Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Treasury Board of Canada Secretariat
Canada

Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2018

Publié : le 2019-00-10

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor, 2019

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

N° de catalogue BT1-49F-PDF
ISSN : 2561-6846

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

Ce document est disponible en médias substituts 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 Public Service, 2018

Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2018

Du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Préambule

Le présent aperçu fait état des principales données démographiques de la fonction publique du Canada et se veut un complément au Vingt-sixième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada du greffier du Conseil privé.

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) travaille en partenariat avec les ministères et organismes afin d'avoir accès aux données sur l'effectif de la fonction publique fédérale, de les analyser afin d'en dégager les tendances actuelles et de communiquer les résultats. Au cours de la prochaine année, la fonction publique cherchera à recruter et à outiller la prochaine génération de fonctionnaires à qui il incombera de concrétiser les priorités du gouvernement du Canada.

Sur cette page

- Introduction
- Faits saillants de 2018
- Partie 1 : fonction publique fédérale
- Partie 2 : personnel de la direction
- Partie 3 : faits saillants des sondages auprès des employés

Introduction

Le présent aperçu met en évidence, de façon générale, les écarts entre l'effectif actuel et celui de l'année de référence 2000. À moins d'indication contraire, les données du présent aperçu sont à jour en date du 31 mars 2018.

La partie 1 de l'Aperçu porte sur tous les employés de la fonction publique fédérale (l'administration publique centrale), et la partie 2, sur le personnel de la direction. La partie 3 présente les faits saillants du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 et du Sondage de fin d'emploi étudiant de 2018.

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 pour lesquels le Conseil du Trésor agit en tant qu'employeur. Ceux-ci 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 sur la gestion des finances publiques*. Les organismes distincts mènent leurs propres négociations et peuvent établir leur propre système de classification et leurs niveaux de rémunération pour leurs employés.

Les organismes distincts principaux sont les suivants :

- Agence du revenu du Canada;
- Parcs Canada;
- Agence canadienne d'inspection des aliments;
- Conseil national de recherches Canada.

Les données sur l'effectif des organismes distincts ci-après ne sont pas comprises, car les renseignements de leurs employés ne figurent pas dans le système de paye :

- Service canadien du renseignement de sécurité;
- Commission de la capitale nationale;
- Placements Épargne Canada;
- Fonds non publics des Forces canadiennes.

La fonction publique fédérale ne comprend pas :

- les membres du personnel exonéré d'un cabinet de ministre;
- les employés engagés sur place à l'étranger;
- les membres réguliers de la GRC;
- les membres civils de la GRC;
- les membres des Forces armées canadiennes.

Faits saillants de 2018

► Titres de la section

1. Nombre d’employés

- 273 571 employés actifs (211 925 en 2000)
- 0,74 % de la population canadienne (0,69 % en 2000)

2. Lieu

- 58,7 % des employés sont situés dans les régions (64,5 % en 2000)
- 41,3 % des employés sont dans la région de la capitale nationale (35,5 % en 2000)

3. Situation d’emploi

- 83,6 % sont des employés nommés pour une durée indéterminée (79,8 % en 2000)
- 10,6 % sont des employés nommés pour une durée déterminée (16,8 % en 2000)
- 5,8 % sont des employés occasionnels et des étudiants (3,4 % en 2000)

4. Femmes

- 55,3 % des employés sont des femmes (52,0 % en 2000)
- 48,1 % des membres du personnel de la direction sont des femmes (28,0 % en 2000)

5. Langues officielles

- 70,9 % des employés ont indiqué que l'anglais était leur première langue officielle (70,3 % en 2000)
- 29,1 % des employés ont indiqué que le français était leur première langue officielle (29,7 % en 2000)

6. Âge

- L'âge moyen des employés est de 44,6 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 2018 :

- la population du Canada est passée d'environ 30,6 millions de personnes à 36,8 millions de personnes (soit une augmentation de 20,6 %) [1];
- le nombre de fonctionnaires fédéraux est passé de 211 925 à 273 571 (29,1 %) [2].

La fonction publique fédérale représentait 0,74 % de la population canadienne en 2018. Ce ratio est nettement inférieur aux ratios observés dans les années 1980 et au début des années 1990, lesquels étaient très près de 1 % et légèrement supérieurs à 0,79 % en 2008.

De 2000 à 2018 :

- le produit intérieur brut (PIB) réel du Canada a augmenté de 46,5 % [3];
- les dépenses réelles consacrées aux programmes fédéraux se sont accrues de 86,4 % (en dollars indexés) [4].

Plus récemment, de l'exercice de 2016 à 2017 à l'exercice de 2017 à 2018 les augmentations suivantes ont eu lieu :

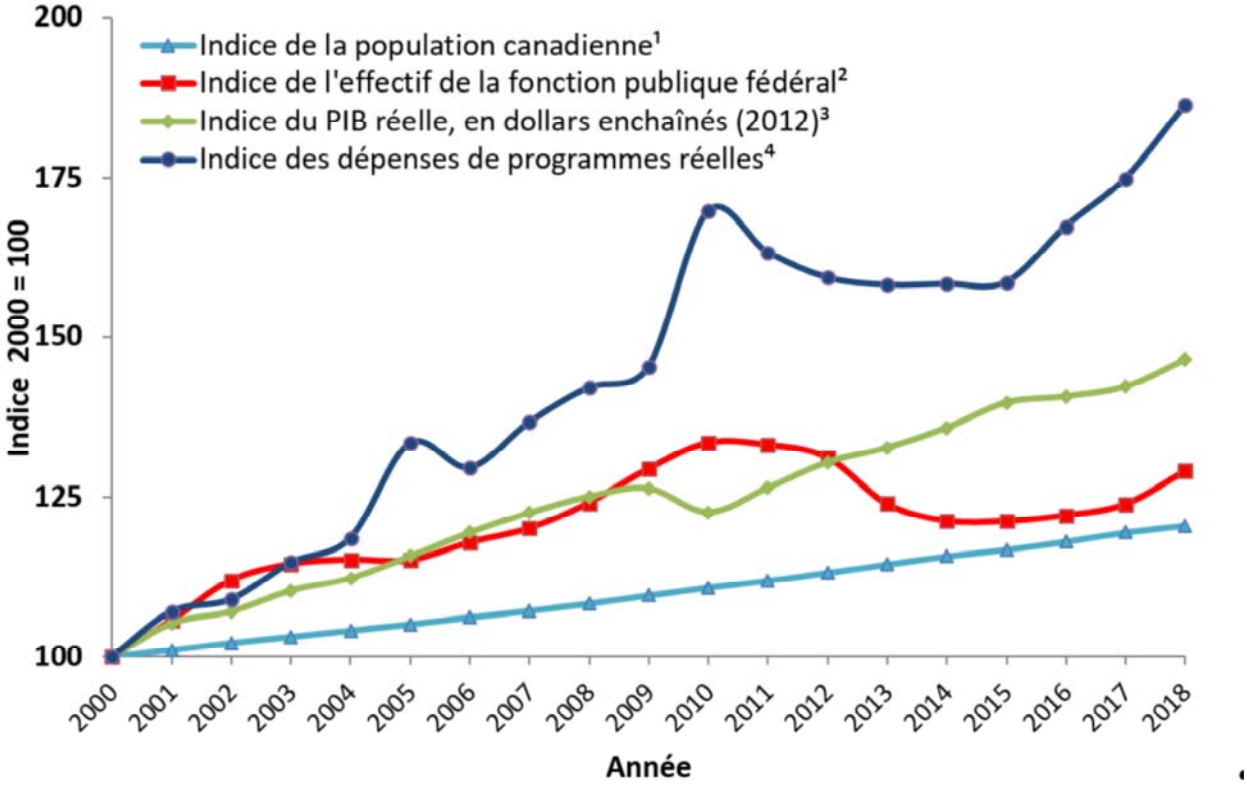
- le PIB réel a augmenté de 3,0 %;
- les dépenses réelles consacrées aux programmes fédéraux se sont accrues de 6,5 %.

Depuis la période de 2010 à 2015, au cours de laquelle l'effectif a diminué en raison des compressions budgétaires, on observe une augmentation de l'effectif de la fonction publique fédérale.

La figure 1 présente les tendances au chapitre de l'économie, de la population canadienne, des dépenses consacrées aux programmes fédéraux et de la taille de la fonction publique fédérale, de 2000 à 2018.

Figure 1 : tendances au chapitre de l'économie, de la population canadienne, des dépenses réelles consacrées aux programmes

fédéraux et de la taille de la fonction publique fédérale, de 2000 à 2018



▼ Figure 1 - Version textuelle

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 2000 à 2018

Année	Indice de la population canadienne [1]	Indice de l'effectif de la fonction publique fédérale [2]	Indice du PIB réel [3] (en dollars de 2007)	Indice des dépenses de programmes réelles [4] (en dollars de 2002)

Année	Indice de la population canadienne [1]	Indice de l'effectif de la fonction publique fédérale [2]	Indice du PIB réel [3] (en dollars de 2007)	Indice des dépenses de programmes réelles [4] (en dollars de 2002)
2000	100	100	100	100
2001	101	106	105	107
2002	102	112	107	109
2003	103	115	110	115
2004	104	115	112	119
2005	105	115	116	133
2006	106	118	119	130
2007	107	120	123	137
2008	108	124	125	142
2009	110	129	126	145
2010	111	134	123	170
2011	112	133	126	163
2012	113	131	130	159
2013	114	124	133	158
2014	116	121	136	158
2015	117	121	140	159
2016	118	122	141	167

Année	Indice de la population canadienne [1]	Indice de l'effectif de la fonction publique fédérale [2]	Indice du PIB réel [3] (en dollars de 2007)	Indice des dépenses de programmes réelles [4] (en dollars de 2002)
2017	120	124	142	175
2018	121	129	147	186

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.

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

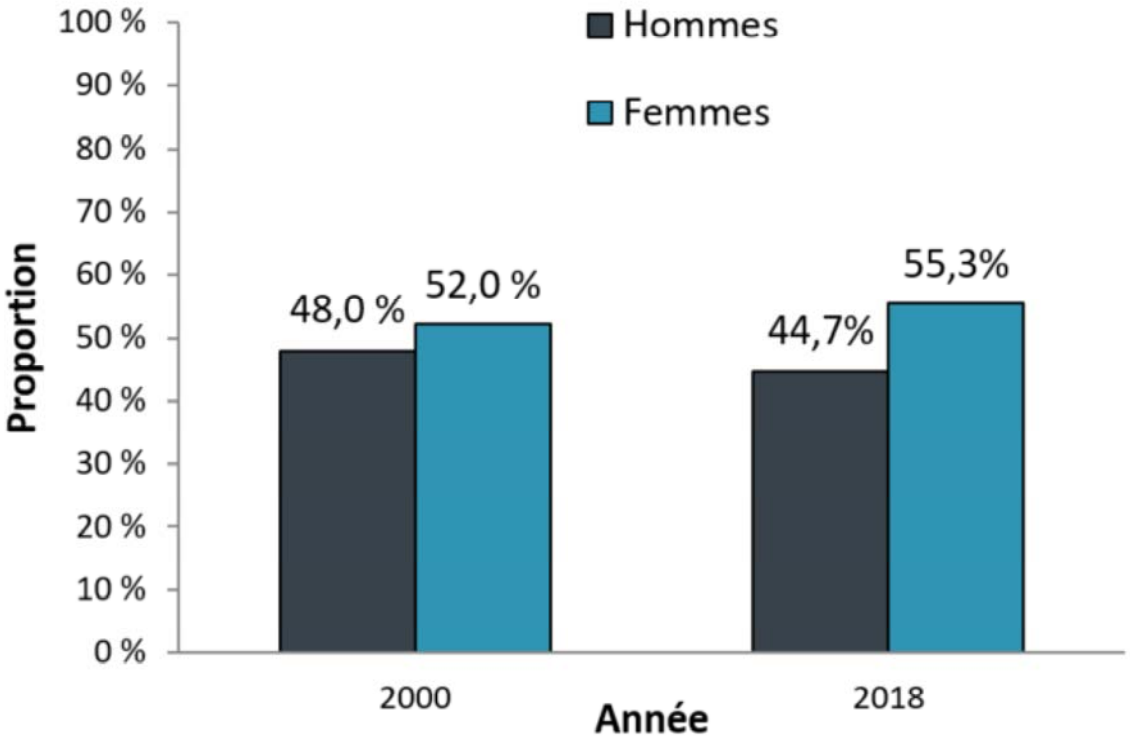
1. Fondé sur les données en date du 1er avril de chaque année.
2. Fondé sur les données des employés actifs seulement qui sont recueillies le 31 mars chaque année.
3. Fondé sur les données de l'année civile.
4. Fondé sur les données de l'exercice. Les dépenses réelles consacrées aux programmes comprennent les transferts et ont été rajustées en fonction de l'Indice des prix à la consommation.

Diversité au sein de la fonction publique fédérale

Selon le sexe

Comme le montre la figure 2, en 2018, les femmes représentaient 55,3 % de la fonction publique fédérale, une augmentation de 3,3 % depuis 2000. Il s'agit aussi d'une importante augmentation (32,2 %) depuis 1990.

Figure 2 : répartition selon le sexe à la fonction publique fédérale, en 2000 et 2018



► Figure 2 - Version textuelle

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

Notes

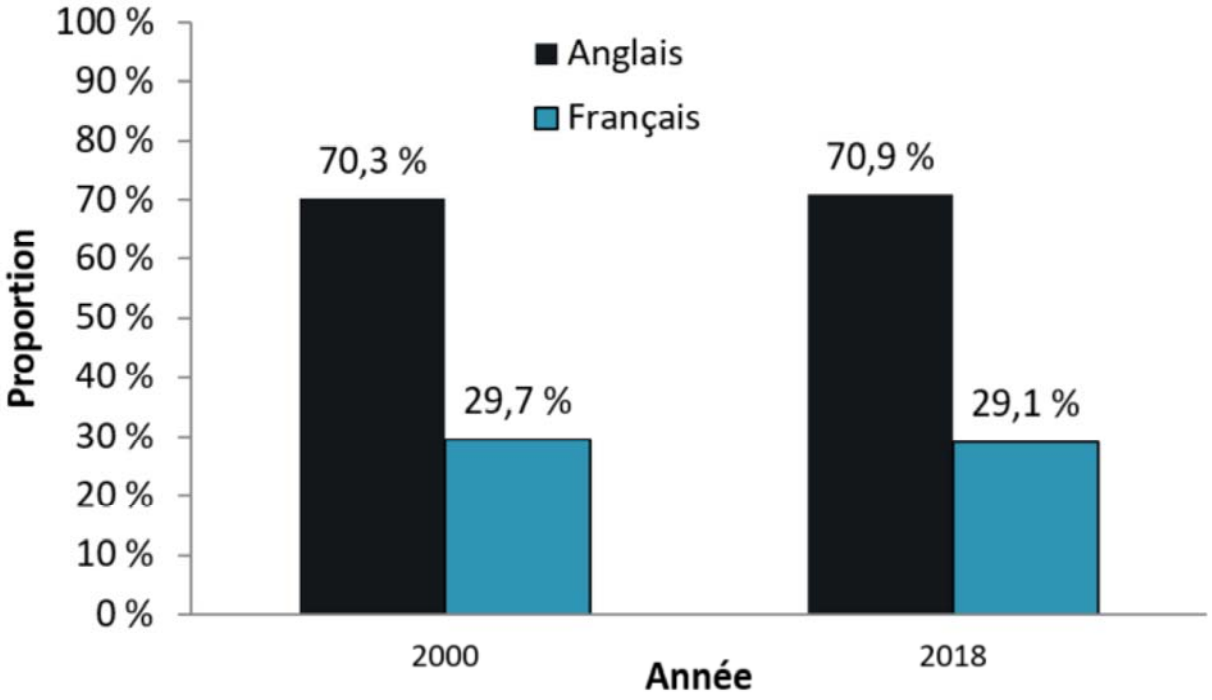
Population :Comprend seulement les employés de toutes les périodes d'affectation et exclut les employés en congé sans solde.

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

Selon la première langue officielle

Comme l’illustre la figure 3, la répartition des fonctionnaires fédéraux par première langue officielle en 2018 est presque la même qu’en 2000.

Figure 3 : première langue officielle des fonctionnaires fédéraux, en 2000 et 2018



▼ Figure 3 - Version textuelle

Figure 3 : première langue officielle des fonctionnaires fédéraux, 2000 et 2018

Langue	2000	2018
Anglais	70,3 %	70,9 %
Français	29,7 %	29,1 %

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources

humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Notes

Population : comprend tous les employés actifs, peu importe la durée de l'emploi, à l'exception des employés en congé sans solde.

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

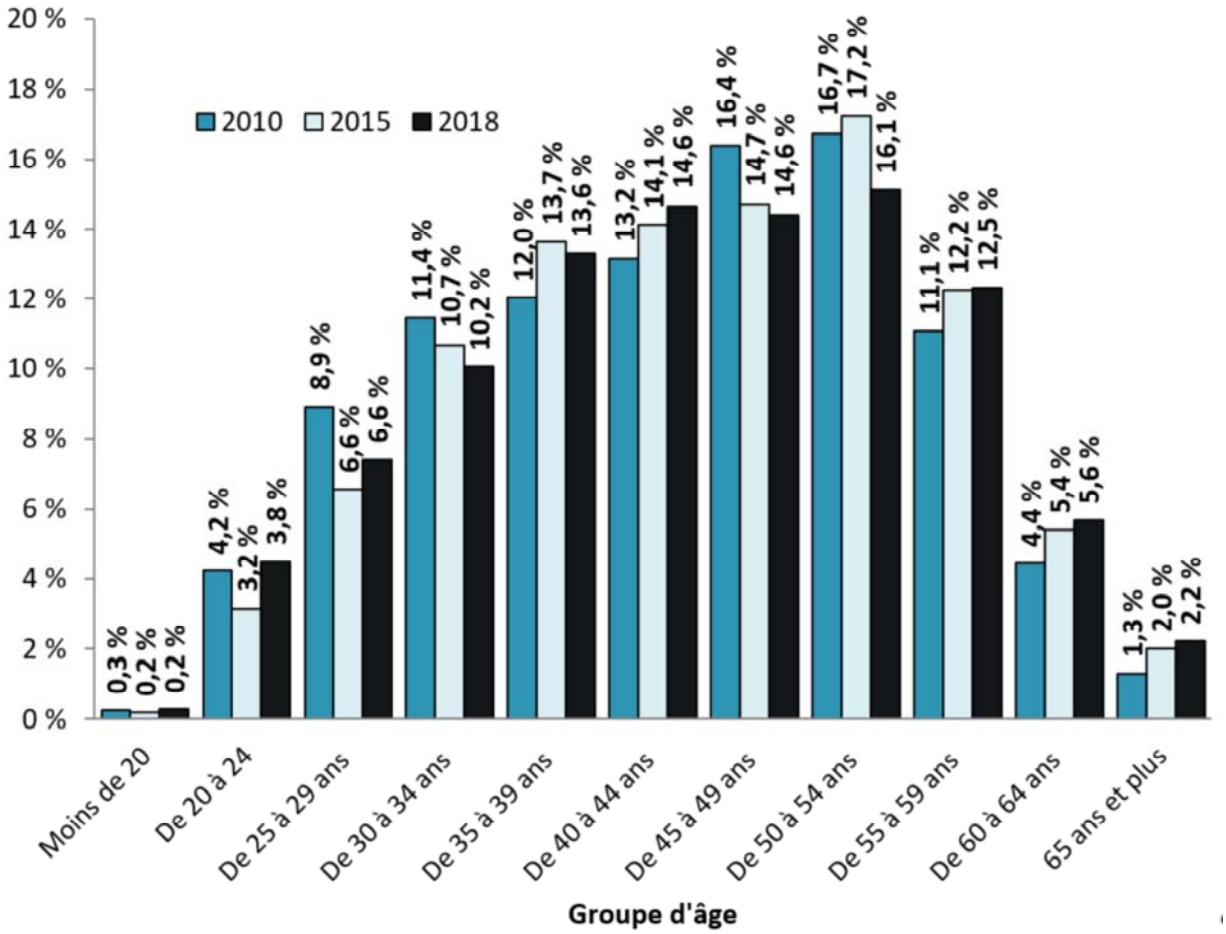
Âge des fonctionnaires fédéraux

La figure 4 montre la répartition des fonctionnaires fédéraux en 2010, 2015 et 2018 selon le groupe d'âge. De 2010 à 2018, la répartition a légèrement changé de la façon suivante :

- une réduction de la proportion des employés des groupes d'âge de 34 ans et moins et de 50 à 54 ans;
- une hausse de la proportion des employés des groupes 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 45,0 ans en 2015, et à 44,6 ans en 2018.

Figure 4 : fonctionnaires selon le groupe d'âge, en 2010, 2015 et 2018, en pourcentage de l'effectif de la fonction publique



▼ Figure 4 - Version textuelle

Figure 4 : fonctionnaires, selon la catégorie d'âge, 2010, 2015 et 2018, en pourcentage de l'effectif de la fonction publique

Catégorie d'âge	2010	2015	2018
Moins de 20	0,3 %	0,2 %	0,3 %
20 à 24	4,2 %	3,2 %	4,5 %
25 à 29	8,9 %	6,6 %	7,4 %
30 à 34	11,4 %	10,7 %	10,1 %
35 à 39	12,0 %	13,7 %	13,3 %

Catégorie d'âge	2010	2015	2018
40 à 44	13,2 %	14,1 %	14,7 %
45 à 49	16,4 %	14,7 %	14,4 %
50 à 54	16,7 %	17,2 %	15,1 %
55 à 59	11,1 %	12,2 %	12,3 %
60 à 64	4,4 %	5,4 %	5,7 %
65 et plus	1,3 %	2,0 %	2,2 %

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

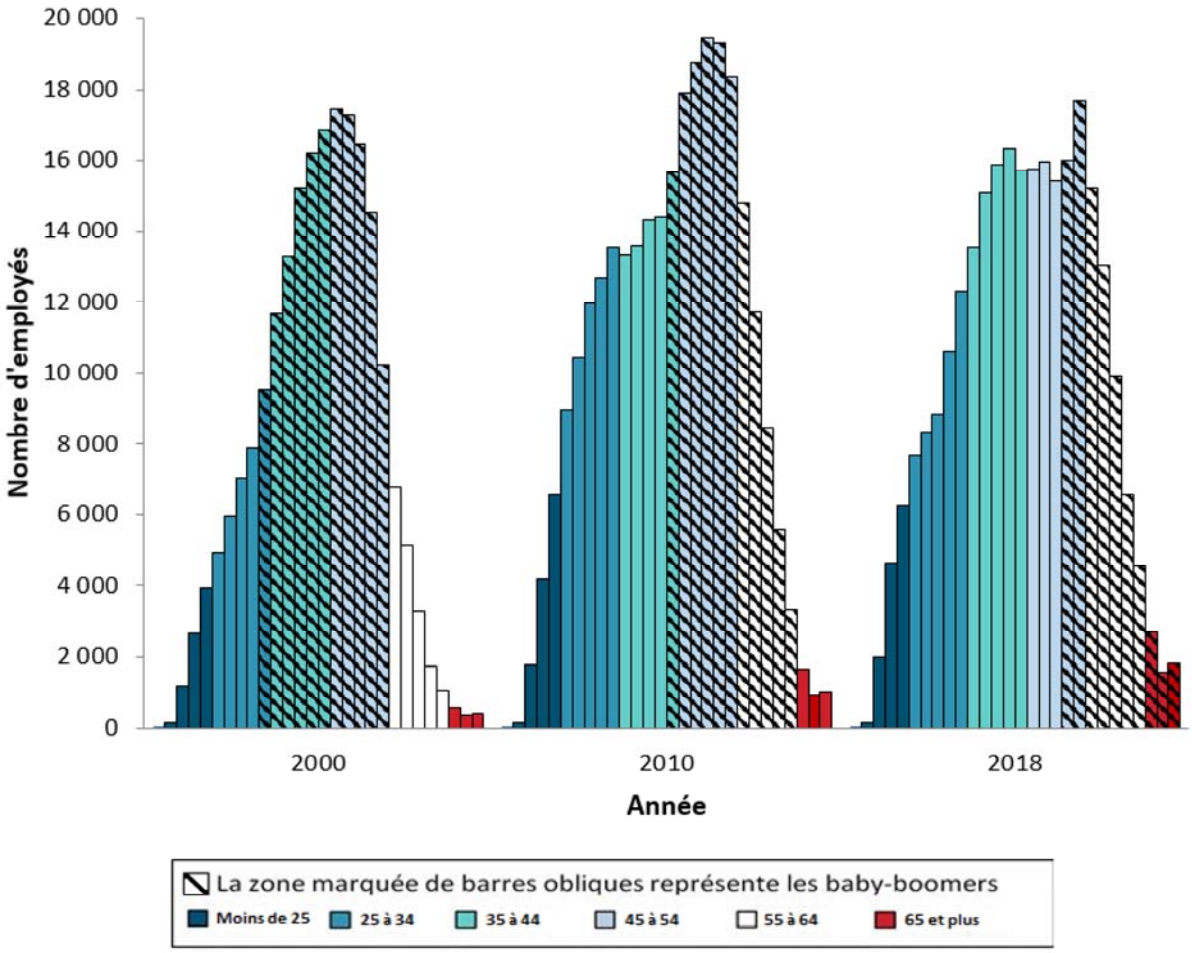
Notes

Population : comprend tous les employés actifs, peu importe la durée de l'emploi, à l'exception des employés en congé sans solde. L'information fournie ne comprend pas les employés dont l'âge n'est pas connu et est fondée sur les données en date du 31 mars.

La figure 5 montre la répartition des fonctionnaires fédéraux selon le groupe d'âge en 2000, 2010 et 2018. Jusqu'en 2015, les baby-boomers (personnes nées au cours de la période de 1946 à 1966) constituaient le groupe le plus important des fonctionnaires fédéraux. Toutefois, ils sont maintenant remplacés par les membres de la génération X (personnes nées au cours de la période de 1967 à

1979) et les milléniaux (personnes nées après 1979). Le groupe de la génération X représente maintenant le groupe le plus important (40,6 %).

Figure 5 : fonctionnaires fédéraux, selon le groupe d'âge, en 2000, 2010 et 2018



▼ Figure 5 - Version textuelle

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

Catégorie d'âge	Âge	2000	2010	2018
Moins de 25	**Moins de 17**	7	14	2

Catégorie d'âge	Âge	2000	2010	2018
	17 à 18	137	155	157
	19 à 20	1,207	1,783	1,995
	21 à 22	2,663	4,194	4,652
	23 à 24	3,927	6,571	6,248
25 à 34	**25 à 26**	4,950	8,977	7,668
	27 à 28	5,950	10,472	8,335
	29 à 30	7,035	11,970	8,861
	31 à 32	7,877	12,687	10,605
	33 à 34	9,538	13,518	12,304
35 à 44	**35 à 36**	11,689	13,327	13,537
	37 à 38	13,263	13,585	15,069
	39 à 40	15,219	14,318	15,859
	41 à 42	16,223	14,393	16,340
	43 à 44	16,858	15,676	15,722
45 à 54	**45 à 46**	17,432	17,912	15,766
	47 à 48	17,250	18,729	15,952
	49 à 50	16,480	19,439	15,421
	51 à 52	14,526	19,270	15,995
	53 à 54	10,254	18,352	17,708
55 à 64	**55 à 56**	6,802	14,792	15,210
	57 à 58	5,150	11,731	13,001

Catégorie d'âge	Âge	2000	2010	2018
	59 à 60	3,320	8,497	9,910
	61 à 62	1,768	5,577	6,593
	63 à 64	1,083	3,359	4,564
65 and over	**65 à 66**	575	1,665	2,704
	67 à 68	342	967	1,561
	69 et plus	398	1,048	1,827

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

Notes

Population : comprend tous les employés actifs, peu importe la durée de l'emploi, à l'exception des employés en congé sans solde.

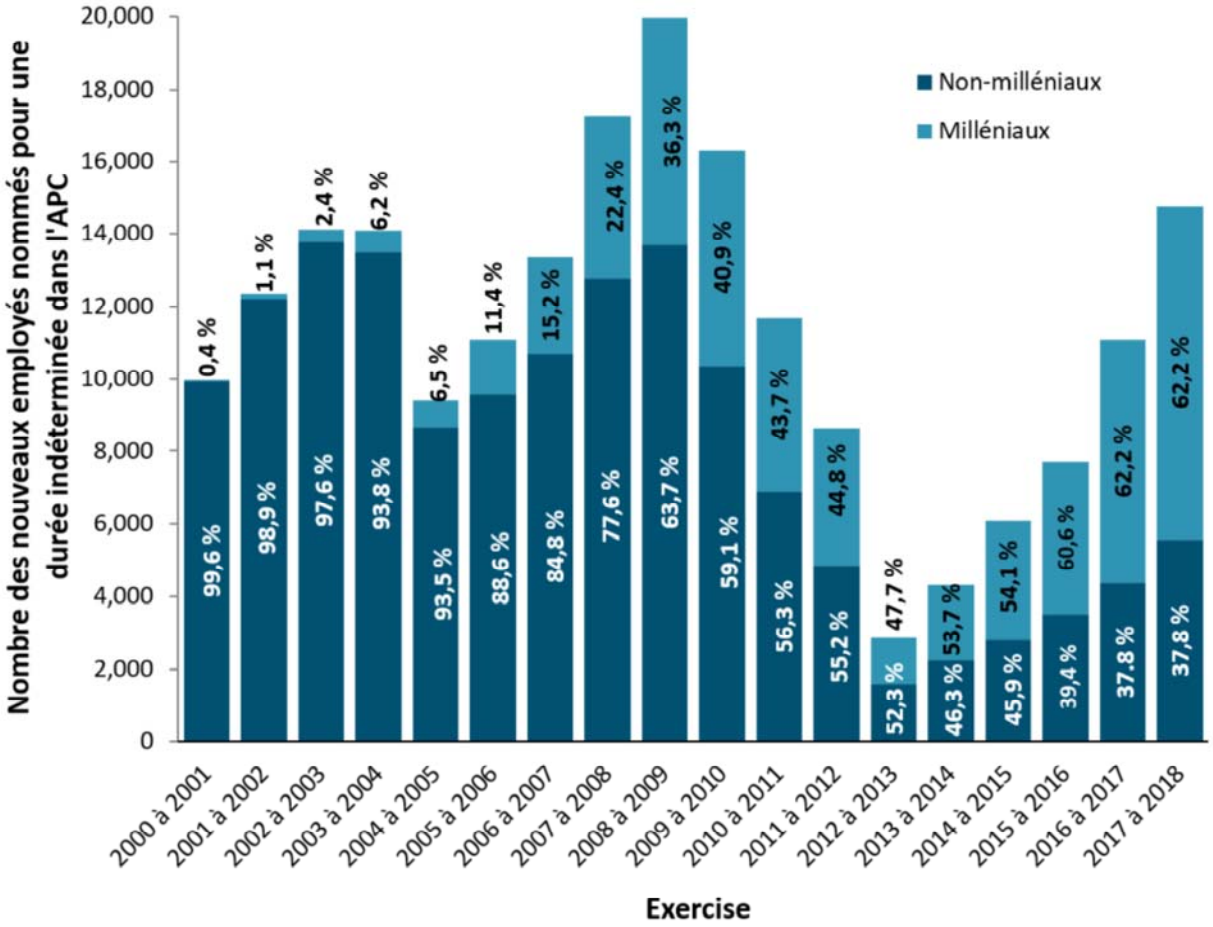
L'information fournie est fondée sur les données en date du 31 mars.

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, tous les employés de 65 ans et plus. Le diagramme ne tient pas compte des employés dont l'âge est inconnu.

Embauche dans l’administration publique centrale

La figure 6 présente le nombre d’employés embauchés pour une durée indéterminée dans l’administration publique centrale (APC) au fil des années. Le nombre de nouveaux employés embauchés pour une durée indéterminée augmente depuis l’exercice 2012 à 2013. Au cours de l’exercice 2017 à 2018, le nombre d’embauches a augmenté de 33,1 %, pour s’établir à 14 751, alors qu’il était de 11 085 au cours de l’exercice 2016 à 2017.

Figure 6 : embauche de nouveaux employés pour une durée indéterminée dans l’APC, de l’exercice 2000 à 2001 à l’exercice 2017 à 2018



▼ Figure 6 - Version textuelle

Figure 6 : embauche de nouveaux employés pour une durée indéterminée dans l'administration publique centrale (APC), de l'exercice 2000 à 2001 à l'exercice 2017 à 2018

Exercice	Nombre de nouveaux employés embauchés pour une durée indéterminée	Milléniaux	Non-milléniaux
2000 à 2001	9,986	0,4 %	99,6 %
2001 à 2002	12,365	1,1 %	98,9 %
2002 à 2003	14,130	2,4 %	97,6 %
2003 à 2004	14,084	4,2 %	95,8 %
2004 à 2005	9,395	7,7 %	92,3 %
2005 à 2006	11,092	13,7 %	86,3 %
2006 à 2007	13,342	19,6 %	80,4 %
2007 à 2008	17,258	25,9 %	74,1 %
2008 à 2009	19,968	31,5 %	68,5 %
2009 à 2010	16,304	36,3 %	63,7 %
2010 à 2011	11,677	40,9 %	59,1 %
2011 à 2012	8,642	43,7 %	56,3 %
2012 à 2013	2,865	44,8 %	55,2 %
2013 à 2014	4,315	47,7 %	52,3 %

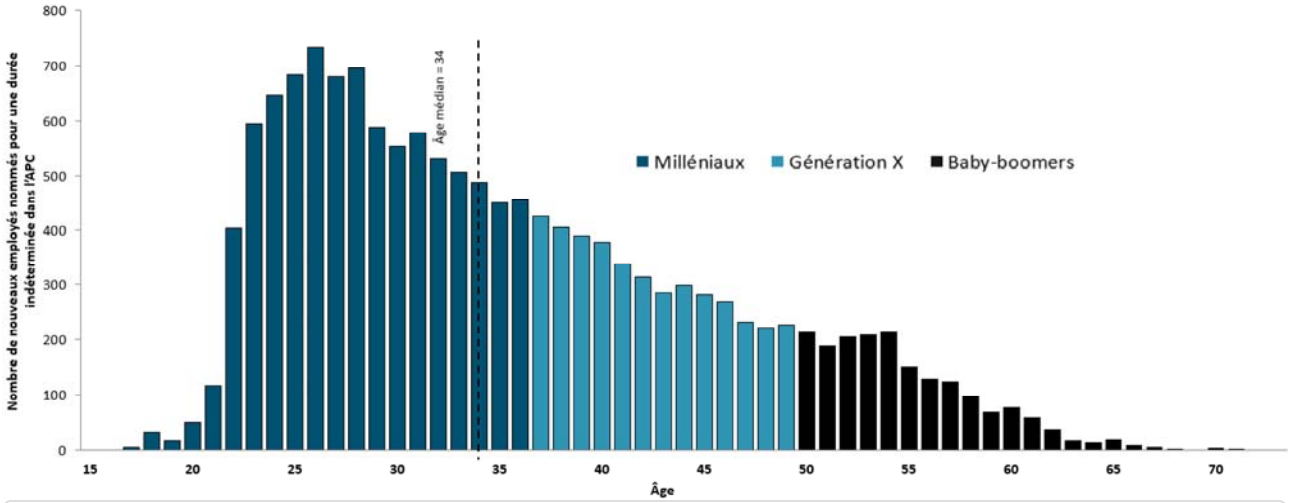
Exercice	Nombre de nouveaux employés embauchés pour une durée indéterminée	Milléniaux	Non-milléniaux
2014 à 2015	6,093	53,7 %	46,3 %
2015 à 2016	7,698	54,1 %	45,9 %
2016 à 2017	11,085	60,6 %	39,4 %
2017 à 2018	14,751	37,8 %	62,2 %

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

De l'exercice 2016 à 2017 à l'exercice 2017 à 2018, le nombre de nouveaux employés embauchés pour une durée indéterminée et appartenant au groupe des milléniaux a augmenté de 1,6 %, soit de 60,6 % à 62,2 %. Au cours de la même période :

- le nombre de nouveaux employés embauchés pour une durée indéterminée et appartenant au groupe des baby–boomers a diminué, pour passer de 12,9 % à 11,5 %;
- l'embauche d'employés de la génération X a légèrement diminué, soit de 26,6 % à 26,3 % [5].

Figure 7 : embauche de nouveaux employés pour une durée indéterminée dans l'administration publique centrale durant l'exercice 2017 à 2018, selon l'âge



▼ Figure 7 - Version textuelle

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

	Nombre de nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée		
Âge	**Baby boomers**	**Génération X**	**Milléniaux**
17			5
18			33
19			17
20			50
21			118
22			404
23			595

Âge	Nombre de nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée		
	Baby boomers	**Génération X**	**Milléniaux**
24			646
25			684
26			735
27			680
28			695
29			588
30			553
31			578
32			531
33			508
34			489
35			452
36			457
37		92	333
38		386	20
39		390	
40		379	
41		338	
42		314	
43		285	

Âge	Nombre de nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée		
	Baby boomers	**Génération X**	**Milléniaux**
44		299	
45		282	
46		270	
47		233	
48		222	
49		228	
50	51	163	
51	187	3	
52	206		
53	209		
54	215		
55	152		
56	130		
57	124		
58	97		
59	69		
60	78		
61	59		
62	36		
63	18		

Âge	Nombre de nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée		
	Baby boomers	**Génération X**	**Milléniaux**
64	15		
65	20		
66	9		
67	6		
68	3		
70	4		
Plus de 70	4		
Âge médian	34		

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

La figure 7 illustre la répartition selon l'âge des nouveaux employés embauchés pour une durée indéterminée dans l'APC. L'âge médian était de 34 ans.

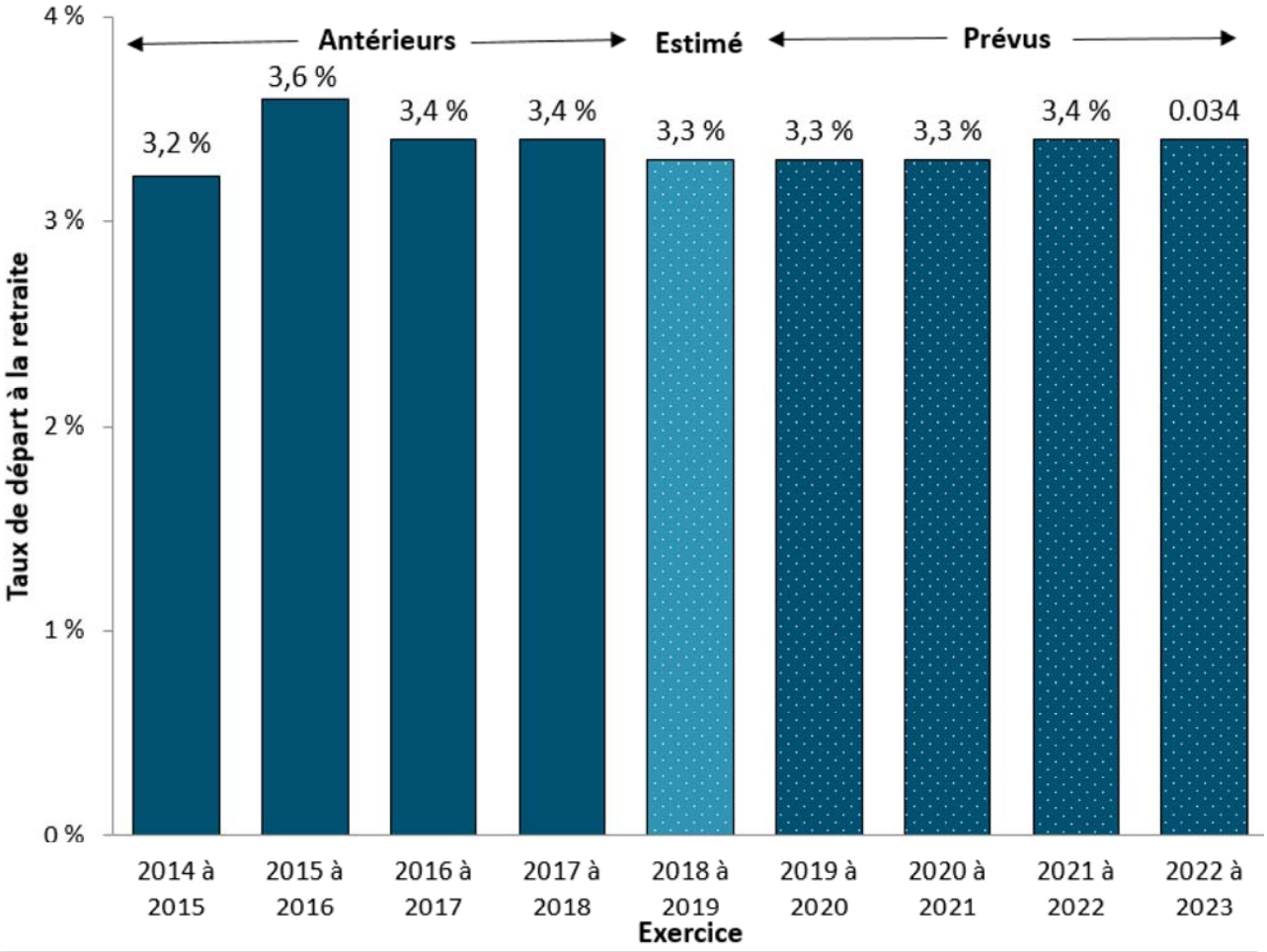
Départs à la retraite dans la fonction publique fédérale

La figure 8 montre les faits suivants sur le taux de départ à la retraite :

- il a légèrement augmenté de l’exercice 2014 à 2015 à l’exercice 2015 à 2016 (de 3,2 % à 3,6 %);
- il a diminué, pour s’établir à 3,4 % au cours de l’exercice 2016 à 2017.

L’estimation préliminaire du taux de départ à la retraite pour l’exercice 2018 à 2019 est de 3,3 %.

Figure 8 : taux de départ à la retraite historiques et prévus pour la fonction publique fédérale, de l’exercice 2014 à 2015 à l’exercice 2022 à 2023



▼ Figure 8 - Version textuelle

Figure 8 : taux de départ à la retraite historiques et prévus pour la fonction publique fédérale, de l’exercice 2014-2015 à l’exercice 2022-2023

Type de taux	Exercice	Taux de départ à la retraite
Antérieurs	**2011 à 2012**	3,2 %
	2012 à 2013	2,9 %
	2013 à 2014	3,1 %
	2014 à 2015	3,2 %
	2015 à 2016	3,6 %
	2016 à 2017	3,4 %
	2017 à 2018	3,3 %
Estimé	**2018 à 2019**	3,3 %
Prévus	**2019 à 2020**	3,3 %
	2020 à 2021	3,3 %
	2021 à 2022	3,4 %
	2022 à 2023	3,4 %

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

Notes

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

Les taux de départ à la retraite prévus sont calculés en supposant 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

La figure 9 ci-dessous montre la répartition des fonctionnaires fédéraux nommés pour une durée indéterminée par années d'expérience. De mars 2017 à mars 2018 :

- les employés possédant de 0 à 4 années d'expérience ont représenté la plus importante augmentation (de 11,9 % en mars 2017 à 15,4 % en mars 2018);
- les employés possédant de 5 à 14 années d'expérience ont représenté la plus importante réduction (de 49,3 % en mars 2017 à 43,2 % en mars 2018).

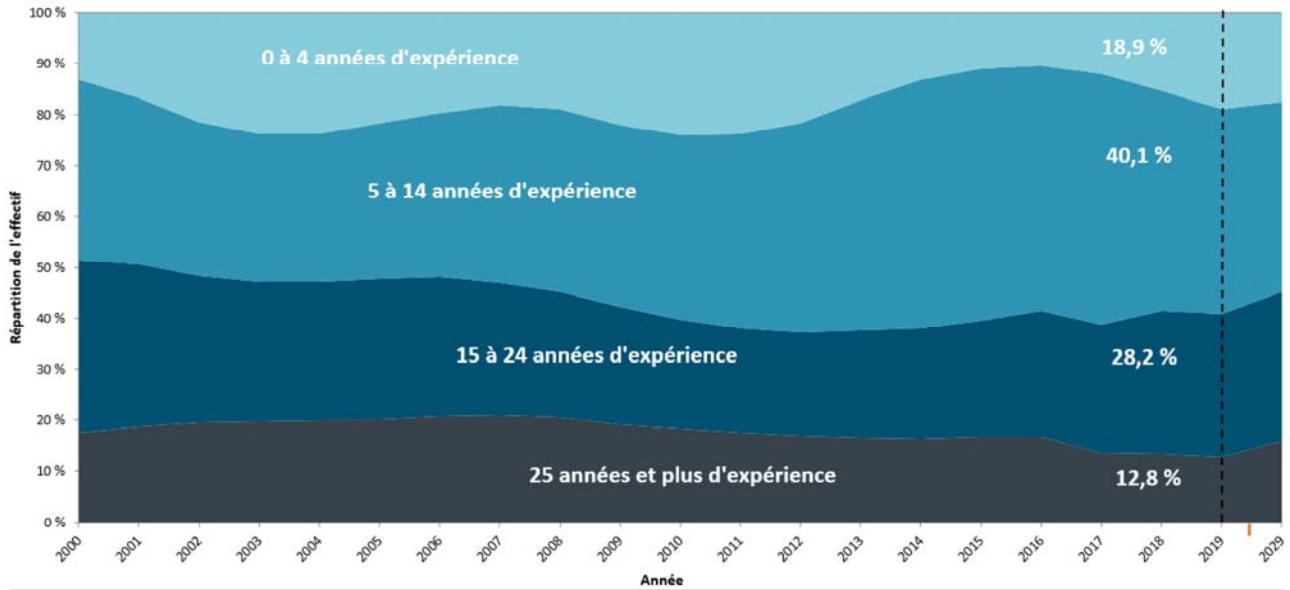
Selon les estimations pour mars 2019 (ligne pointillée sur le diagramme)

- la proportion des employés possédant de 0 à 4 années d'expérience sera de 18,9 %;
- la proportion des employés possédant de 5 à 14 années d'expérience sera de 40,1 %;

- la proportion des employés possédant de 15 à 24 années d’expérience sera de 28,2 %;
- la proportion des employés possédant 25 années d’expérience ou plus sera de 12,8 %.

En date de mars 2029, on estime que ces proportions passeront à 17,4 %, 37,3 %, 29,4 %, et 16,0 %, respectivement.

Figure 9 : pourcentage des fonctionnaires fédéraux nommés pour une durée indéterminée, selon les années d’expérience, de 2000 à 2019 et pour 2029 (prévision)



▼ Figure 9 - Version textuelle

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

Année	0 à 4 années	5 à 14 années	15 à 24 années	25 années et plus

Année	0 à 4 années	5 à 14 années	15 à 24 années	25 années et plus
2000	13,1 %	35,3 %	34,1 %	17,5 %
2001	16,8 %	32,5 %	31,9 %	18,8 %
2002	21,4 %	30,1 %	29,0 %	19,5 %
2003	23,8 %	29,1 %	27,4 %	19,8 %
2004	23,7 %	29,2 %	27,1 %	20,0 %
2005	21,5 %	30,6 %	27,8 %	20,0 %
2006	19,7 %	32,1 %	27,4 %	20,7 %
2007	18,0 %	35,0 %	26,0 %	21,0 %
2008	18,8 %	36,0 %	24,8 %	20,4 %
2009	22,1 %	35,7 %	23,1 %	19,2 %
2010	24,0 %	36,3 %	21,3 %	18,4 %
2011	23,7 %	38,4 %	20,3 %	17,6 %
2012	21,7 %	41,2 %	20,2 %	17,0 %
2013	17,2 %	45,3 %	21,0 %	16,6 %
2014	13,2 %	48,7 %	21,6 %	16,4 %
2015	11,0 %	49,4 %	22,9 %	16,7 %
2016	10,4 %	48,2 %	24,6 %	16,8 %
2017	11,9 %	49,3 %	25,2 %	13,6 %
2018	15,4 %	43,2 %	28,0 %	13,5 %
2019	18,9 %	40,1 %	28,2 %	12,8 %
2029	17,4 %	37,3 %	29,4 %	16,0 %

Le figure 9 montre également le pourcentage de fonctionnaires fédéraux nommés pour une période indéterminée, selon les années d'expérience, pour 2018

0 à 4 années	5 à 14 années	15 à 24 années	25 années et plus
11,9 %	49,3 %	25,2 %	13,6 %

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

Notes

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

La répartition prévue est calculée en supposant une population stable au cours de la période visée. 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 d'employés de bureau 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 des éléments suivants :

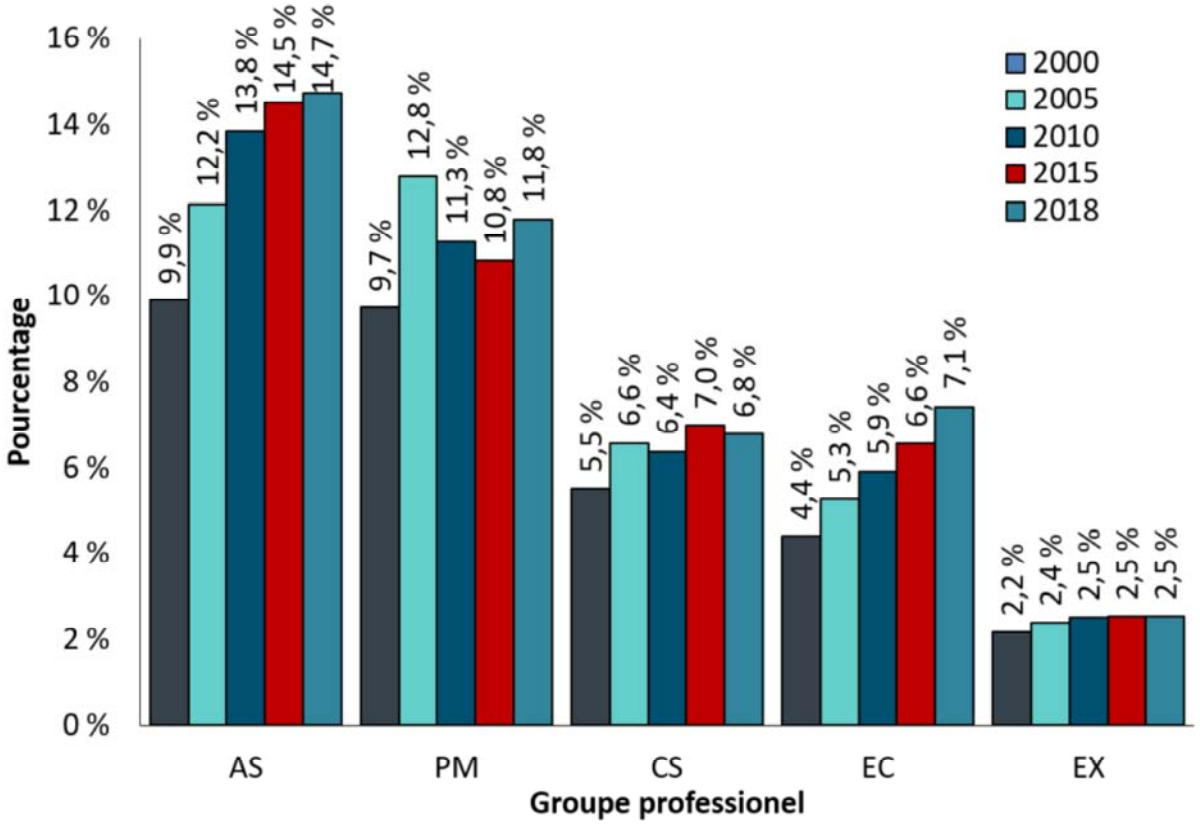
- un environnement de plus en plus exigeant;
- de nouveaux défis à relever;
- des avancées technologiques survenues depuis 2000.

Comme l'illustre la figure 10, le nombre d'employés au sein des cinq plus importants groupes professionnels axés sur le savoir dans l'administration publique centrale a augmenté depuis 2000. Ces groupes sont les suivants :

- Services administratifs (AS);
- Administration des programmes (PM);
- Systèmes d'ordinateurs (CS);
- Économique et services de sciences sociales (EC);
- Direction (EX).

En 2018, ces groupes professionnels représentaient 43,4 % de l'effectif de l'administration publique centrale et, en 2000, ils n'en représentaient que 31,8 %.

Figure 10 : les cinq plus importants groupes professionnels dans l'administration publique centrale (APC) pour des années précises de 2000 à 2018, en pourcentage de l'effectif de l'APC



▼ Figure 10 - Version textuelle

Figure 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

Groupe professionnel	2000	2005	2010	2015	2018
AS	9,9 %	12,2 %	13,8 %	14,5 %	14,7 %
PM	9,7 %	12,8 %	11,3 %	10,8 %	11,8 %
CS	5,5 %	6,6 %	6,4 %	7,0 %	6,8 %
EC	4,4 %	5,3 %	5,9 %	6,6 %	7,4 %
EX	2,2 %	2,4 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %

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

Notes

Population : comprend les employés actifs seulement, peu importe la durée de l'emploi (à l'exception des employés en congé sans solde), en fonction de la classification d'emploi en vigueur (les nominations intérimaires sont comprises).

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

Pour illustrer fidèlement la croissance et la part historique des professions, l'analyse ne tient pas compte de l'Agence du revenu du Canada (et tous ses 15 prédécesseurs) ni de 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 et fait partie 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 des fonctions de haut dirigeant, en fournissant une orientation stratégique et une surveillance. Les directeurs, les directeurs exécutifs et les directeurs généraux (niveaux EX-01 à EX-03) exercent des fonctions de cadre supérieur, y compris la gestion des employés.

Taille de l'effectif de la direction

En date du 31 mars 2018, il y avait 6 678 membres du personnel de la direction dans la fonction publique fédérale :

- près de la moitié (50,7 %) d'entre eux étaient des employés de niveau EX–01;
- seulement 6,4 % des membres étaient aux niveaux EX-04 et EX-05.

De 2000 à 2018, la taille de l'effectif de la direction de la fonction publique fédérale s'est accrue de 60,9 % pour les raisons suivantes :

- une augmentation globale du nombre d'employés au sein des groupes professionnels axés sur le savoir;
- une augmentation du nombre de postes de directeurs désignés EX;

- le contrôle de la taille du groupe de direction exercé par les administrateurs généraux.

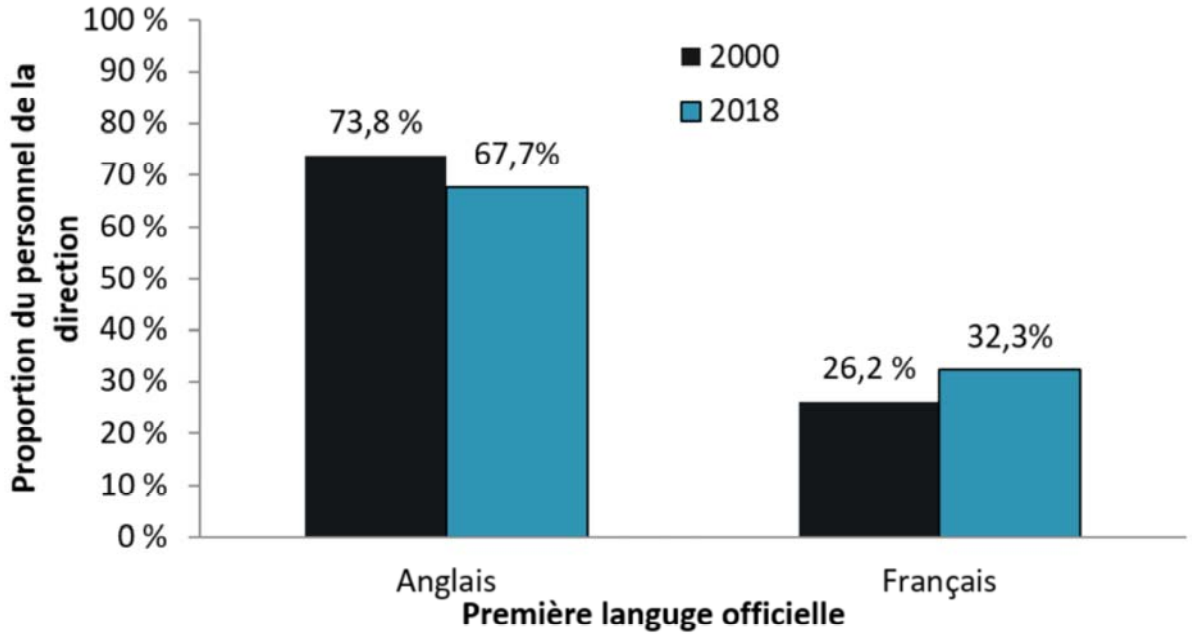
Au cours de la même période, la taille de l'ensemble de la fonction publique fédérale a augmenté de 29,1 %. De 2017 à 2018, le nombre de membres de la direction a augmenté de 3,1 %. En 2018, les membres de la direction représentaient 2,4 % de l'ensemble de la fonction publique fédérale, une hausse par rapport à 2008 (2,3 %) et à 2000 (2,0 %).

Diversité du personnel de la direction

Selon la première langue officielle du personnel de la direction

Comme le montre la figure 11, de 2000 à 2018, la proportion du personnel de la direction dans la fonction publique fédérale qui a indiqué que le français était sa première langue officielle a augmenté de 26,2 % à 32,3 %. Cependant, pour l'ensemble de la fonction publique fédérale, les données comparables montrent une baisse de 29,7 % et de 29,1 %, respectivement.

Figure 11 : personnel de la direction de la fonction publique fédérale, selon la première langue officielle, pour 2000 et 2018



▼ Figure 11 - Version textuelle

Figure 11 : personnel de la direction de la fonction publique fédérale, selon la première langue officielle, 2000 et 2018

Langue	2000	2018
Anglais	73,8 %	67,7 %
Français	26,2 %	32,3 %

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

Notes

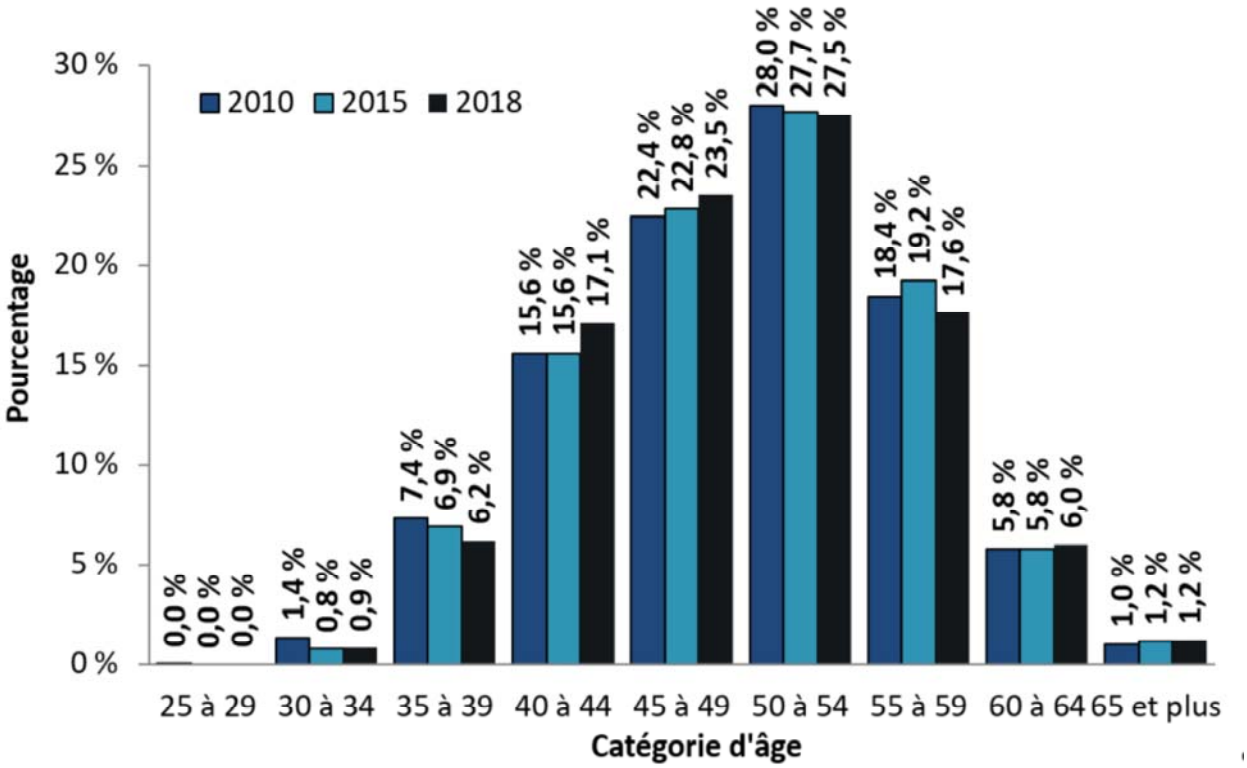
Population : Comprend tous les membres de la direction de la fonction publique fédérale, c’est-à-dire les membres de la direction au sein de l’administration publique centrale et leurs équivalents au sein des organismes distincts (comme les classifications du Groupe de la direction [EX] et du Groupe 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

La figure 12 montre la répartition selon l’âge des membres du personnel de la direction de la fonction publique fédérale pour 2010, 2015 et 2018. L’âge moyen des membres du personnel de la direction dans la fonction publique fédérale est demeuré relativement stable de 2010 à 2018, soit à 50,2 ans. La proportion du personnel de la direction âgée de moins de 50 ans est restée plus ou moins inchangée de 2010 à 2018, à près de 46,7 % et 47,6 %, respectivement.

Figure 12 : répartition de la population des membres du personnel de la direction de la fonction publique fédérale, selon le groupe d’âge, en 2010, 2015 et 2018



▼ Figure 12 - Version textuelle

Figure 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 2018

	Catégorie d'âge								
Année	**25 à 29**	**30 à 34**	**35 à 39**	**40 à 44**	**45 à 49**	**50 à 54**	**55 à 59**	**60 à 64**	**65 plu**
2010	0,0 %	1,4 %	7,4 %	15,6 %	22,4 %	28,0 %	18,4 %	5,8 %	1,0
2015	0,0 %	0,8 %	6,9 %	15,6 %	22,8 %	27,7 %	19,2 %	5,8 %	1,2
2018	0,0 %	0,9 %	6,2 %	17,1 %	23,5 %	27,5 %	17,6 %	6,0 %	1,2

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources

humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Notes

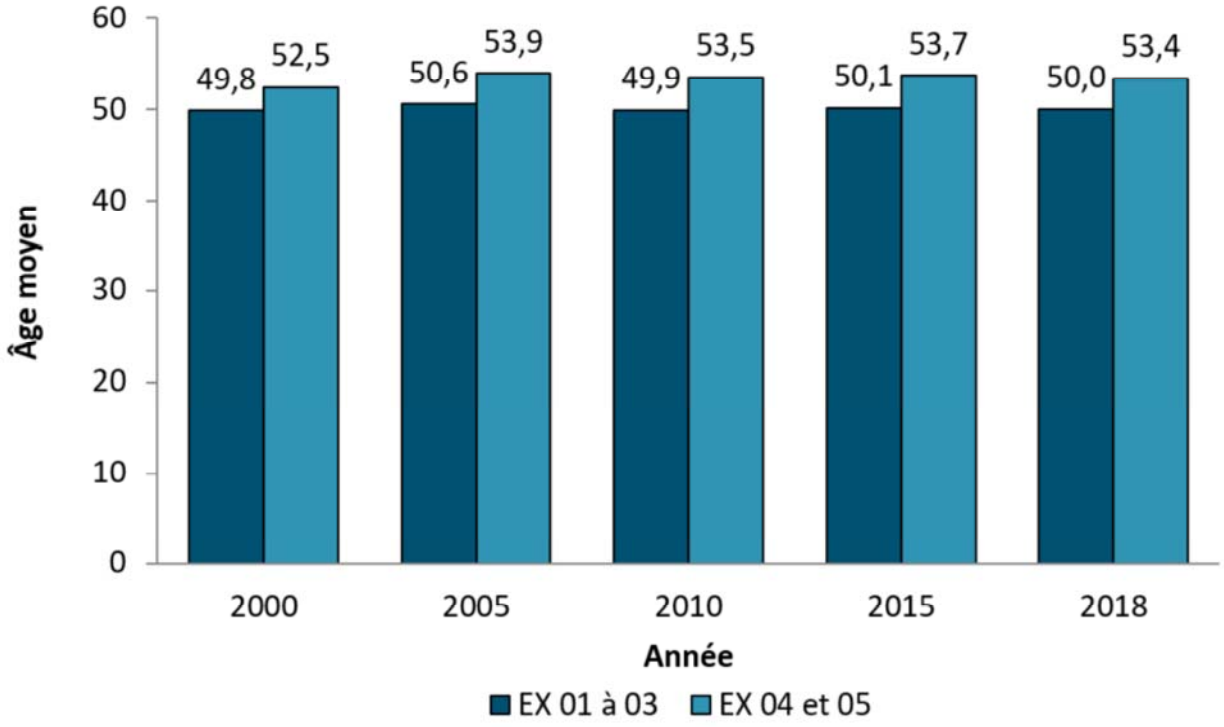
Population : Comprend tous les membres de la direction de la fonction publique fédérale, c'est-à-dire les membres de la direction au sein de l'administration publique centrale et leurs équivalents au sein des organismes distincts (comme les classifications du Groupe de la direction [EX] et du Groupe 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.

Voici ce qu'indique la figure 13 pour les années 2000 à 2018 :

- l'âge moyen des cadres subalternes aux niveaux EX-01 à EX-03 dans la fonction publique fédérale est resté stable, soit à environ 50 ans;
- l'âge moyen des cadres supérieurs aux niveaux EX-04 à EX-05 oscillait entre 53 et 54 ans.

Figure 13 : âge moyen des cadres subalternes et supérieurs dans la fonction publique fédérale, pour des années précises de 2000 à 2018



▼ Figure 13 - Version textuelle

Figure 13 : âge moyen des cadres subalternes et supérieurs dans la fonction publique fédérale, années données, de 2000 à 2018

Niveau	2000	2005	2010	2015	2018
EX 01 à EX 03	49,8	50,6	49,9	50,1	50,0
EX 04 and EX 05	52,5	53,9	53,5	53,7	53,4

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.

Partie 3 : faits saillants des sondages auprès des employés

► **Titres de la section**

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) est mené tous les trois ans depuis 1999. Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH), Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), a remplacé son sondage triennal par un sondage annuel en 2018, ce qui permettra aux ministères et aux organismes d'évaluer et de suivre les progrès plus fréquemment. Le SAFF annuel comprendra :

- des questions de base qui seront posées chaque année;

- des questions qui seront posées à tour de rôle;
- des questions liées aux priorités gouvernementales de l'heure et émergentes;
- des questions propres à l'organisation.

Le BDPRH a élaboré le SAFF de 2018, qui a été réalisé du 20 août au 5 octobre.

Au total, 163 121 employés au sein de 84 ministères et organismes fédéraux ont répondu au SAFF de 2018, ce qui représente un taux de réponse de 57,7 %.

D'après les résultats, les employés s'investissent dans leur travail. Tout comme le SAFF de 2017, 80 % des employés ont affirmé qu'ils aiment leur emploi.

L'opinion à l'égard de la haute direction correspond de près à celle du SAFF de 2017. En 2018, 58 % des employés ont affirmé qu'ils avaient confiance en la haute direction (57 % en 2017).

Les employés sont plus positifs au sujet de la formation, mais moins positifs lorsqu'il s'agit de l'appui pour leur perfectionnement professionnel qu'ils obtiennent :

- 70 % des employés ont indiqué qu'ils ont reçu la formation nécessaire pour exécuter leurs tâches, ce qui représente une amélioration par rapport à 2017 (66 %);
- seuls 53 % des employés ont indiqué que leur organisme mettait tout en œuvre pour appuyer le perfectionnement professionnel des employés, ce qui représente une baisse par rapport à 2017 (57 %).

Au cours des 12 derniers mois, 15 % des employés ont dit qu'ils avaient été victimes de harcèlement au travail et 8 %, de discrimination.

Les problèmes liés au système de paye, qui n'ont pas vraiment changé depuis 2017, restent le principal facteur de stress chez les employés. À cet égard, 70 % des employés ont indiqué qu'ils ont été touchés par des problèmes liés au système de paye, et seuls 36 % d'entre eux se disent satisfaits du soutien qu'ils ont reçu de leur ministère pour résoudre ces problèmes.

La plupart des employés considèrent leur milieu de travail comme étant respectueux, et les résultats à cet égard se sont améliorés légèrement par rapport à ceux de 2017. De plus, 78 % des employés ont indiqué que leur organisation met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié, ce qui représente une légère augmentation depuis 2017 (76 %).

Les résultats liés à la santé psychologique dans le milieu de travail étaient plus positifs que ceux de 2017. En effet, 71 % des employés ont déclaré que leur organisation a fait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail, comparativement à 67 % en 2017. De plus, 59 % des employés ont décrit leur milieu de travail comme étant sain sur le plan psychologique, ce qui représente une amélioration depuis 2017 (56 %).

Les résultats liés à la diversité et l'inclusion sont restés relativement les mêmes par rapport à ceux de 2017, 78 % des employés ayant indiqué que leur organisation met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié, ce qui représente une légère amélioration depuis 2017 (76 %).

Pour plus de renseignements, veuillez consulter les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018.

Sondage de fin d'emploi étudiant de 2018

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;
- de favoriser une meilleure attribution des tâches aux étudiants.

Le sondage a été mené du 7 août au 7 septembre 2018, et comprenait des questions sur les différentes étapes du stage étudiant, par exemple :

- le processus de demande d'emploi;
- l'intégration;
- le milieu de travail;
- la qualité du travail.

Au total, 65 organisations ont participé au sondage, pour un total de 6 515 questionnaires remplis. Plus de la moitié des répondants au sondage (57 %) ont déclaré qu'ils avaient effectué à l'été 2018 leur

premier stage de travail étudiant. Une proportion semblable (54 %) 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 et semblables à ceux de 2017 :

- neuf étudiants sur dix (90 %) étaient d'accord pour dire que, dans l'ensemble, ils avaient eu une expérience de travail positive;
- presque tous les étudiants ont déclaré qu'ils ont été traités comme un membre de l'équipe (92 %) ou qu'ils ont eu l'occasion d'assister régulièrement aux réunions d'équipe (86 %);
- trois étudiants sur quatre (76 %) ont indiqué que le travail qui leur a été attribué était intéressant;
- la majorité des étudiants (82 %) estiment qu'ils ont acquis une compréhension du fonctionnement du gouvernement;
- trois étudiants sur quatre (76 %) ont indiqué qu'ils chercheraient à faire carrière dans la fonction publique fédérale, et 82 % des répondants ont dit qu'ils recommanderaient une carrière dans la fonction publique à d'autres étudiants.

Cependant, à l'instar de 2017, 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 %) estime qu'on lui a donné trop peu de travail;

- plus de la moitié du groupe de répondants (54 %) a été touchée par les problèmes de paye liés à Phénix, et 49 % d'entre eux se sont dits satisfaits du soutien qu'ils ont reçu de leur ministère ou organisme pour régler leurs problèmes de paye.

On a demandé aux étudiants d'indiquer les trois facteurs les plus importants et les moins importants pour le choix d'emploi futur après les études. Voici les trois facteurs les plus importants :

- travail intéressant (47 %);
- salaires concurrentiels (41 %);
- possibilité d'occuper un poste lié à leur domaine d'études (41 %).

Voici les trois facteurs les moins importants choisis :

- lieu de travail (40 %);
- modalités de travail flexibles (31 %);
- flexibilité de travailler dans différents secteurs de l'organisation (35 %).

On a aussi demandé aux étudiants d'indiquer dans quelle mesure ils étaient en accord avec certains énoncés au sujet de la fonction publique fédérale :

- neuf étudiants sur dix (88 %) ont dit que la fonction publique fédérale a un plan de retraite et des avantages sociaux excellents;
- seuls 45 % des répondants sont d'avis que la fonction publique fédérale dispose de processus opérationnels efficaces .

Notes en bas de page

1 Statistique Canada. Tableau 17-10-0009-01 Estimations de la population, trimestrielles .

2 Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.
Source : données du système de paye à la fin du mois de mars chaque année.

3 Les données sur le produit intérieur brut réel proviennent de Statistique Canada.

4 Les données des dépenses réelles consacrées aux programmes sont tirées des tableaux de référence financiers du ministère des Finances du Canada.

5 Les baby-boomers sont nés au cours de la période de 1946 à 1966, la génération X, de 1967 à 1979, et les milléniaux, après 1979.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2019,

ISSN : 2561-6846

Date de modification :
2019-05-29