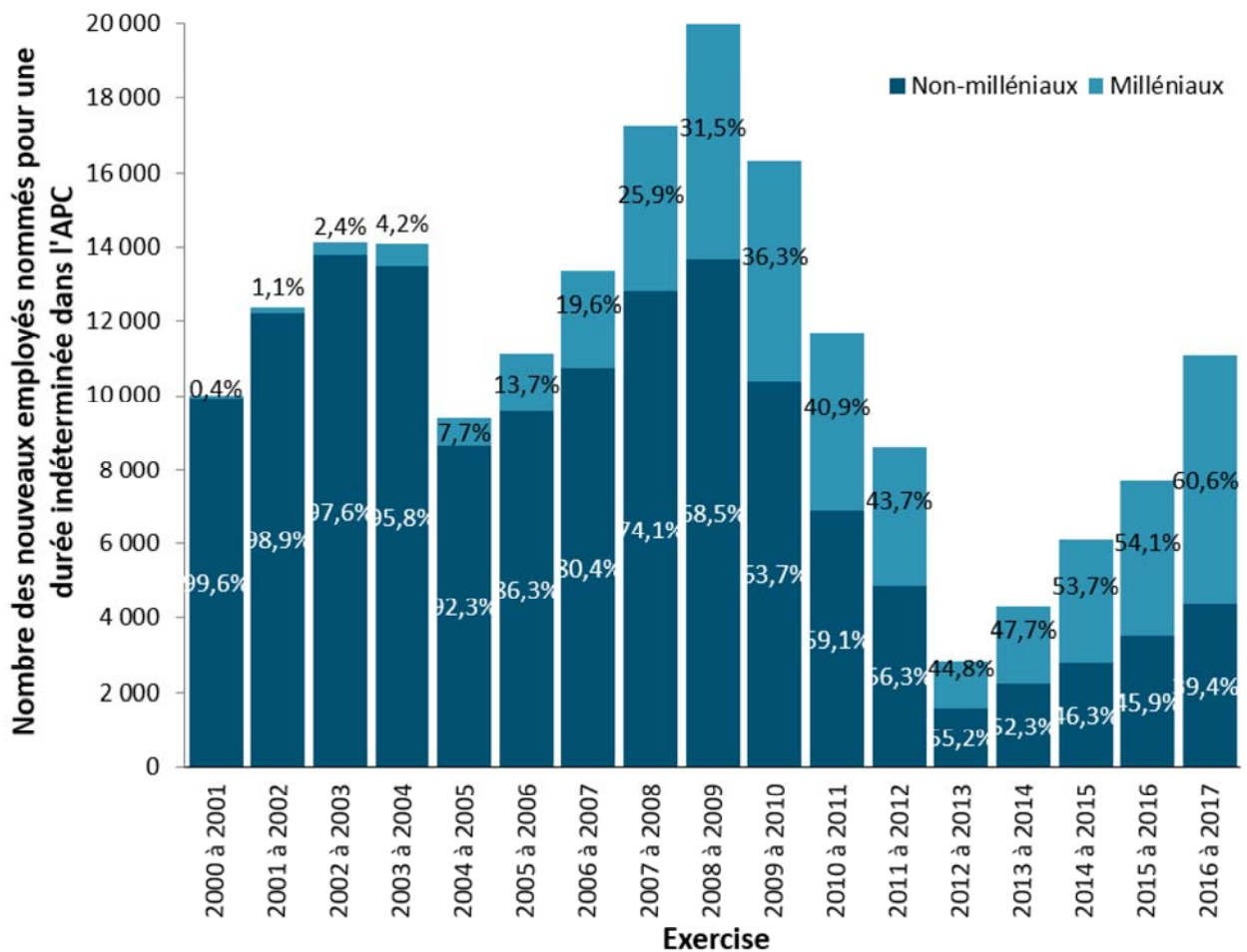
L'information est fondée sur les données en date du 31 mars.

Chaque barre verticale représente deux années, à l'exception de la première et de la dernière. La première barre pour chaque année représente tous les employés de moins de 25 ans et la dernière barre pour chaque année représente tous les employés de plus de 65 ans. Ne tient pas compte des employés dont l'âge est inconnu.

Embauche dans l'administration publique centrale

Le graphique 6 montre l'embauche pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale au fil du temps. L'embauche d'employés pour une durée indéterminée augmente depuis l'exercice 2012 à 2013. Elle a augmenté de 44,0 %, passant de 7 698 au cours de l'exercice 2015 à 2016 à 11 085 pendant l'exercice 2016 à 2017.

Graphique 6 : embauche de nouveaux employés pour une durée indéterminée dans l'administration publique centrale (APC), de l'exercice 2000 à 2001 à l'exercice 2016 à 2017



► Graphique 6 - Version textuelle

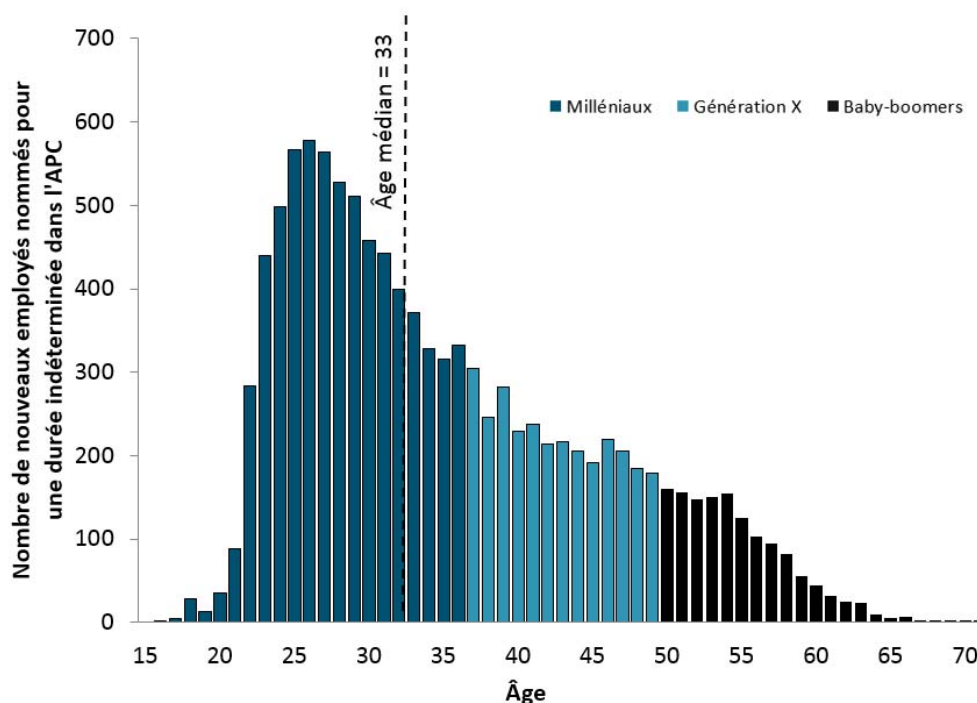
Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

L'embauche pour une période indéterminée de nouveaux employés qui sont des milléniaux a augmenté de 6,5 points de pourcentage (de 54,1 % pour l'exercice 2015 à 2016 à 60,6 % pour l'exercice 2016 à 2017). Au cours de la même période,

l'embauche pour une période indéterminée de nouveaux employés de la génération du baby-boom a diminué de 16,4 % à 12,9 %, et l'embauche d'employés de la génération X a légèrement diminué de 29,5 % à 26,6 % 2.

Comme l'indique le graphique 7, plus de la moitié des nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée embauchés pendant l'exercice 2016 à 2017 sont nés après 1979 (64,0 %). Par conséquent, l'âge moyen des nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée dans l'administration publique centrale est maintenant de 33 ans.

Graphique 7 : embauche de nouveaux employés pour une durée indéterminée dans l'administration publique centrale durant l'exercice 2016 à 2017, selon l'âge



► Graphique 7 - Version textuelle

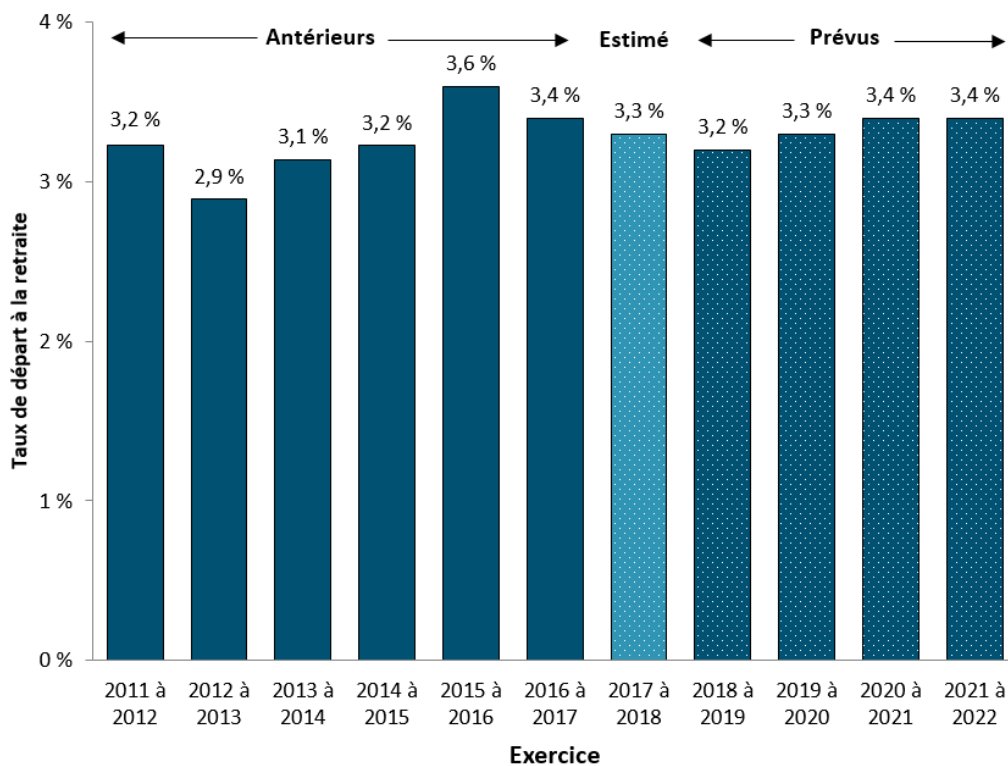
Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Retraites dans la fonction publique fédérale

Comme le montre le graphique 8, le taux de départ à la retraite a légèrement diminué entre l'exercice 2011 à 2012 et l'exercice 2012 à 2013 (de 3,2 % à 2,9 %), puis il a augmenté progressivement pour atteindre 3,4 % durant l'exercice 2016 à 2017. L'estimation préliminaire des départs à la retraite pour l'exercice 2016 à 2017 est de 8 000 (3,4 %).

En raison des décisions budgétaires de 2012, de nombreux employés qui avaient prévu prendre leur retraite au cours de l'exercice 2012 à 2013 et de l'exercice 2013 à 2014 ont quitté la fonction publique fédérale durant ces années en acceptant l'une des mesures de réaménagement des effectifs du gouvernement ou de transition dans la carrière (pour le personnel de la direction).

Graphique 8 : taux de départ à la retraite antérieurs et prévus pour la fonction publique fédérale, de l'exercice 2011 à 2012 à l'exercice 2020 à 2021



► Graphique 8 - Version textuelle

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Notes

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

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

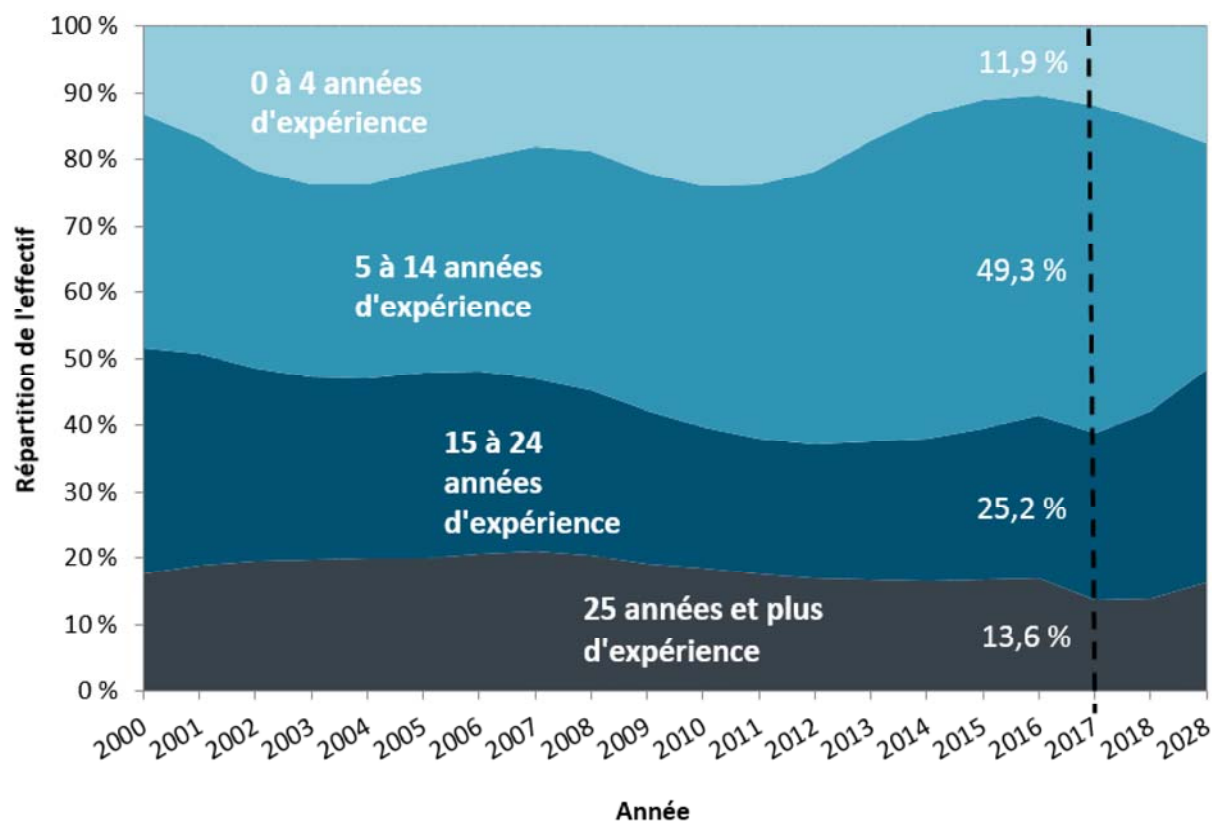
Les taux de départ à la retraite projetés supposent que la population était stable pendant la période visée. Si la population globale augmente ou diminue à l'avenir, le taux changera.

Années d'expérience dans la fonction publique fédérale

Le graphique 9 montre la distribution des fonctionnaires fédéraux nommés pour une durée indéterminée par année d'expérience. De 2016 à 2017, les employés avec 0 à 4 années d'expérience ont représenté la plus importante augmentation (de 10,4 % à 11,9 %), alors que les employés avec 25 années d'expérience ou plus ont représenté la plus importante réduction (de 16,8 % à 13,6 %).

En mars 2017, les proportions des employés avec 5 à 14 années et 25 années ou plus de service étaient estimées à 49,3 % et 13,6 %, respectivement. La proportion des employés avec 0 à 4 années d'expérience était estimée à 11,9 % et celle des employés avec 15 à 24 années de service était de 25,2 %.

Graphique 9 : pourcentage de fonctionnaires fédéraux nommés pour une durée indéterminée, selon les années d'expérience, de 2000 à 2017 et pour 2028 (prévision)



► Graphique 9 - Version textuelle

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Notes

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

La distribution prévue est calculée en supposant une population stable sur la période de prévision. Si la population globale augmente ou diminue à l'avenir, le taux changera.

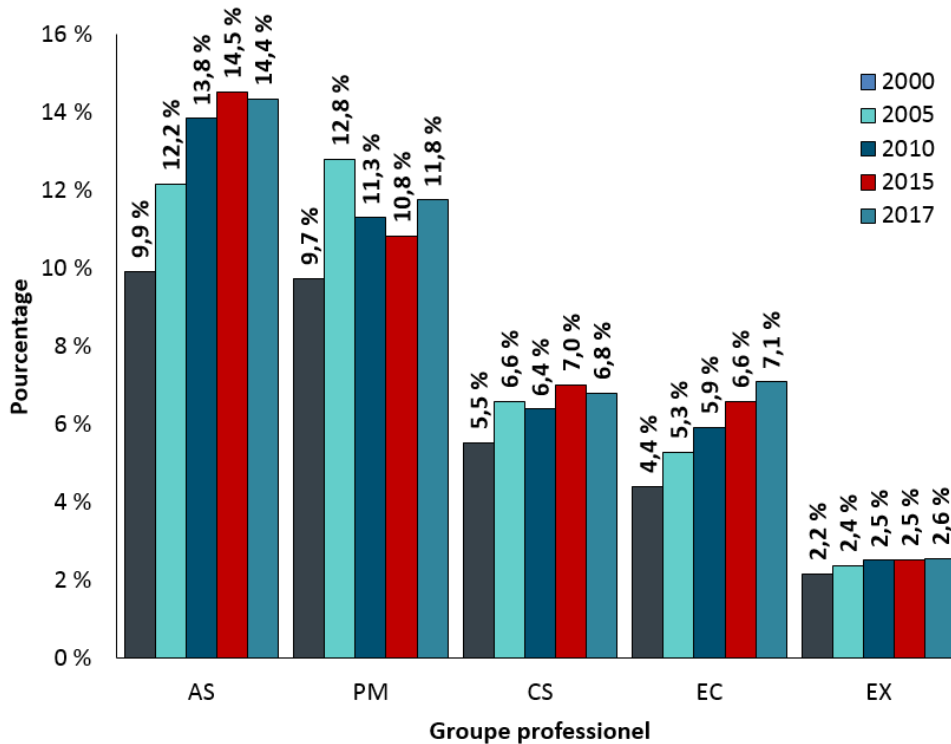
Effectif axé sur le savoir au sein de l'administration publique centrale

En 1990, l'effectif était principalement composé de commis et de travailleurs opérationnels. Depuis, les employés entreprenant des travaux plus axés sur le savoir forment une part toujours croissante des employés au sein de l'administration publique

centrale. 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 depuis 2000.

Comme l'illustre le graphique 10, les cinq plus importants groupes professionnels axés sur le savoir dans l'administration publique centrale ont augmenté depuis 2000. Ces groupes sont les suivants : Services administratifs (AS), Administration des programmes (PM), Systèmes d'ordinateurs (CS), Économique et services de science sociale (EC) et Direction (EX). En 2017, ces groupes professionnels représentaient 42,6 % de l'effectif de l'administration publique centrale et ils n'en représentaient que 31,8 % en 2000.

Graphique 10 : les cinq plus importants groupes professionnels dans l'administration publique centrale (APC) aux années données, de 2000 à 2017, en pourcentage de l'APC



► Graphique 10 - Version textuelle

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Notes

Population : Comprend seulement les employés actifs de toutes les périodes d'affectation (les employés en congé sans solde sont exclus), en fonction de la classification d'emploi en vigueur (les nominations intérimaires sont comprises).

L'information est fondée sur les données en date du 31 mars.

Pour illustrer fidèlement la croissance et la part historique des professions, l'analyse exclut l'Agence du revenu du Canada (et tous ses 15 prédécesseurs) et l'Agence des services frontaliers du Canada. L'Agence du revenu du Canada a fait partie de l'administration publique centrale jusqu'en 1999, lorsqu'elle est devenue un organisme distinct. L'Agence des services frontaliers du Canada a été créée en 2003 au sein de l'administration publique centrale; la plupart de ses employés provenaient de l'Agence du revenu du Canada.

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 Économique et services de sciences sociales (EC).

Partie 2 : personnel de la direction

► Titres de la section

Cette section présente les données démographiques concernant l'effectif de la direction de la fonction publique fédérale.

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

Taille de l'effectif de la direction

En date du 31 mars 2017, il y avait 6 480 membres du personnel de la direction dans la fonction publique fédérale. Près de la moitié (51,0 %) du personnel de la direction était formé d'employés au niveau EX-01 et seulement 6,2 % des membres étaient aux niveaux EX-04 et EX-05.

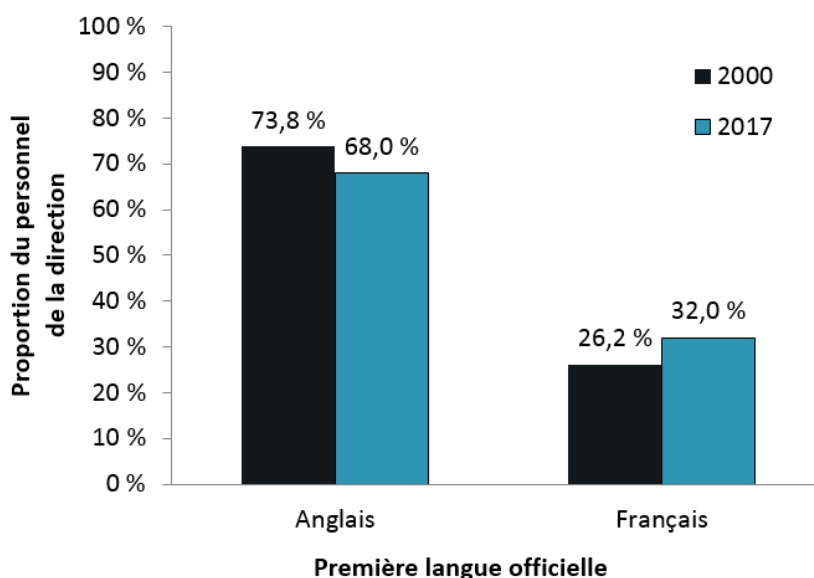
De 2000 à 2017, la taille de l'effectif de la direction de la fonction publique fédérale s'est accrue de 56,1 % en raison d'une augmentation dans les groupes professionnels axés sur le savoir, d'une augmentation du nombre de postes de directeurs considérés comme des postes EX, et du contrôle de la taille du groupe de direction exercé par les administrateurs généraux. Au cours de la même période, la taille de la fonction publique fédérale en général a augmenté de 24,0 %. De 2016 à 2017, le nombre de membres de la direction a augmenté de 1,0 %. En 2017, les membres de la direction représentaient 2,5 % de l'ensemble de la fonction publique fédérale, une hausse par rapport à 2,3 % en 2007, et à 2,0 % en 2000.

Diversité du personnel de la direction

Première langue officielle du personnel de la direction

Comme le montre le graphique 11, entre 2000 et 2017, la proportion du personnel de la direction dans la fonction publique fédérale qui indiquait le français comme première langue officielle a augmenté de 26,2 % à 32,0 %. Dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, 70,8 % des employés ont indiqué l'anglais comme première langue officielle et 29,2 % ont indiqué le français.

Graphique 11 : personnel de la direction de la fonction publique fédérale, selon la première langue officielle, 2000 et 2017



► Graphique 11 - Version textuelle

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du

Conseil du Trésor du Canada.

Notes

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 au sein des organismes distincts (comme les classifications du Groupe de la direction [EX] et du Groupe de gestion [MG]) pour toutes les périodes d'affectation (indéterminée, déterminée et occasionnelle). Elle ne comprend pas les membres du personnel de la direction en congé sans solde ou ceux pour lesquels il n'y a pas de données sur la première langue officielle.

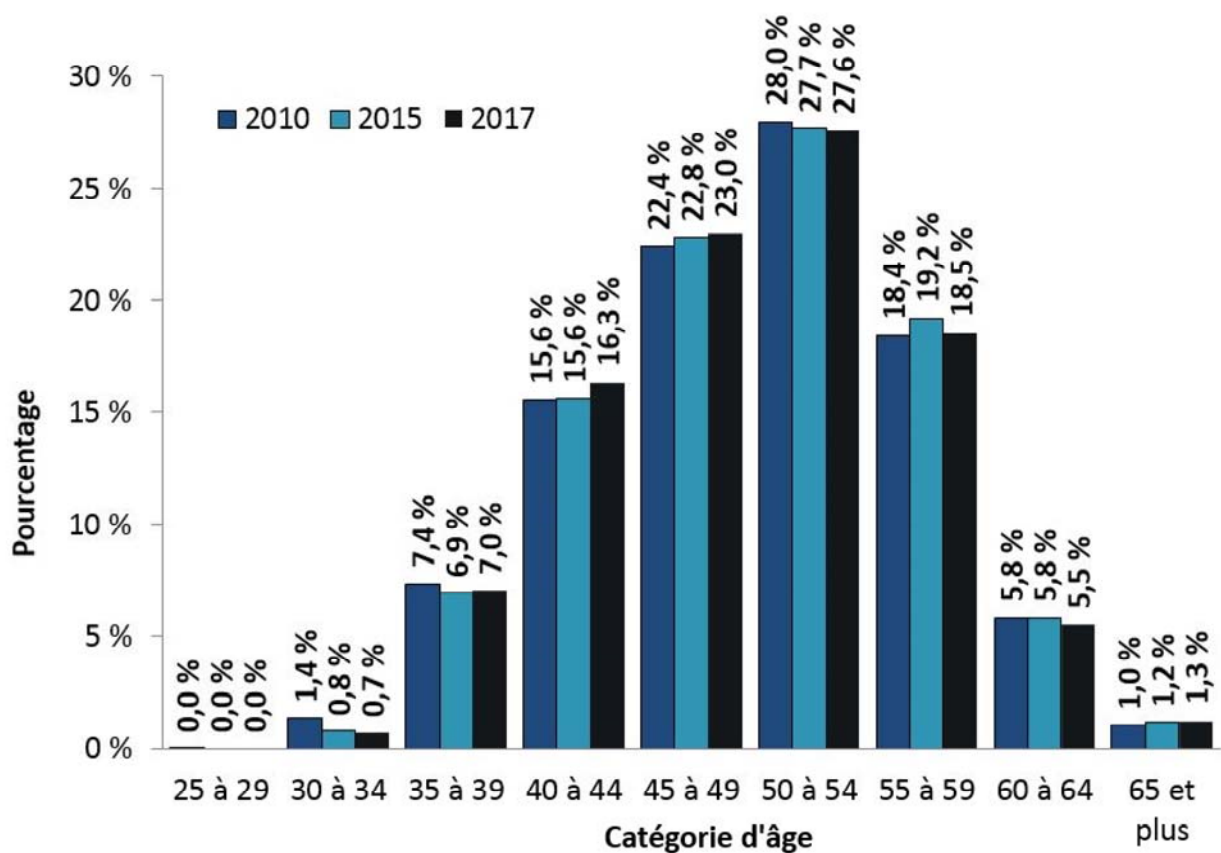
L'information est fondée sur les données en date du 31 mars.

Âge du personnel de la direction dans la fonction publique fédérale

Le graphique 12 montre la distribution d'âge des membres du personnel de direction de la fonction publique fédérale pour 2010, 2015 et 2017. La proportion du personnel de la direction âgée de moins de 50 ans est restée assez constante entre 2010 et 2017, se situant entre près de 46 % et 47 %. La proportion du personnel de la direction âgée de plus de 50 ans a légèrement diminué, de 53,3 % en 2010 à 52,9 % en 2017.

L'âge moyen des membres du personnel de la direction dans la fonction publique fédérale est demeuré relativement stable entre 2010 et 2017, soit environ 50 ans.

Graphique 12 : distribution de la population des membres du personnel de la direction de la fonction publique fédérale, selon la catégorie d'âge, 2010, 2015 et 2017



► Graphique 12 - Version textuelle

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

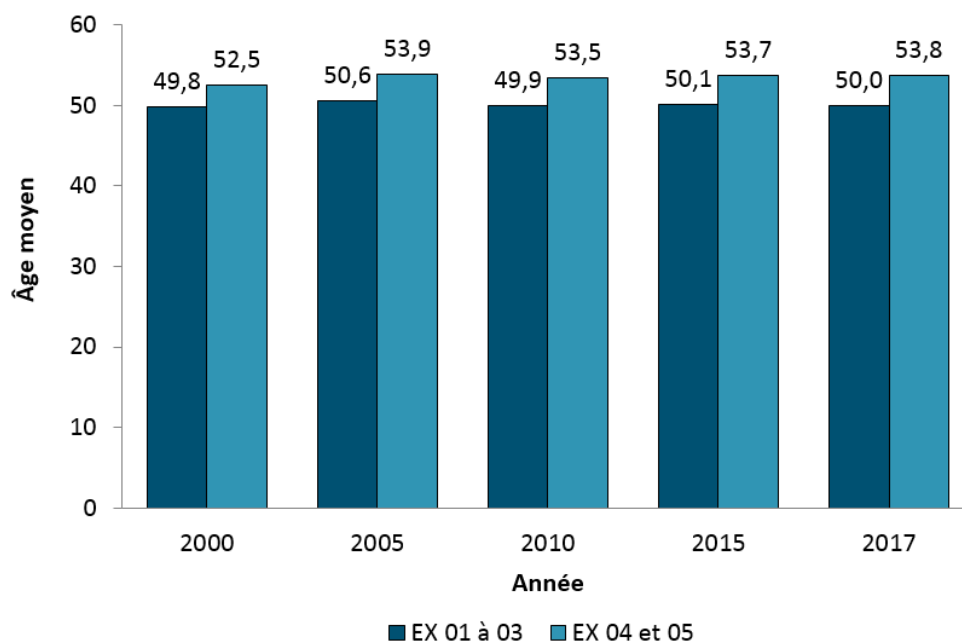
Notes

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 au sein des organismes distincts (comme les classifications du Groupe de la direction [EX] et du Groupe de gestion [MG]) pour toutes les périodes d'affectation (indéterminée, déterminée et occasionnelle). Elle ne comprend pas les membres du personnel de la direction en congé sans solde.

L'information est fondée sur les données en date du 31 mars.

Le graphique 13 indique que, entre 2000 et 2017, l'âge moyen des cadres subalternes aux niveaux EX-01 à EX-03 dans la fonction publique fédérale est resté stable à environ 50 ans. L'âge moyen des cadres supérieurs aux niveaux EX-04 à EX-05 est également resté stable à près de 54 ans depuis 2005.

Graphique 13 : âge moyen des cadres subalternes et supérieurs dans la fonction publique fédérale, années données, de 2000 à 2017



► Graphique 13 - Version textuelle

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Notes

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 au sein des organismes distincts (comme les classifications du Groupe de la direction [EX] et du Groupe de gestion [MG]) pour toutes les périodes d'affectation (indéterminée, déterminée et occasionnelle). La population ne comprend pas les membres du personnel de la direction en congé sans solde.

L'information est fondée sur les données en date du 31 mars.

Voici une synthèse de l'âge moyen de la fonction publique fédérale en 2017 pour les divers segments d'employés de la direction décrits dans la partie 2 de ce document :

- Direction : 50,2 ans
- EX-01 à EX-03 : 50,0 ans

- EX-04 et EX-05 : 53,8 ans

Partie 3 : faits saillants des sondages auprès des employés

► Titres de la section

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) est mené tous les trois ans depuis 1999 afin d'examiner les opinions des employés de la fonction publique sur divers aspects de leur milieu de travail. Les résultats du sondage permettent aux ministères et aux organismes individuels d'évaluer et de suivre les progrès de l'état des pratiques de gestion des personnes dans leur organisation et de guider l'élaboration et l'amélioration de plans d'action pour régler les problèmes.

Au total, 174 544 employés au sein de 86 ministères et organismes fédéraux ont répondu au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017, pour un taux de réponse de 61,3 %.

Les résultats de 2017 ont montré qu'il y a eu des améliorations depuis 2014 dans de nombreux domaines. Les domaines où les améliorations sont les plus importantes sont le perfectionnement professionnel, l'habilitation, le rendement organisationnel, la haute direction et la mobilisation des employés.

Cependant, les résultats du sondage ont été moins positifs qu'en 2014 pour certaines questions sur l'éthique en milieu de travail. Les employés étaient également moins susceptibles qu'en 2014 d'indiquer que leur organisation met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié.

Les résultats de 2017 en matière de harcèlement et de discrimination étaient similaires à ceux de 2014.

Plus des deux tiers des employés ont indiqué que leur paye ou autre rémunération avait été touchée par des problèmes liés au système de paye Phénix.

Plus de la moitié des employés décriraient leur milieu de travail comme étant sain sur le plan psychologique, et un employé sur cinq a indiqué que, dans l'ensemble, son niveau de stress lié au travail est élevé ou très élevé.

Les problèmes liés à la paye ou à d'autres aspects de la rémunération étaient la principale cause de stress au travail, environ un employé sur trois ayant indiqué que ces problèmes leur causent du stress dans une large mesure ou dans une très large mesure. Parmi les autres causes de stress au travail, mentionnons le manque d'employés pour faire le travail, une lourde charge de travail, des priorités concurrentes ou qui changent constamment et des délais déraisonnables.

Pour plus de renseignements, veuillez consulter les résultats du [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017](#).

Sondage de fin d'emploi étudiant de 2017

Le Sondage de fin d'emploi étudiant a été mis sur pied afin d'orienter les stratégies de recrutement et d'intégration, de contribuer à l'amélioration du processus de demande d'emploi des étudiants et de mener à l'amélioration de l'attribution des tâches aux étudiants. Le sondage a été mené entre le 9 août et le 15 septembre 2017. Il comprenait des questions sur les différentes étapes du stage étudiant, comme le processus de demande, l'intégration, le milieu de travail et la qualité du travail.

Soixante-seize organisations ont participé au sondage pour un total de 5 315 questionnaires remplis. Plus de la moitié des répondants au sondage (57 %) ont déclaré qu'ils avaient effectué à l'été 2017 leur premier stage de travail étudiant. Une proportion semblable (58 %) a indiqué qu'ils avaient été embauchés dans le cadre du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE).

Dans l'ensemble, les résultats du Sondage de fin d'emploi étudiant étaient très positifs :

- Neuf étudiants sur dix (92 %) étaient d'accord que, dans l'ensemble, ils avaient eu une expérience de travail positive.
- Presque tous les étudiants ont déclaré avoir été traités comme membres de l'équipe (93 %) ou avoir assisté régulièrement aux réunions d'équipe (87 %).
- Trois étudiants sur quatre (77 %) ont indiqué que le travail assigné était intéressant.
- Près des trois quarts des répondants estimaient que leur emploi correspondait bien à leurs intérêts (74 %), à leurs compétences ou à leur domaine d'études (72 %).
- La majorité des étudiants (82 %) croyaient avoir acquis une compréhension du fonctionnement du gouvernement.
- Trois étudiants sur quatre (77 %) ont indiqué qu'ils chercheraient une carrière dans la fonction publique fédérale et 83 % des répondants recommanderaient une carrière dans la fonction publique à d'autres.

Cependant, les réponses des étudiants étaient moins positives au sujet de certains aspects de leur travail ou de leurs conditions de travail.

- Près d'un étudiant sur quatre (23 %) croyait qu'on lui a donné trop peu de travail.
- Près d'un étudiant sur quatre (23 %) pensait ne pas avoir obtenu de plan de travail clair.
- Près des deux tiers du groupe de répondants (63 %) ont été touchés par les problèmes de paye liés à Phénix; 50 % des étudiants touchés étaient satisfaits du soutien qu'ils ont reçu de leur ministère ou organisme pour les aider à régler leurs problèmes de paye.

Dans le sondage, il était demandé aux étudiants de suggérer des façons d'améliorer l'expérience de travail. Les quatre recommandations suivantes étaient les plus citées :

- Fournir un plan de travail clair et s'y tenir.
- Donner suffisamment de travail.
- Donner des tâches intéressantes.
- Fournir de la rétroaction régulièrement.

Notes en bas de page

- 1 Statistique Canada (tableau CANSIM 051-0005, données sur le deuxième trimestre).
- 2 Baby boomers : personnes nées entre 1946 et 1966.
Génération X : personnes nées entre 1967 et 1979.
Milléniaux : personnes nées après 1979.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2018,
ISSN : 2561-6846

Date de modification :

2018-04-25