



Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2019

Publié : le 2020-08-12

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par le président du Conseil du Trésor 2020,

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

N^o de catalogue BT1-49F-PDF
ISSN : 2561-6838

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 Public Service, 2019

Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2019

De : [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-septième 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 2019](#)
- [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 2010. À moins d'indication contraire, les données du présent aperçu sont à jour en date du 31 mars 2019.

La partie 1 de l'aperçu porte sur tous les employés de la fonction publique fédérale (l'administration publique centrale et les organismes distincts), et la partie 2, sur le personnel de la direction. La partie 3 présente les faits saillants du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019 et du Sondage de fin d'emploi étudiant de 2019.

La fonction publique fédérale est formée de deux segments :

- l'administration publique centrale; et
- 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; et
- 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; et
- 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; et
- les membres des Forces armées canadiennes.

Faits saillants de 2019

► Titres de la section

1. Nombre d'employés

- 287 978 employés actifs (282 980 en 2010)
- Représente 0,76 % de la population canadienne (0,83 % en 2010)

2. Lieu

- 57,9 % des employés sont situés dans les régions ¹ (59,4 % en 2010)
- 42,1 % des employés sont dans la région de la capitale nationale (40,6 % en 2010)

3. Situation d'emploi

- 83,2 % sont des employés nommés pour une durée indéterminée (86,1 % en 2010)
- 10,8 % sont des employés nommés pour une durée déterminée (9,1 % en 2010)
- 6,0 % sont des employés occasionnels et des étudiants (4,8 % en 2010)

4. Femmes

- 55,3 % des employés sont des femmes (55,2 % en 2010)
- 49,4 % des membres du personnel de la direction sont des femmes (43,7 % en 2010)

5. Langues officielles

- 70,9 % des employés ont indiqué que l'anglais était leur première langue officielle (71,0 % en 2010)
- 29,1 % des employés ont indiqué que le français était leur première langue officielle (29,0 % en 2010)

6. Âge

- L'âge moyen des employés est de 44,2 ans (43,9 ans en 2010)
- L'âge moyen du personnel de la direction est de 50 ans (50,1 ans en 2010)

Partie 1 : fonction publique fédérale

► Titres de la section

Taille relative et dépenses

De 2010 à 2019 :

- la population du Canada est passée d'environ 34,1 millions de personnes à 37,8 millions de personnes (soit une augmentation de 10,7 %) ²; et
- le nombre de fonctionnaires fédéraux est passé de 282 980 à 287 978 (soit une augmentation de 1,8 %) ³.

La fonction publique fédérale représentait 0,76 % de la population canadienne en 2019. 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 0,83 % en 2010.

De 2010 à 2019 :

- le produit intérieur brut (PIB) réel du Canada a augmenté de 21,7 % ⁴; et
- les dépenses réelles consacrées aux programmes fédéraux se sont accrues de 11,5 % (en dollars indexés) ⁵.

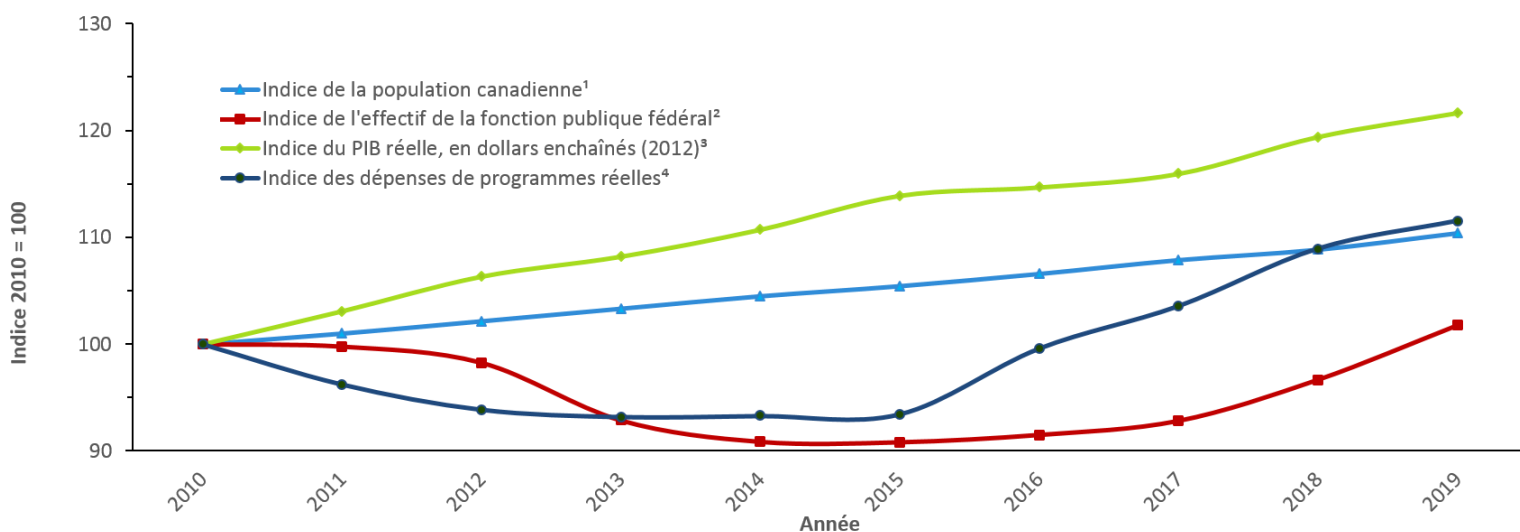
Plus récemment, de l'exercice de 2017 à 2018 à l'exercice de 2018 à 2019 les augmentations suivantes ont eu lieu :

- le PIB réel a augmenté de 1,9 %; et
- les dépenses réelles consacrées aux programmes fédéraux se sont accrues de 2,4 %.

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 2010 à 2019.

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 2010 à 2019



▼ Figure 1 - Version textuelle

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)

2010	100	100	100	100
2011	101	100	103	96
2012	102	98	106	94
2013	103	93	108	93
2014	104	91	111	93
2015	105	91	114	93
2016	107	92	115	100
2017	108	93	116	104
2018	109	97	119	109
2019	110	102	122	112

- 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.

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](#)).

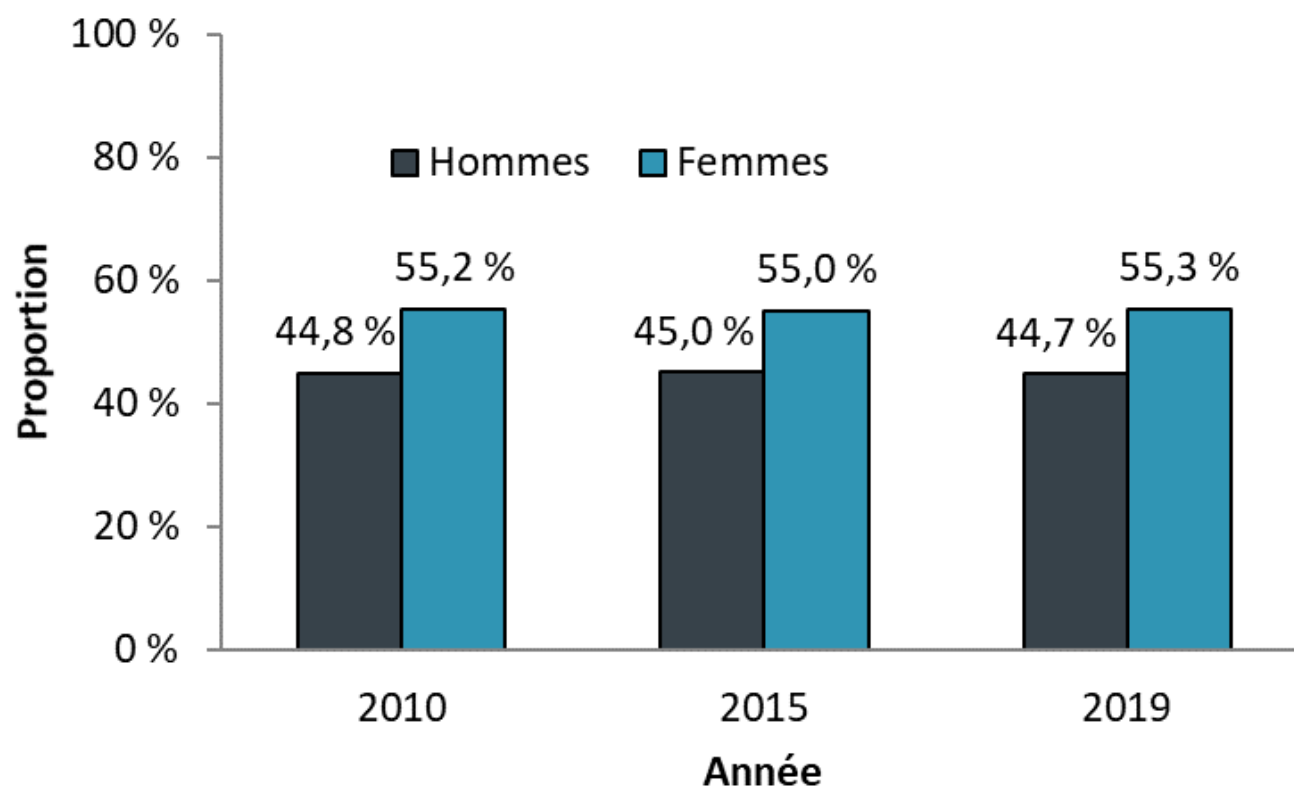
1. Fondé sur les données en date du 1er avril de chaque année.
2. Fondé sur les données des employés actifs seulement qui sont recueillies le 31 mars chaque année.
3. Fondé sur les données de l'année civile.
4. Fondé sur les données de l'exercice. Les dépenses réelles consacrées aux programmes comprennent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

Diversité au sein de la fonction publique fédérale

Selon le sexe

Comme le montre la figure 2, en 2019, les femmes représentaient 55,3 % de la fonction publique fédérale, une augmentation de 0,1 % depuis 2010. Il s'agit aussi d'une importante augmentation (32,2 %) depuis 1990.

Figure 2 : répartition selon le sexe à la fonction publique fédérale, en 2010, 2015 et 2019



► [Figure 2 - Version textuelle](#)

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

Notes

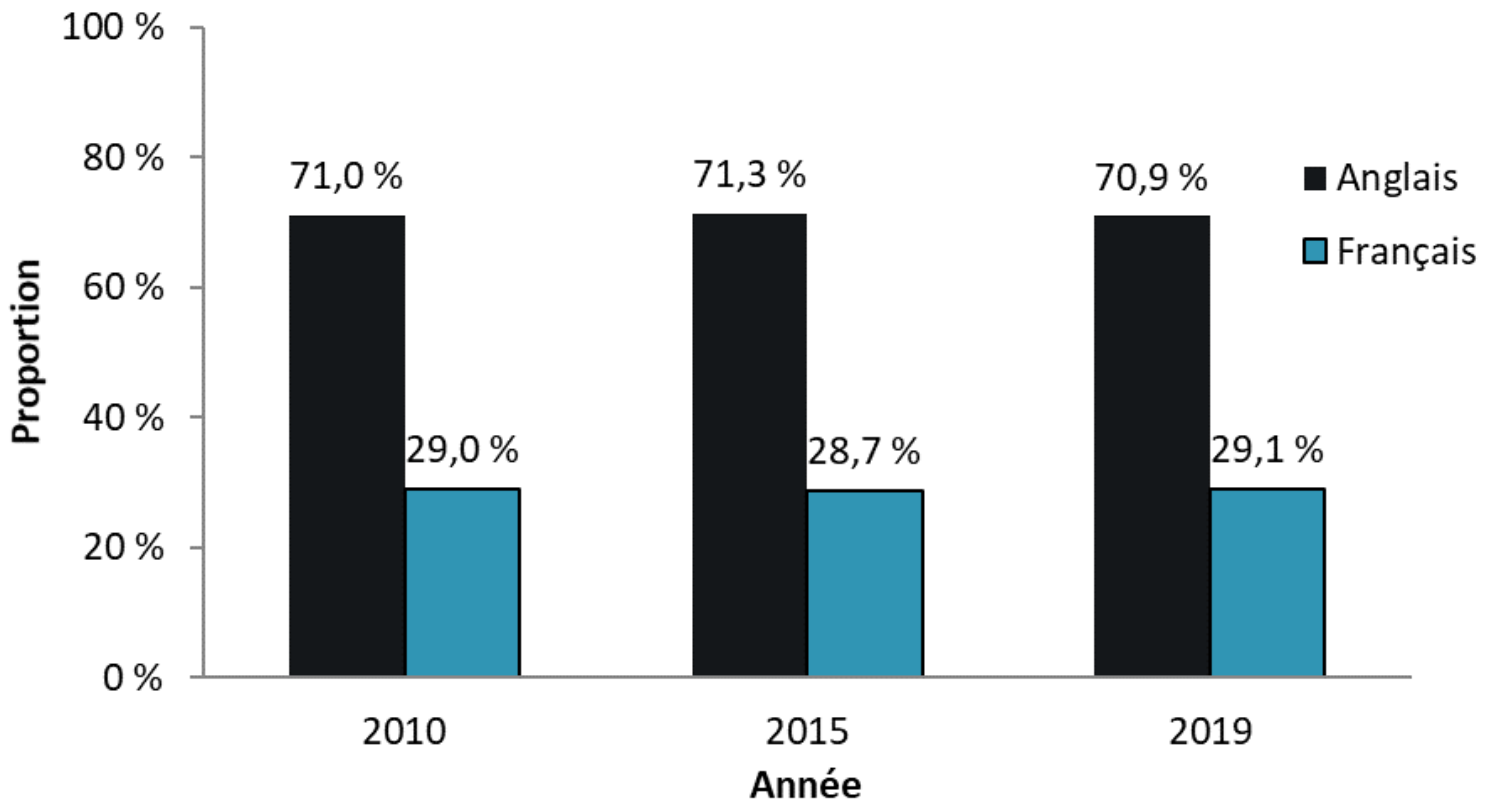
Population : comprend tous les employés, peu importe la durée de l'emploi, à l'exception des employés en congé sans solde.

L'information fournie ne comprend pas les employés dont le genre n'est pas connu et 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 2019 est presque la même qu'en 2010 et 2015.

Figure 3 : première langue officielle des fonctionnaires fédéraux, en 2010, 2015 et 2019



▼ Figure 3 - Version textuelle

Langue	2010	2015	2019
Anglais	71,0 %	71,3 %	70,9 %
Français	29,0 %	28,7 %	29,1 %

Source : Bureau du dirigeant principal 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 la première langue officielle n'est pas connue et est fondée sur les données en date du 31 mars.

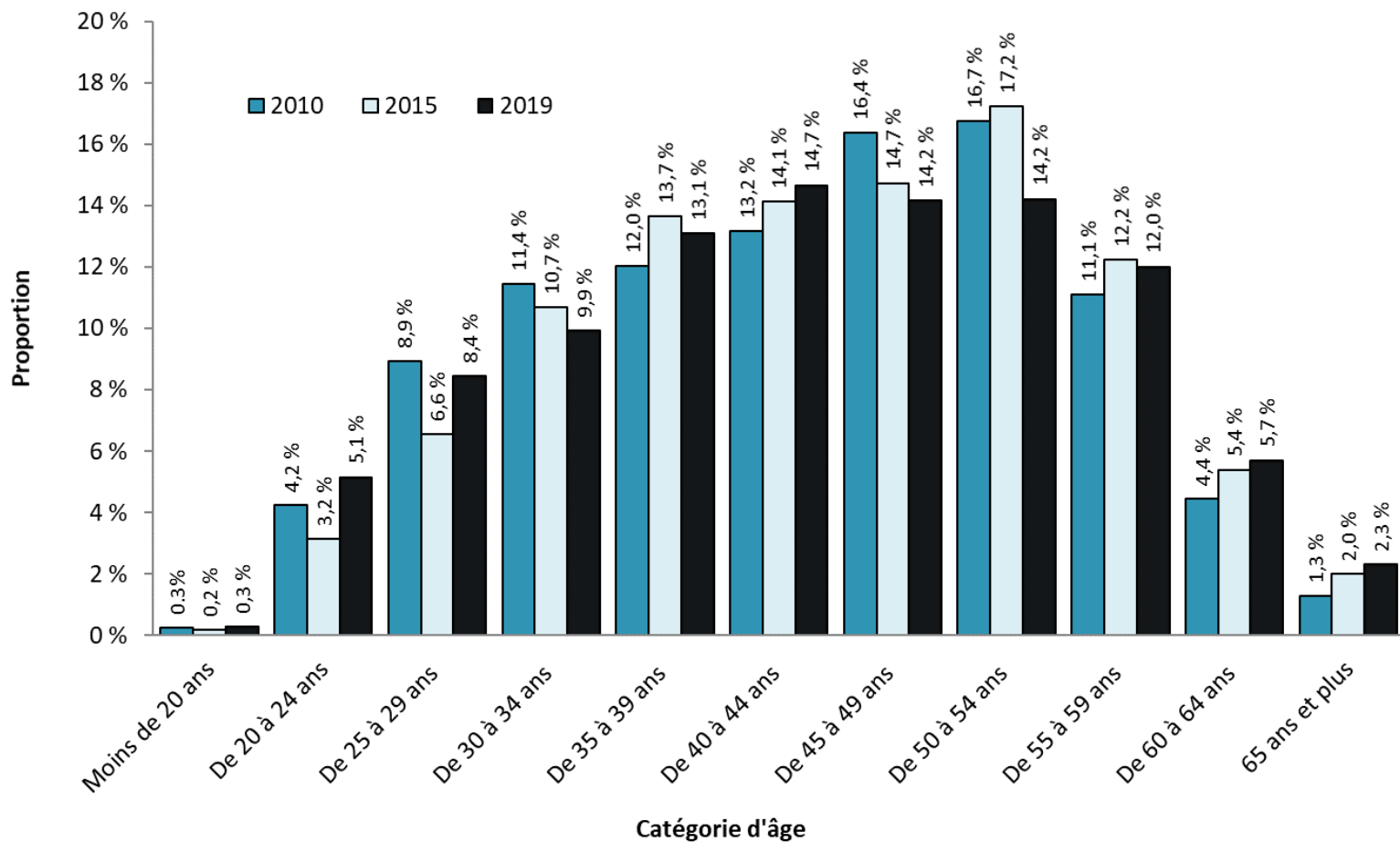
Âge des fonctionnaires fédéraux

La figure 4 montre la répartition des fonctionnaires fédéraux en 2010, 2015 et 2019 selon le groupe d'âge. De 2010 à 2019, la répartition a légèrement changé de la façon suivante :

- une réduction de la proportion des employés des groupes d'âge de 25 à 34 ans et de 45 à 54 ans; et
- une hausse de la proportion des employés des groupes d'âge de 20 à 24 ans, de 35 à 44 ans et de 55 ans et plus.

L'âge moyen des fonctionnaires fédéraux a augmenté légèrement, passant de 43,9 ans en 2010 à 45,0 ans en 2015, et à 44,2 ans en 2019.

Figure 4 : fonctionnaires selon le groupe d'âge, en 2010, 2015 et 2019, en pourcentage de l'effectif de la fonction publique



▼ Figure 4 - Version textuelle

Catégorie d'âge	2010	2015	2019
Moins de 20	0,3 %	0,2 %	0,3 %
20 à 24	4,2 %	3,2 %	5,1 %
25 à 29	8,9 %	6,6 %	8,4 %
30 à 34	11,4 %	10,7 %	9,9 %
35 à 39	12,0 %	13,7 %	13,1 %
40 à 44	13,2 %	14,1 %	14,7 %
45 à 49	16,4 %	14,7 %	14,2 %
50 à 54	16,7 %	17,2 %	14,2 %
55 à 59	11,1 %	12,2 %	12,0 %
60 à 64	4,4 %	5,4 %	5,7 %
65 et plus	1,3 %	2,0 %	2,3 %

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

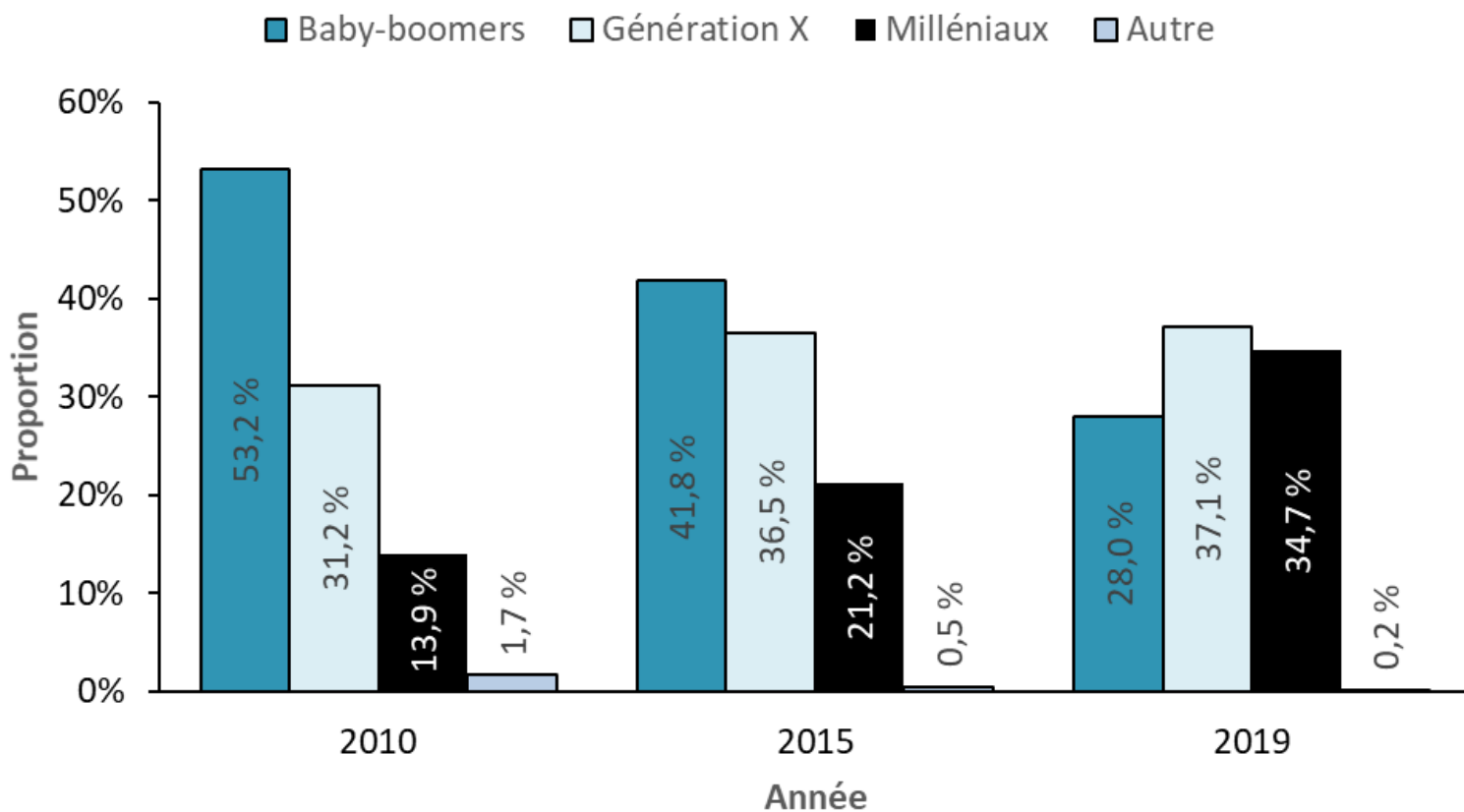
Notes

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 la génération en 2010, 2015 et 2019. 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 (37,1 %), suivi par les milléniaux (34,7 %).

Figure 5 : fonctionnaires fédéraux, selon la génération, en 2010, 2015 et 2019



▼ Figure 5 - Version textuelle

Année	Nombre d'employés	Baby-boomers	Génération X	Milléniaux	Autre
2010	282 978	53,2 %	31,2 %	13,9 %	1,7 %
2015	257 033	41,8 %	36,5 %	21,2 %	0,5 %
2019	287 977	28,0 %	37,1 %	34,7 %	0,2 %

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

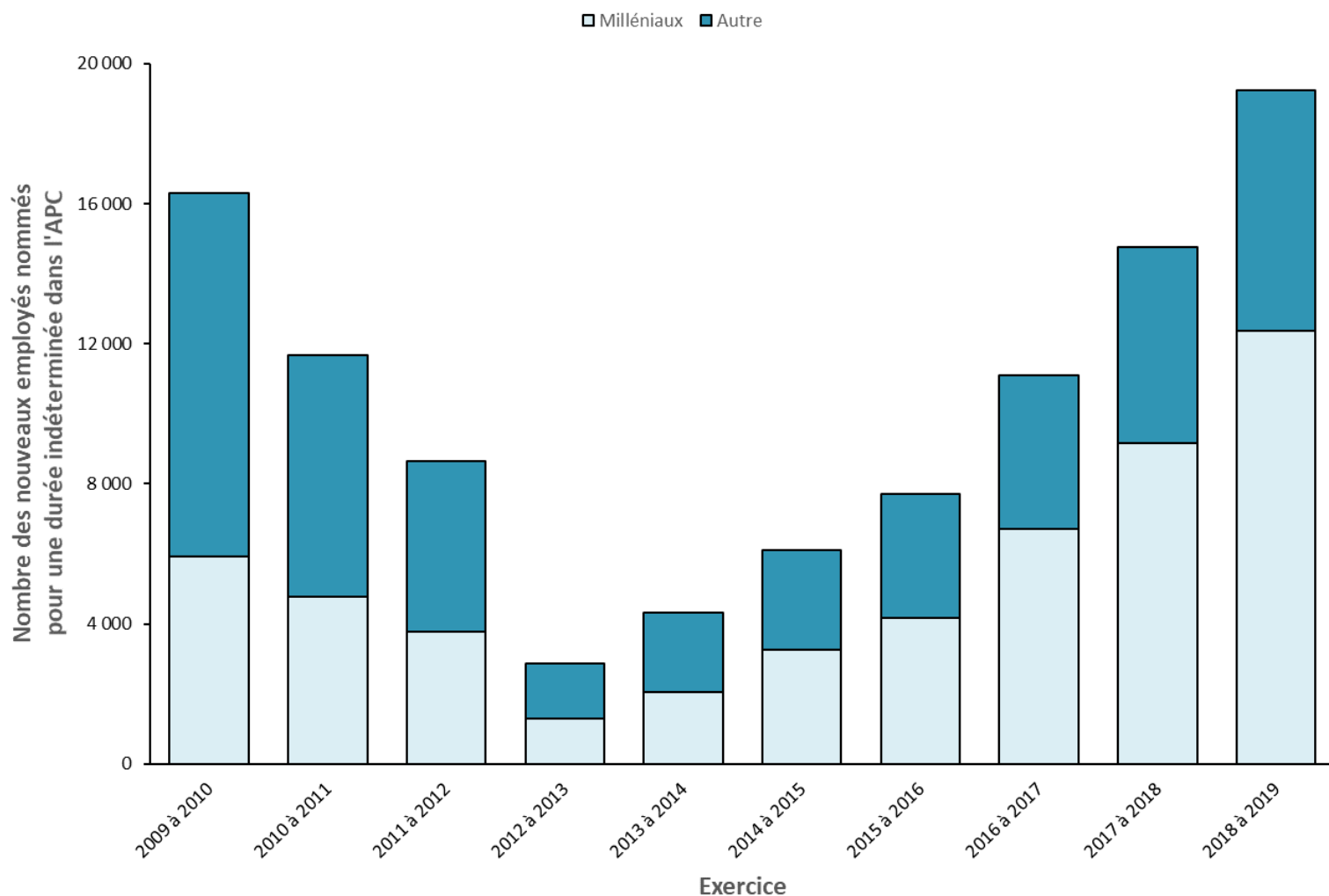
Notes

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.

La figure 6 présente le nombre de nouveaux 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 2018 à 2019, le nombre d'embauches a augmenté de 30,5 %, pour s'établir à 19 245, alors qu'il était de 14 749 au cours de l'exercice 2017 à 2018.

Figure 6 : embauche de nouveaux employés pour une durée indéterminée dans l'APC, de l'exercice 2009 à 2010 à l'exercice 2018 à 2019



▼ Figure 6 - Version textuelle

Exercice	Nombre des nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée dans l'APC	Milléniaux	Autre
2009 à 2010	16 304	5 921	10 383
2010 à 2011	11 677	4 775	6 902

2011 à 2012	8 642	3 775	4 867
2012 à 2013	2 865	1 284	1 581
2013 à 2014	4 315	2 060	2 255
2014 à 2015	6 093	3 274	2 819
2015 à 2016	7 698	4 168	3 530
2016 à 2017	11 085	6 712	4 373
2017 à 2018	14 749	9 169	5 580
2018 à 2019	19 245	12 381	6 864

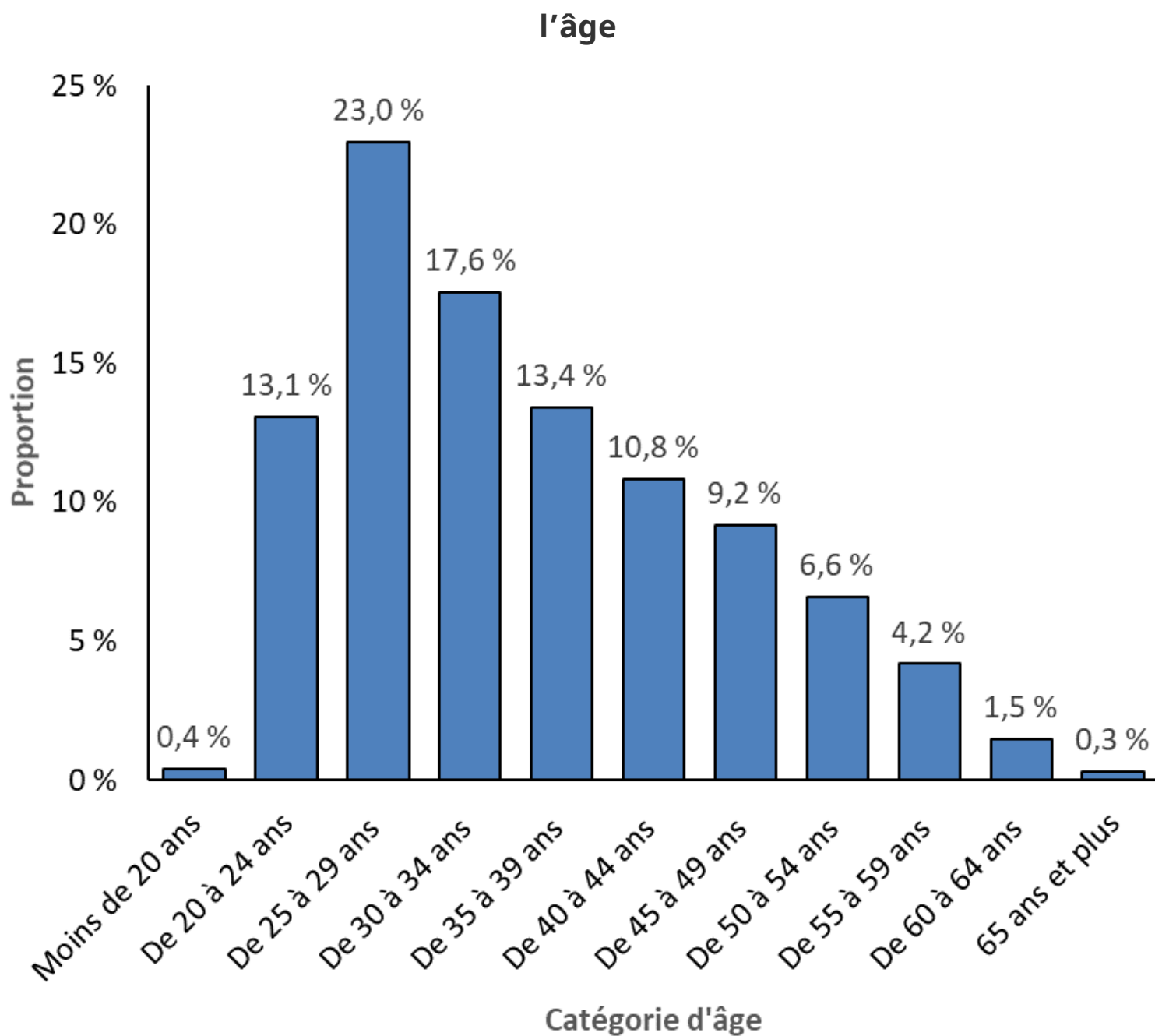
Source : Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

De l'exercice 2017 à 2018 à l'exercice 2018 à 2019, le nombre de nouveaux employés embauchés pour une durée indéterminée et appartenant au groupe des milléniaux a augmenté de 2,2 %, soit de 62,2 % à 64,3 %. 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 11,5 % à 10,1 %; et
- l'embauche d'employés de la génération X a légèrement diminué, soit de 26,3 % à 25,5 % ⁶.

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 33,6 ans.

Figure 7 : embauche de nouveaux employés pour une durée indéterminée dans l'administration publique centrale durant l'exercice 2018 à 2019, selon l'âge



▼ Figure 7 - Version textuelle

Catégorie d'âge	Pourcentage des nouveaux employés nommés pour une durée indéterminée dans l'APC
Moins de 20 ans	0,4 %
De 20 à 24 ans	13,1 %
De 25 à 29 ans	23,0 %

De 30 à 34 ans	17,6 %
De 35 à 39 ans	13,4 %
De 40 à 44 ans	10,8 %
De 45 à 49 ans	9,2 %
De 50 à 54 ans	6,6 %
De 55 à 59 ans	4,2 %
De 60 à 64 ans	1,5 %
65 ans et plus	0,3 %

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

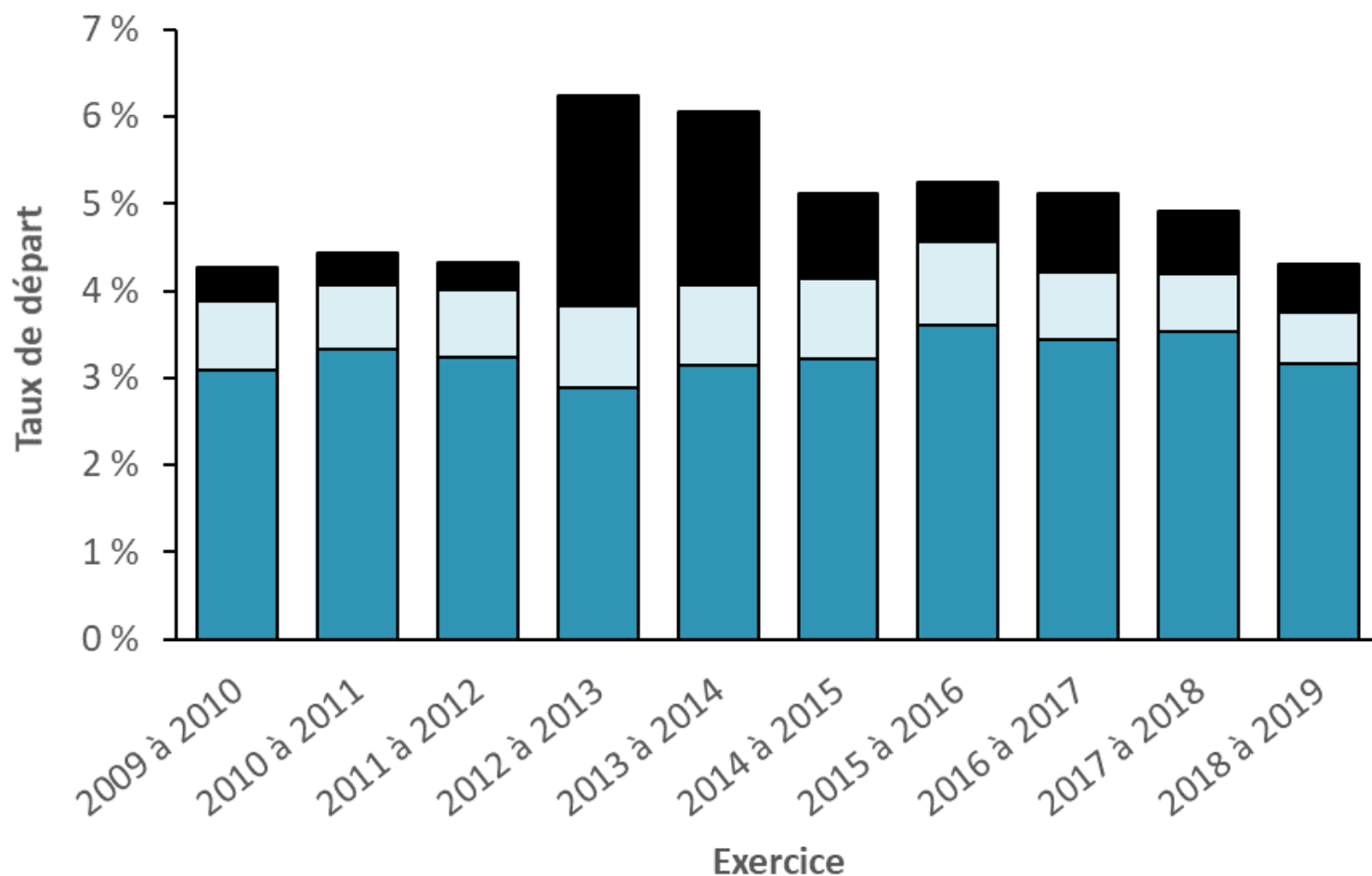
Départs de la fonction publique fédérale

Comme le montre la figure 8, les départs à la retraite, les démissions et les autres motifs sont respectivement à l'origine du départ de 3,2 %, 0,6 % et 0,5 % des employés de la fonction publique fédérale.

Depuis la période de 2012 à 2014, où le nombre de départs de la fonction publique fédérale avait augmenté en réponse aux réductions budgétaires, on constate une réduction constante de pareils départs au sein de l'effectif.

Figure 8 : taux de départ pour la fonction publique fédérale, de l'exercice 2009 à 2010 à l'exercice 2018 à 2019

■ Retraites □ Démissions ■ Autres motifs



▼ Figure 8 - Version textuelle

Exercice	Retraites	Démissions	Autres motifs
2009 à 2010	3,1 %	0,8 %	0,4 %
2010 à 2011	3,3 %	0,7 %	0,4 %
2011 à 2012	3,2 %	0,8 %	0,3 %
2012 à 2013	2,9 %	0,9 %	2,4 %
2013 à 2014	3,1 %	0,9 %	2,0 %
2014 à 2015	3,2 %	0,9 %	1,0 %
2015 à 2016	3,6 %	1,0 %	0,7 %
2016 à 2017	3,4 %	0,8 %	0,9 %
2017 à 2018	3,5 %	0,6 %	0,7 %
2018 à 2019	3,2 %	0,6 %	0,5 %

Source : Bureau du dirigeant principal 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.

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 :

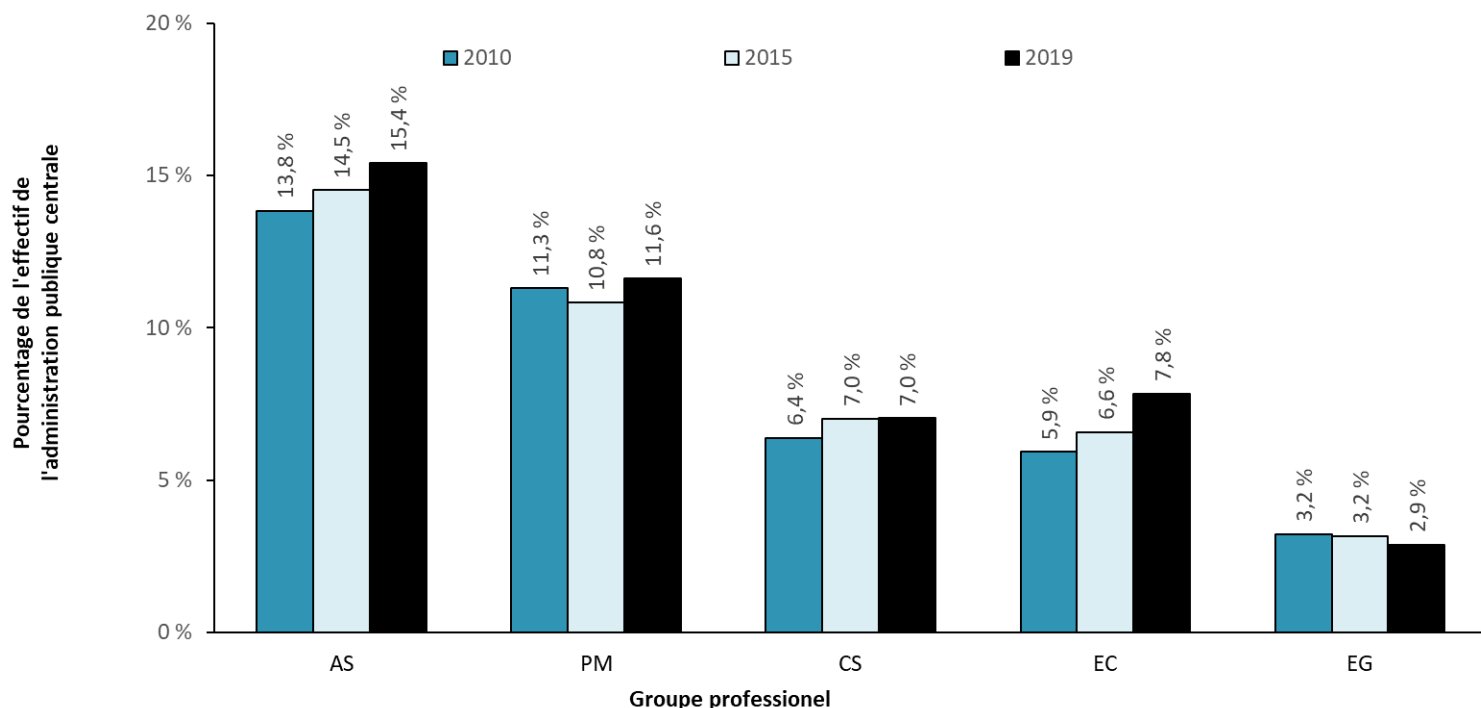
- un environnement de plus en plus exigeant;
- de nouveaux défis à relever; et
- des avancées technologiques survenues depuis 2000.

Comme l'illustre la figure 9, le nombre d'employés au sein des cinq plus importants groupes professionnels axés sur le savoir dans l'administration publique centrale sont les suivants :

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

En 2019, ces groupes professionnels représentaient 44,8 % de l'effectif de l'administration publique centrale et, en 2010, ils n'en représentaient que 40,7 %.

Figure 9 : les cinq plus importants groupes professionnels les plus axés sur le savoir dans l'administration publique centrale (APC) pour les années de 2010, 2015 et 2019, en pourcentage de l'effectif de l'APC



▼ Figure 9 - Version textuelle

Groupe professionnel	2010	2015	2019
AS	13,8 %	14,5 %	15,4 %
PM	11,3 %	10,8 %	11,6 %
CS	6,4 %	7,0 %	7,0 %
EC	5,9 %	6,6 %	7,8 %
EG	3,2 %	3,2 %	2,9 %

Source : Bureau du dirigeant principal 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.

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 du groupe de la direction

En date du 31 mars 2019, il y avait 7 070 membres du personnel de la direction dans la fonction publique fédérale :

- près de la moitié (50,6 %) d'entre eux étaient des employés de niveau EX-01;
- seulement 6,5 % des membres étaient aux niveaux EX-04 et EX-05.

De 2010 à 2019, la taille de l'effectif de la direction de la fonction publique fédérale s'est accrue de 1,8 % alors que la population des cadres a augmentée de 4,4 %.

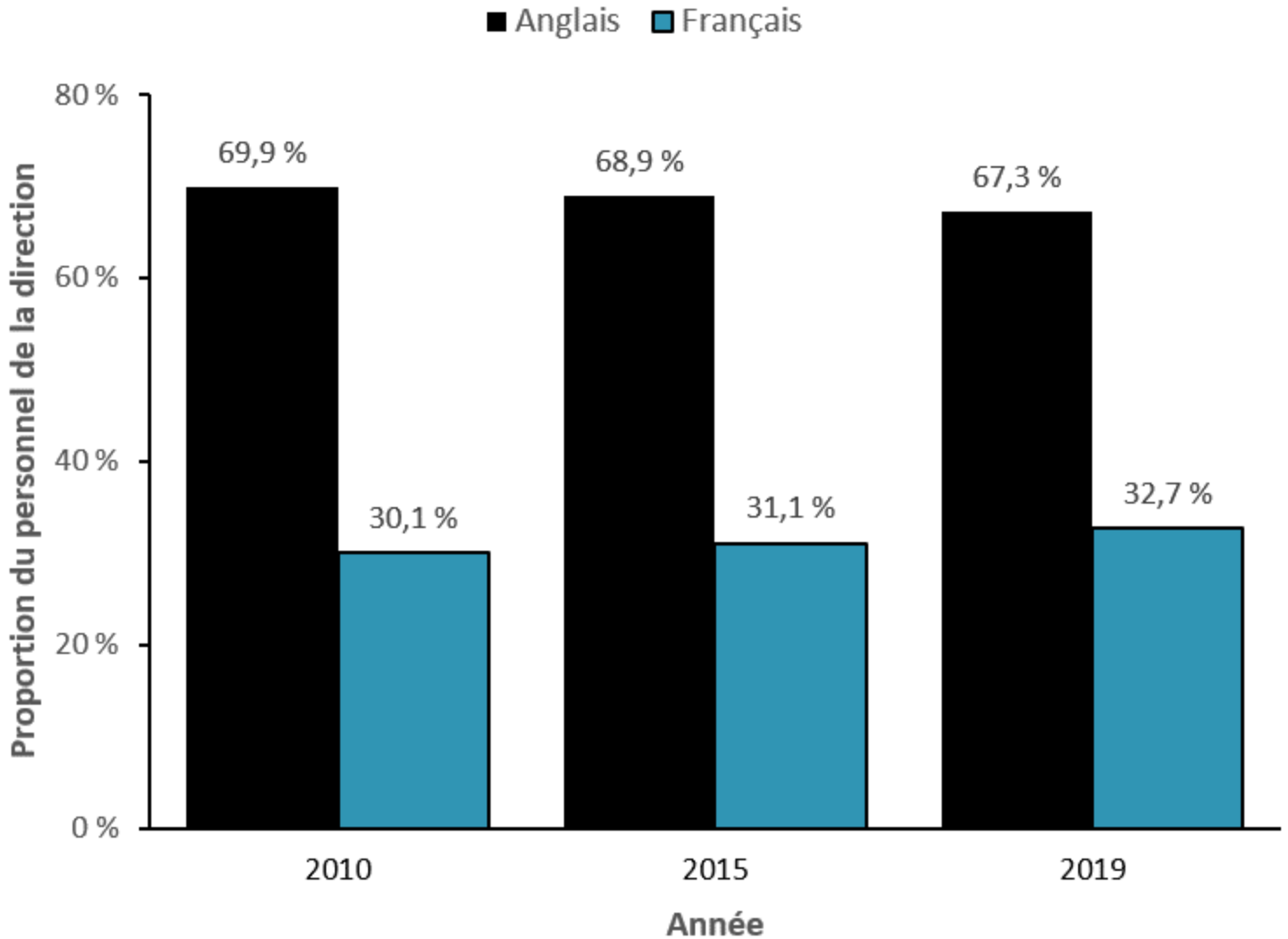
Diversité du personnel de la direction

Première langue officielle du personnel de la direction

Comme le montre la figure 10, de 2010 à 2019, 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 30,1 % à 32,7 %. Dans le même ordre d'idées, les données comparables montrent une légère augmentation de 29 % et 29,1 %, respectivement, pour l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Figure 10 : personnel de la direction de la fonction publique fédérale, selon la première langue officielle, pour 2010, 2015 et 2019



▼ Figure 10 - Version textuelle

Année	Anglais	Français
2010	69,9 %	30,1 %
2015	68,9 %	31,1 %
2019	67,3 %	32,7 %

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

Notes

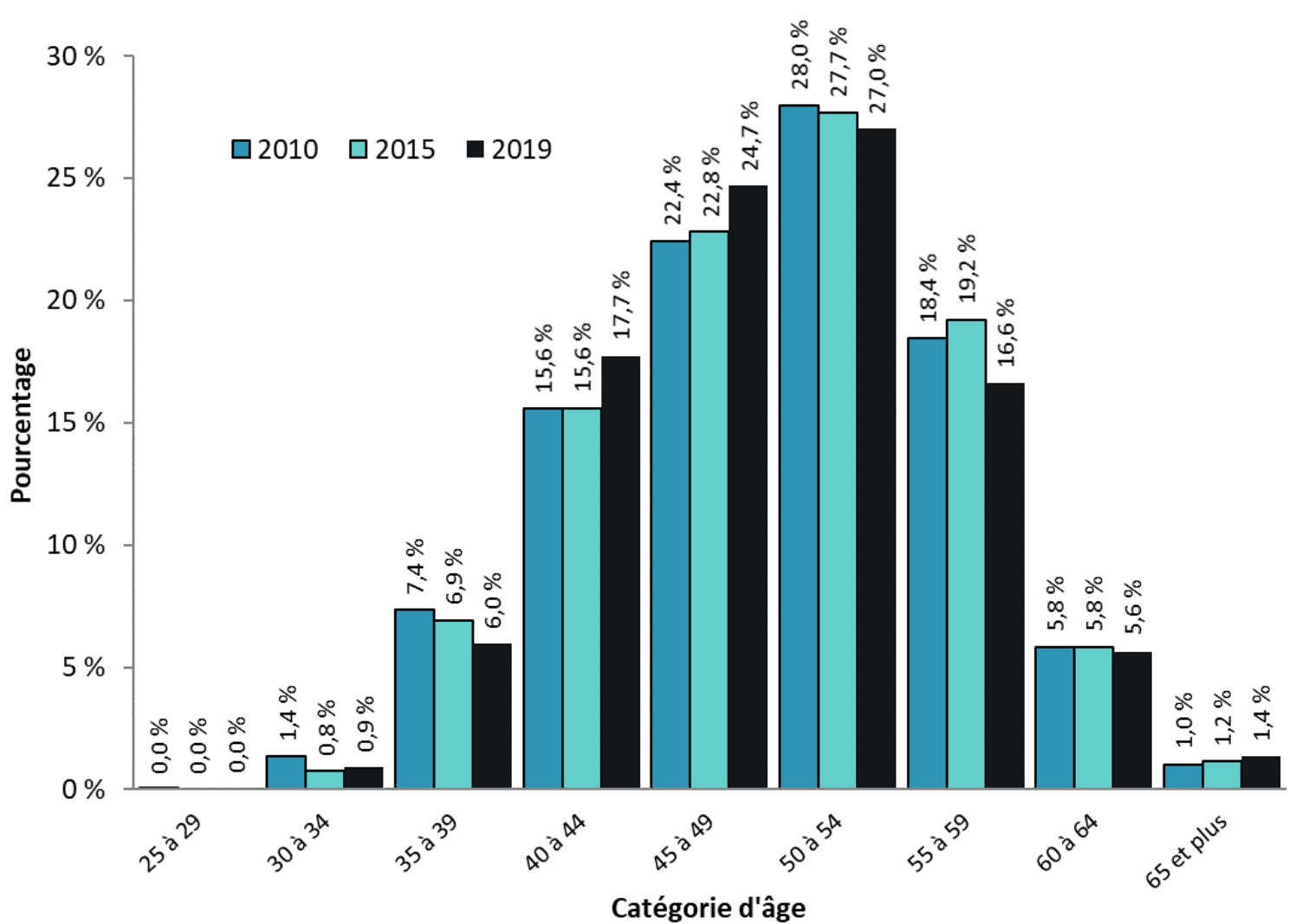
Population : comprend tous les membres de la direction de la fonction publique fédérale, c'est-à-dire, les membres de la direction au sein de l'administration publique centrale et le personnel de niveau équivalent au sein des organismes distincts (comme les classifications du Groupe de la direction [EX] et du Groupe de gestion [MG]), peu importe la durée de l'emploi (personnel nommé pour une durée indéterminée et déterminée et occasionnel). 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 fournie est fondée sur les données en date du 31 mars.

Âge du personnel de la direction dans la fonction publique fédérale

La figure 11 montre la répartition selon l'âge des membres du personnel de la direction de la fonction publique fédérale pour 2010, 2015 et 2019. La proportion du personnel de la direction âgée de 40 à 49 ans a augmenté entre 2010 et 2019, alors que la proportion du personnel âgé de 39 ans ou moins et la proportion du personnel âgé de 50 à 64 ans ont diminué.

Figure 11 : 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 2019



▼ Figure 11 - Version textuelle

Catégorie d'âge	2010	2015	2019
De 25 à 29 ans	0,0 %	0,0 %	0,0 %
De 30 à 34 ans	1,4 %	0,8 %	0,9 %
De 35 à 39 ans	7,4 %	6,9 %	6,0 %
De 40 à 44 ans	15,6 %	15,6 %	17,7 %
De 45 à 49 ans	22,4 %	22,8 %	24,7 %
De 50 à 54 ans	28,0 %	27,7 %	27,0 %
De 55 à 59 ans	18,4 %	19,2 %	16,6 %
De 60 à 64 ans	5,8 %	5,8 %	5,6 %
65 ans et plus	1,0 %	1,2 %	1,4 %

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

Notes

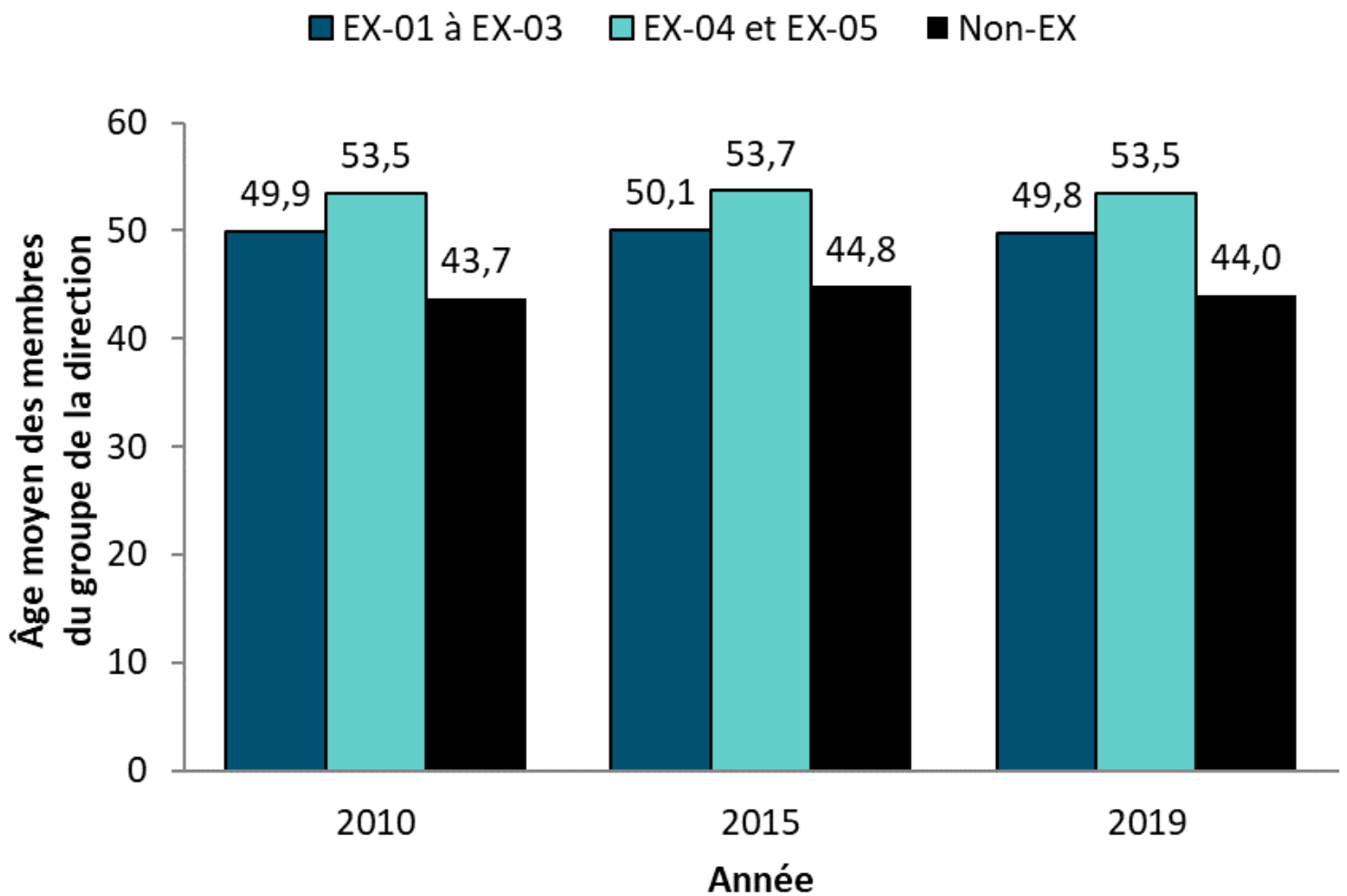
Population : comprend tous les membres de la direction de la fonction publique fédérale, c'est-à-dire, les membres de la direction au sein de l'administration publique centrale et le personnel de niveau équivalent au sein des organismes distincts (comme les classifications du Groupe de la direction [EX] et du Groupe de gestion [MG]), peu importe la durée de l'emploi (personnel nommé pour une durée indéterminée et déterminée et occasionnel). Elle ne comprend pas les membres du personnel de la direction en congé sans solde.

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

Voici ce qu'indique la figure 12 pour les années 2010 à 2019 :

- l'âge moyen des cadres subalternes aux niveaux EX-01 et 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; et
- l'âge moyen des non-cadres oscillait entre 44 et 45 ans.

Figure 12 : âge moyen des cadres subalternes et supérieurs et des non-cadres, 2010, 2015 et 2019



▼ Figure 12 - Version textuelle

Année	EX-01 à EX-03	EX-04 et EX-05	Non-EX
2010	49,9 ans	53,5 ans	43,7 ans
2015	50,1 ans	53,7 ans	44,8 ans
2019	49,8 ans	53,5 ans	44,0 ans

Source : Bureau du dirigeant principal 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 le personnel de niveau équivalent au sein des organismes distincts (comme les classifications du Groupe de la direction [EX] et du Groupe

de gestion [MG]), peu importe la durée de l'emploi (personnel nommé pour une durée indéterminée et déterminée et occasionnel). La population ne comprend pas les membres du personnel de la direction en congé sans solde.

L'information fournie 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 2019

Depuis 1999, le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) est mené tous les trois ans. 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 pour permettre aux ministères et aux organismes d'évaluer et de suivre les progrès plus fréquemment. Le SAFF annuel comprends :

- 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; et
- des questions propres à l'organisation.

Le BDPRH a élaboré le SAFF de 2019, qui a été réalisé du 22 juillet au 6 septembre.

Au total, 182 306 employés au sein de 86 ministères et organismes fédéraux ont répondu au SAFF de 2019, ce qui représente un taux de réponse de 62,3 %.

Généralement, les résultats du SAFF de 2019 étaient plus positifs que ceux de 2018.

D'après les résultats, les employés s'investissent dans leur travail. Semblablement au SAFF de 2018, 81 % des employés ont affirmé qu'ils aiment leur emploi.

L'opinion à l'égard de la haute direction est meilleure qu'elle ne l'était dans le SAFF de 2018. En 2019, 62 % des employés ont affirmé qu'ils avaient confiance en la haute

direction (58 % en 2018).

Les employés sont plus positifs lorsqu'il est question de l'appui qu'ils obtiennent pour leur perfectionnement professionnel et leurs possibilités de promotion :

- 57 % des employés ont indiqué que leur organisme mettait tout en œuvre pour appuyer le perfectionnement professionnel des employés, ce qui représente une augmentation par rapport à 2018 (53 %);
- 52 % des employés ont indiqué qu'ils estiment avoir la possibilité d'obtenir des promotions au sein de leur ministère ou organisme, en fonction de leur éducation, de leurs compétences et de leur expérience, ce qui représente une augmentation par rapport à 2018 (48 %).

Au cours des 12 derniers mois, 14 % des employés ont dit qu'ils avaient été victimes de harcèlement au travail et 8 %, de discrimination.

On constate des améliorations dans la résolution des problèmes liés au système de paye, bien qu'il continue de s'agir d'un des principaux facteurs de stress chez les employés. À cet égard, 74 % des employés ont indiqué qu'ils ont été touchés par des problèmes liés au système de paye, une augmentation par rapport aux résultats de 2018 (70 %), et seuls 39 % 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 2018. De plus, 82 % des employés ont indiqué que les membres de leur unité de travail se comportent de façon respectueuse, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 2018 (81 %).

Les résultats liés à la santé psychologique dans le milieu de travail étaient plus positifs que ceux de 2018. En effet, 73 % des employés ont déclaré que leur organisation a fait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail, comparativement à 71 % en 2018. De plus, 61 % des employés ont décrit leur milieu de travail comme étant sain sur le plan psychologique, ce qui représente une amélioration depuis 2018 (59 %).

Les résultats liés à la diversité et l'inclusion sont restés relativement les mêmes par rapport à ceux de 2018, 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 des résultats semblables à 2018 (78 %).

Une question portant sur la gestion du changement a été ajoutée au SAFF de 2019. 50 % des répondants ont indiqué qu'ils estimaient que le changement était bien géré par leur ministère ou organisme. On a également ajouté une nouvelle question, par l'intermédiaire de laquelle on a demandé aux répondants d'indiquer les obstacles auxquels ils font face dans la progression de leur carrière. 20 % des répondants ont indiqué que le manque de possibilités dans leur région avait eu des répercussions négatives sur leur progression au sein de la fonction publique au cours des 12 derniers mois.

Pour plus de renseignements, veuillez consulter les résultats du [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019](#).

Sondage de fin d'emploi étudiant de 2019

Le Sondage de fin d'emploi étudiant (SFEE) a été élaboré par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH), qui veille aussi à la réalisation du sondage tous les ans depuis 2017. Le SFEE 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 favoriser une meilleure attribution des tâches aux étudiants.

Le SFEE de 2019 a été mené du 6 août au 6 septembre 2019, 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 des travaux; et
- les plans de carrière futures.

Au total, 62 organisations ont participé au sondage, pour un total de 5 939 questionnaires remplis.

Les résultats du SFEE de 2019 sont cohérents avec les résultats des années précédentes. La plupart des étudiants continuent de s'estimer satisfaits des différents aspects du recrutement, de l'intégration et de l'expérience de travail :

- neuf étudiants sur dix étaient d'accord pour dire que, dans l'ensemble, ils avaient eu une expérience de travail positive;
- neuf étudiants sur dix ont déclaré qu'ils ont été traités comme un membre de l'équipe; et
- plus de quatre étudiants sur cinq s'entendent pour dire qu'on les avait encouragé à prendre l'initiative dans le cadre de leur travail.

Certains aspects de leur travail ou de leurs conditions de travail ont toutefois été perçus plus négativement par l'ensemble des étudiants. Les facteurs suivants ont été cernés par ceux-ci à titre de points à améliorer :

- 50 % des étudiants aimeraient recevoir plus de renseignements concernant leurs tâches avant d'entrer en fonction;
- 33 % des étudiants auraient aimé avoir accès à un plan de travail comportant des tâches et des objectifs clairs;
- 32 % des étudiants auraient souhaité avoir plus de responsabilités.

Une augmentation importante et positive de la perception de la fonction publique à titre d'employeur a été observée de 2018 à 2019.

- Les étudiants s'entendent sur le fait que la fonction publique fédérale (FPF) :
 - connaît une bonne morale chez ses employés (augmentation de 74 % à 80 %);
 - encourage l'innovation (une augmentation de 58 % à 63 %);
 - est ouverte au changement (une augmentation de 50 % à 55 %); et
 - offre une rémunération concurrentielle, comparativement aux autres secteurs (une augmentation de 65 % à 70 %).

Lorsqu'on leur pose des questions quant à la possibilité d'une carrière au sein de la fonction publique fédérale, on obtient sensiblement les mêmes résultats qu'au cours des trois dernières années :

- 77 % des étudiants chercheraient à faire carrière au sein de la FPF; et
- 82 % recommanderaient de considérer une carrière au sein de la FPF.

Il est important de donner aux étudiants une expérience de travail enrichissante; il ne suffit pas de présenter la fonction publique fédérale comme employeur de choix, il faut aussi former et recruter les candidats compétents qui aideront à façonner le futur de la fonction publique.

Notes en bas de page

1 Comprend les personnes travaillant à l'extérieur du Canada et dans un lieu inconnu.

2 Statistique Canada. [Tableau 17-10-0009-01 Estimations de la population, trimestrielles](#) .

3 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.

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

5 Les données des dépenses réelles consacrées aux programmes sont tirées des [tableaux de référence financiers](#) du ministère des Finances du Canada.

6 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. Source : [Statistique Canada](#).

► Signaler un problème ou une erreur sur cette page

🔄 Partagez cette page

Date de modification : 2020-08-12

Contactez-nous

Ministères et organismes

Fonction publique et force militaire

Nouvelles

Traités, lois et règlements

Rapports à l'échelle du gouvernement


Premier ministre

À propos du gouvernement

Gouvernement ouvert

- Médias sociaux
- Applications mobiles
- À propos de Canada.ca

- Avis
- Confidentialité

Haut de la page 

Canada 