



# Aperçu démographique de la fonction publique fédérale du Canada, 2022

Publié : le 2023-07-17

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,  
représenté par la présidente du Conseil du Trésor, 2023

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

No de catalogue BT1-49F-PDF  
ISSN: 2561-6846

Ce document est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada à l'adresse [www.canada.ca](http://www.canada.ca)

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, 0222

# Aperçu démographique de la fonction publique du Canada, 2022

---

## Préambule

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

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) travaille en partenariat avec les ministères et organismes distincts pour accéder, analyser et partager les données sur l'effectif de la fonction publique fédérale, afin d'en dégager les tendances actuelles. 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. Au cours de ce processus, on mettra davantage l'accent pour que les dispositions soient prises pour une fonction publique diversifiée et inclusive qui reflète la population qu'elle dessert.

## Sur cette page

- [Introduction](#)
- [Faits saillants de 2022](#)
- [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 2022.

La partie 1 de ce document 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 2022-2023 et du Sondage de fin d'emploi étudiant de 2022.

La fonction publique fédérale est formée de deux segments de population :

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

Le terme « administration publique centrale » renvoie à environ 70 ministères et organismes distincts pour lesquels le Conseil du Trésor agit en tant qu'employeur. Ces organisations figurent dans les annexes I et IV de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#). On peut retrouver plus d'informations sur ce segment de la population en consultant [l'Outil de visualisations interactives de données](#).

Le terme « organismes distincts » désigne les organisations énumérées 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 les niveaux de rémunération de 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 du Canada.

Les données sur l'effectif des organismes distincts ci-après ne sont pas comprises, car les informations pertinentes à leurs employés ne sont pas disponibles 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.

Les données ne comprennent pas :

- les membres du personnel des cabinets de ministre ;
- les employés recrutés localement à l'étranger ;
- les membres des forces régulières de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) ;
- les membres civils de la GRC ; et
- les membres des Forces armées canadiennes.

## Faits saillants de 2022

### ► Dans cette section

### Nombre d'employés

- 335 957 employés actifs (282 980 en 2010)
- Représente 0,86 % de la population canadienne (0,84 % en 2010)

### Lieu de travail

- 57,8 % des employés travaillent dans les régions <sup>1</sup> (59,4 % en 2010)
- 42,2 % des employés travaillent dans la région de la capitale nationale (40,6 % en 2010)

## Type d'emploi

- 80,8 % sont des employés nommés pour une période indéterminée (86,2 % en 2010)
- 13,7 % sont des employés nommés pour une période déterminée (9,1 % en 2010)
- 5,5 % sont des employés occasionnels et des étudiants (4,7 % en 2010)

## Femmes <sup>2</sup>

- 56,3 % des employés sont des femmes (55,2 % en 2010)
- 52,5 % des membres du personnel de la direction sont des femmes (43,8 % en 2010)

## Langues officielles <sup>3</sup>

- 71,7 % des employés ont indiqué que l'anglais était leur première langue officielle (71,0 % en 2010)
- 28,3 % des employés ont indiqué que le français était leur première langue officielle (29,0 % en 2010)

## Âge <sup>4</sup>

- L'âge moyen des employés est de 43,5 ans (43,9 ans en 2010)
- L'âge moyen du personnel de la direction est de 50,0 ans (50,1 ans en 2010)

# Partie 1 : Fonction publique fédérale

► Dans cette section

## Taille relative et dépenses

Entre 2010 et 2022 :

- la population du Canada est passée d'environ 33,9 millions de personnes à 39,3 millions (soit une augmentation de 15,9 %) <sup>5</sup> ; et

- le nombre de fonctionnaires fédéraux est passé de 282 980 à 335 957 (soit une augmentation de 18,7 %). <sup>6</sup>

La fonction publique fédérale représentait 0,86 % de la population canadienne en 2022. Au cours des 10 dernières années, cette représentation a fluctué par rapport à la population canadienne, mais elle représente aujourd'hui une plus grande proportion de la population canadienne alors qu'elle ne représentait que 0,84 % en 2010.

Entre l'exercice 2009 à 2010 et l'exercice 2021 à 2022 :

- le produit intérieur brut (PIB) réel du Canada a augmenté de 28,8 % <sup>7</sup> ; et
- les dépenses réelles consacrées aux programmes fédéraux se sont accrues de 46,0 % (en dollars indexés). <sup>8</sup>

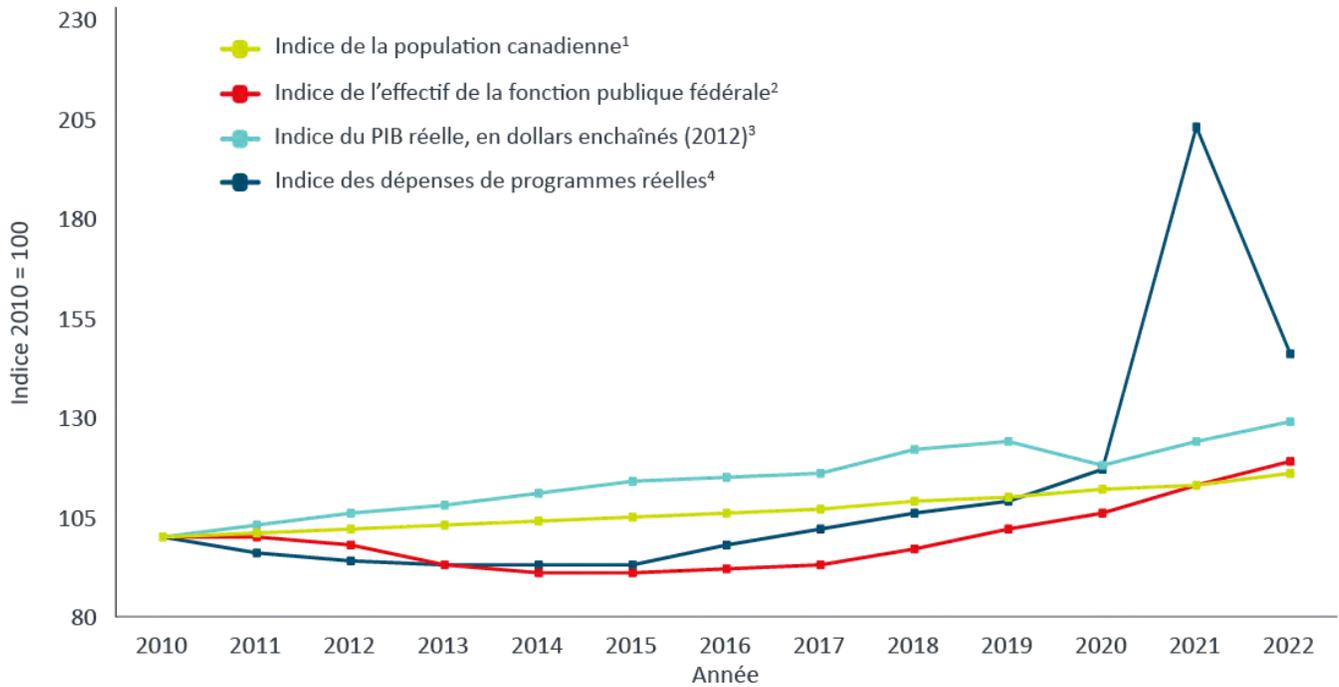
Plus récemment, de l'exercice 2020 à 2021 à l'exercice 2021 à 2022, il y a eu :

- une augmentation de 4,0 % du produit intérieur brut réel ; et
- une diminution de 28,1 % des dépenses réelles consacrées aux programmes fédéraux.

Depuis la période de 2010 à 2015, au cours de laquelle l'effectif a diminué en raison de compressions budgétaires, on observe une augmentation de l'effectif de la fonction publique fédérale. Au cours de la dernière année, l'effectif a augmenté de 5,1 %.

La figure 1 présente les 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 2022.

**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 2022**



▼ Figure 1 - Version textuelle

| Année       | Indice de la population canadienne <sup>1</sup> | Indice de l'effectif de la fonction publique fédérale <sup>2</sup> | Indice du PIB réelle, en dollars enchaînés (2012) <sup>3</sup> | Indice des dépenses de programmes réelles <sup>4</sup> |
|-------------|---|--|--|--|
| <b>2010</b> | 100   | 100  | 100  | 100  |
| <b>2011</b> | 101   | 100  | 103  | 96   |
| <b>2012</b> | 102   | 98   | 106  | 94   |
| <b>2013</b> | 103   | 93   | 108  | 93   |
| <b>2014</b> | 104   | 91   | 111  | 93   |
| <b>2015</b> | 105   | 91   | 114  | 93   |
| <b>2016</b> | 106   | 92   | 115  | 98   |
| <b>2017</b> | 107   | 93   | 116  | 102  |
| <b>2018</b> | 109   | 97   | 122  | 106  |
| <b>2019</b> | 110   | 102  | 124  | 109  |
| <b>2020</b> | 112   | 106  | 118  | 117  |
| <b>2021</b> | 113   | 113  | 124  | 203  |

| Année | Indice de la population canadienne <sup>1</sup> | Indice de l'effectif de la fonction publique fédérale <sup>2</sup> | Indice du PIB réelle, en dollars enchaînés (2012) <sup>3</sup> | Indice des dépenses de programmes réelles <sup>4</sup> |
|-------|---|--|--|--|
| 2022  | 116   | 119  | 129  | 146  |

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

<sup>1</sup> Fondée sur les données en date du 1er avril de chaque année.

<sup>2</sup> Fondé sur les données des employés actifs seulement qui sont recueillies le 31 mars chaque année.

<sup>3</sup> Fondé sur les données de l'année civile.

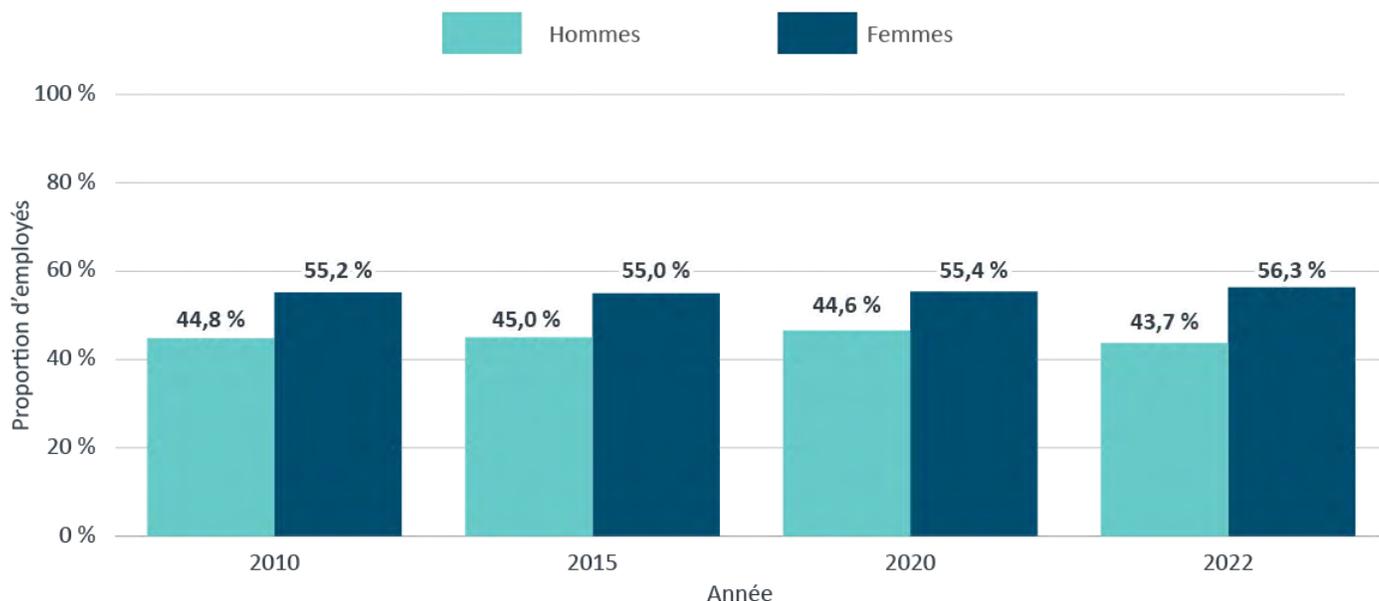
<sup>4</sup> Fondées sur les données de l'exercice. Les dépenses réelles consacrées aux programmes comprennent les transferts et ont été rajustées en fonction de l'Indice des prix à la consommation.

## Diversité au sein de la fonction publique fédérale

### Selon le sexe

Comme le montre la figure 2, en 2022, les femmes représentaient 56,3 % de la fonction publique fédérale, une augmentation de 1,1 point de pourcentage depuis 2010.

**Figure 2 : Effectif de la fonction publique fédérale, selon le sexe, en 2010, 2015, 2020 et 2022**



▼ Figure 2 - Version textuelle

| Sexe   | 2010   | 2015   | 2020   | 2022   |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| Hommes | 44,8 % | 45,0 % | 44,6 % | 43,7 % |
| Femmes | 55,2 % | 55,0 % | 55,4 % | 56,3 % |

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

**Notes techniques :**

Population : Comprend tous les employés, peu importe le type d'emploi, à l'exception des employés en congé sans solde.

L'information fournie ne comprend pas les employés dont le sexe n'est pas connu et est fondée sur les données en date du 31 mars.

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

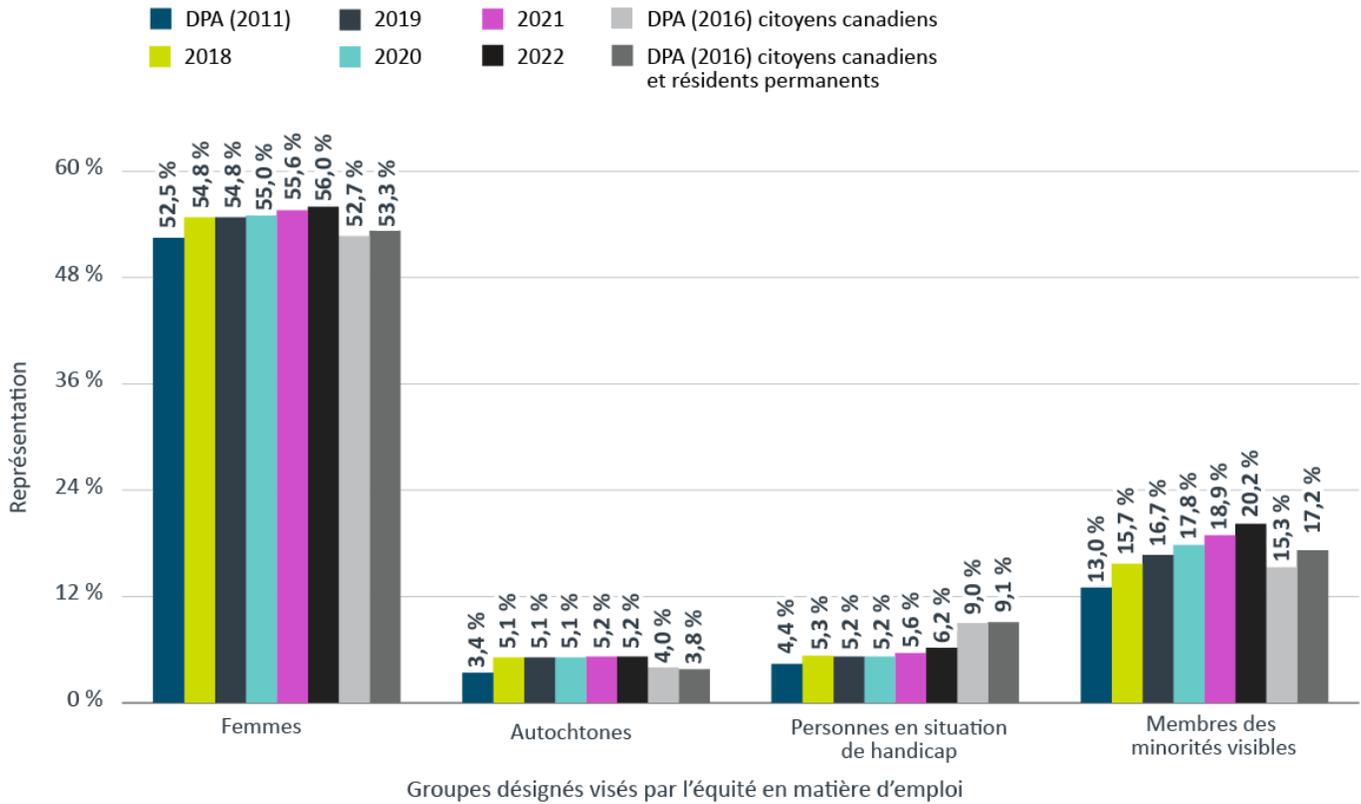
### Représentation

La figure 3 montre une augmentation des taux de représentation pour les quatre groupes désignés par l'équité en matière d'emploi au sein de l'administration publique centrale depuis 2018.

Le taux de représentation des femmes était légèrement plus élevé que l'année précédente, tandis que le taux de représentation des personnes en situation de handicap est passé de 5,6 % en 2021 à 6,2 % en 2022. De même, le taux de représentation des membres des minorités visibles a connu une hausse au cours des cinq dernières années consécutives. Cependant, le taux de représentation des Autochtones dans l'administration publique centrale est demeuré relativement stable au cours des cinq dernières années.

Dans l'ensemble, la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles) continue de dépasser leur disponibilité respective au sein de la population active <sup>9</sup> à l'exception des personnes en situation de handicap.

**Figure 3 : Représentation des groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi dans l'administration publique centrale (APC), de 2018 à 2022 et estimations de leur disponibilité au sein de la population active (DPA)**



▼ Figure 3 - Version textuelle

| Groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi | DPA (2011) | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   | DPA (2016) citoyens canadiens | DPA (2016) citoyens canadiens et résidents permanents |
|---|------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------------------|---|
| Femmes  | 52,5 %     | 54,8 % | 54,8 % | 55,0 % | 55,6 % | 56,0 % | 52,7 %                        | 53,3 %  |
| Autochtones   | 3,4 %      | 5,1 %  | 5,1 %  | 5,1 %  | 5,2 %  | 5,2 %  | 4,0 %                         | 3,8 %   |
| Personnes en situation de handicap                      | 4,4 %      | 5,3 %  | 5,2 %  | 5,2 %  | 5,6 %  | 6,2 %  | 9,0 %                         | 9,1 %   |
| Membres des minorités visibles                          | 13,0 %     | 15,7 % | 16,7 % | 17,8 % | 18,9 % | 20,2 % | 15,3 %                        | 17,2 %  |

**Source :** Système de paye du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada en date du 31 mars de chaque année donnée et Banque de données sur l'équité en matière d'emploi (BDEE) du Secrétariat du Conseil du Trésor.

**Population :** Comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations qui relèvent de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (administration publique centrale). Sont exclus de cette information : les employés en congé non payé, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois, les étudiants et les employés occasionnels, les personnes nommées par le gouverneur en conseil, le personnel des cabinets de ministre, les juges fédéraux et les sous-ministres.

Les données de ce tableau couvrent les employés identifiés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans les règlements de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

**Notes techniques :**

La représentation interne des Autochtones, des personnes en situation d'handicap et des membres des minorités visibles est basée sur les personnes qui ont volontairement choisi de s'identifier à l'un des groupes respectifs d'équité en matière d'emploi. La représentation en fonction du sexe est basée sur les données fournies par le système de paye.

Les estimations de la disponibilité au sein de la population active (DPA) de 2016 sont fondées sur les données du Recensement du Canada de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Les estimations de la disponibilité au sein de la population active de 2011 sont fondées sur les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

La DPA de 2011 est la comparaison pertinente pour les données de représentation de 2018. La DPA de 2016 basée sur les citoyens canadiens seulement est la comparaison pertinente pour 2019, 2020 et 2021, tandis que la DPA de 2016 basée sur les citoyens

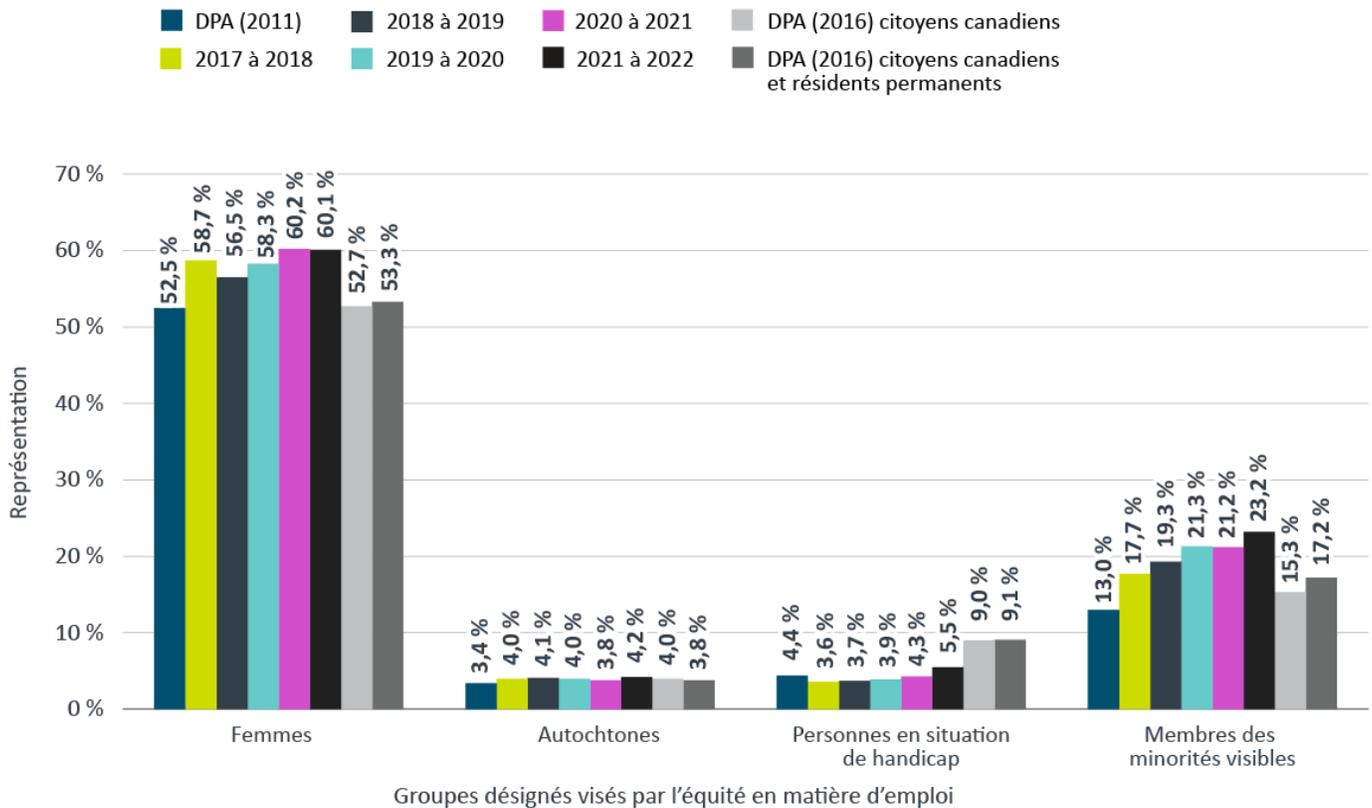
canadiens et les résidents permanents est la comparaison pertinente pour 2022.

Les estimations de la disponibilité au sein de la population active comprennent les citoyens canadiens et, à partir de 2022, les résidents permanents dont les professions au sein de la population active canadienne correspondent à celles de l'administration publique centrale.

## **Embauche**

Lorsqu'on examine l'embauche d'employés nommés pour une période indéterminée ou déterminée de trois mois ou plus à la figure 4, il est évident que la part de nouvelles recrues dans tous les groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi demeure plus élevée que leur disponibilité actuelle au sein de la population active, à l'exception des personnes en situation de handicap dont le niveau d'embauche reste inférieur à la disponibilité actuelle de ce groupe au sein de la population active.

**Figure 4 : Employés embauchés dans l'administration publique centrale (APC), de l'exercice 2017 à 2018 à l'exercice 2021 à 2022 selon les groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi, et estimations de leur disponibilité au sein de la population active (DPA)**



▼ Figure 4 - Version textuelle

| Groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi | DPA (2011) | 2017 à 2018 | 2018 à 2019 | 2019 à 2020 | 2020 à 2021 | 2021 à 2022 | DPA (2016) citoyens canadiens | DPA (2016) citoyens canadiens et résidents permanents |
|---|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------------|---|
| <b>Femmes</b>   | 52,5 %     | 58,7 %      | 56,5 %      | 58,3 %      | 60,2 %      | 60,1 %      | 52,7 %                        | 53,3 %  |
| <b>Autochtones</b>                                      | 3,4 %      | 4,0 %       | 4,1 %       | 4,0 %       | 3,8 %       | 4,2 %       | 4,0 %                         | 3,8 %   |
| <b>Personnes en situation de handicap</b>               | 4,4 %      | 3,6 %       | 3,7 %       | 3,9 %       | 4,3 %       | 5,5 %       | 9,0 %                         | 9,1 %   |
| <b>Membres des minorités visibles</b>                   | 13,0 %     | 17,7 %      | 19,3 %      | 21,3 %      | 21,2 %      | 23,2 %      | 15,3 %                        | 17,2 %  |

**Sources :** Système de paye du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Banque de données sur l'équité en matière d'emploi du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, et les dossiers de la Commission de la fonction publique du Canada sur les activités d'embauche et de dotation.

**Population :** Comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations qui relèvent de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (administration publique centrale).

**Notes techniques :**

La représentation interne des Autochtones, des personnes en situation de handicap et des membres des minorités visibles est basée sur les personnes qui ont volontairement choisi de s'identifier à l'un des groupes respectifs d'équité en matière d'emploi. La représentation en fonction du sexe est basée sur les données fournies par le système de paye.

Le terme "employés embauchés" fait référence aux employés qui ont été ajoutés à la liste de paye de la fonction publique du Canada entre le 1er avril et le 31 mars de chaque exercice donné.

Les pourcentages correspondent à la part de chaque groupe désigné de l'ensemble des embauches.

Les estimations de la disponibilité au sein de la population active (DPA) de 2016 sont fondées sur les données du Recensement du Canada de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Les estimations de la disponibilité au sein de la population active de 2011 sont fondées sur les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

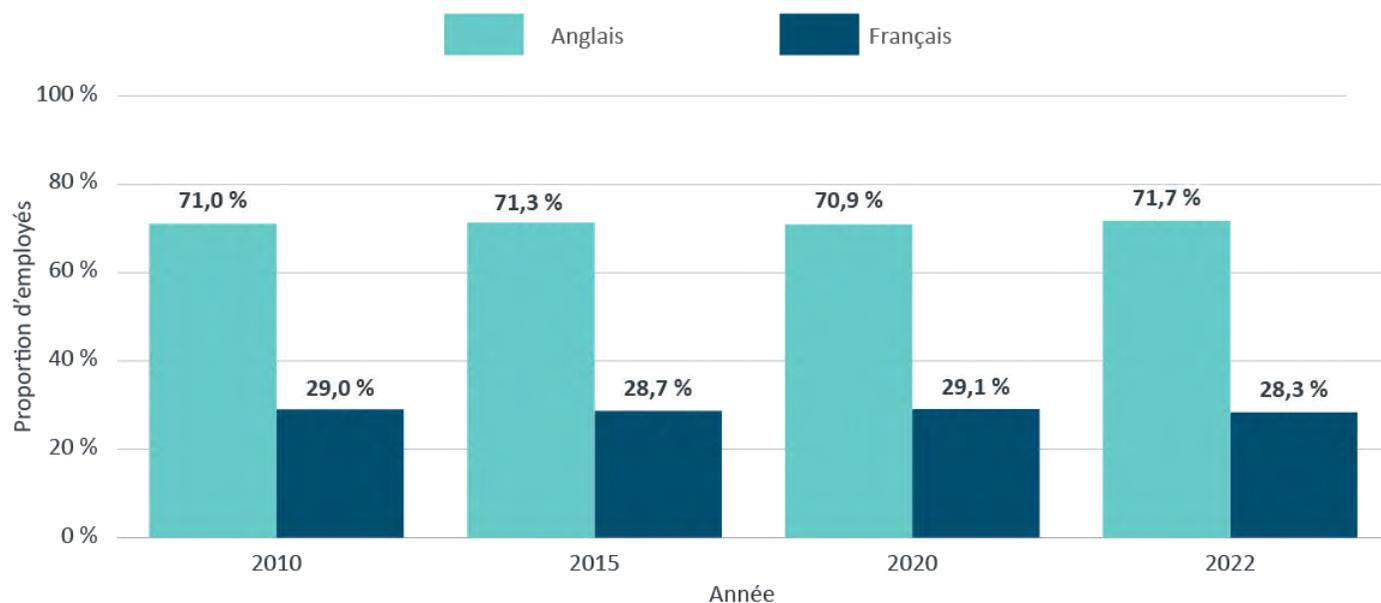
La DPA de 2011 est la comparaison pertinente pour les données de représentation de 2017 à 2018. La DPA de 2016 basée sur les citoyens canadiens seulement est la comparaison pertinente pour 2018 à 2019, 2019 à 2020 et 2020 à 2021, tandis que la DPA de 2016 basée sur les citoyens canadiens et les résidents permanents est la comparaison pertinente pour 2021 à 2022.

Les estimations de la disponibilité au sein de la population active comprennent les citoyens canadiens et, à partir de 2022, les résidents permanents dont les professions au sein de la population active canadienne correspondent à celles de l'administration publique centrale.

## Selon la première langue officielle

Comme l'illustre la figure 5, la répartition des fonctionnaires fédéraux selon la première langue officielle en 2022 est demeurée presque la même qu'en 2010, 2015 et 2020.

**Figure 5 : Première langue officielle des fonctionnaires fédéraux, en 2010, 2015, 2020 et 2022**



### ▼ Figure 5 - Version textuelle

| Première langue officielle | 2010   | 2015   | 2020   | 2022   |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Anglais                    | 71,0 % | 71,3 % | 70,9 % | 71,7 % |

|                                   |             |             |             |             |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Français langue officielle</b> | <b>2010</b> | <b>2015</b> | <b>2020</b> | <b>2022</b> |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|

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

**Notes techniques :**

Population : Comprend tous les employés actifs, peu importe le type d'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.

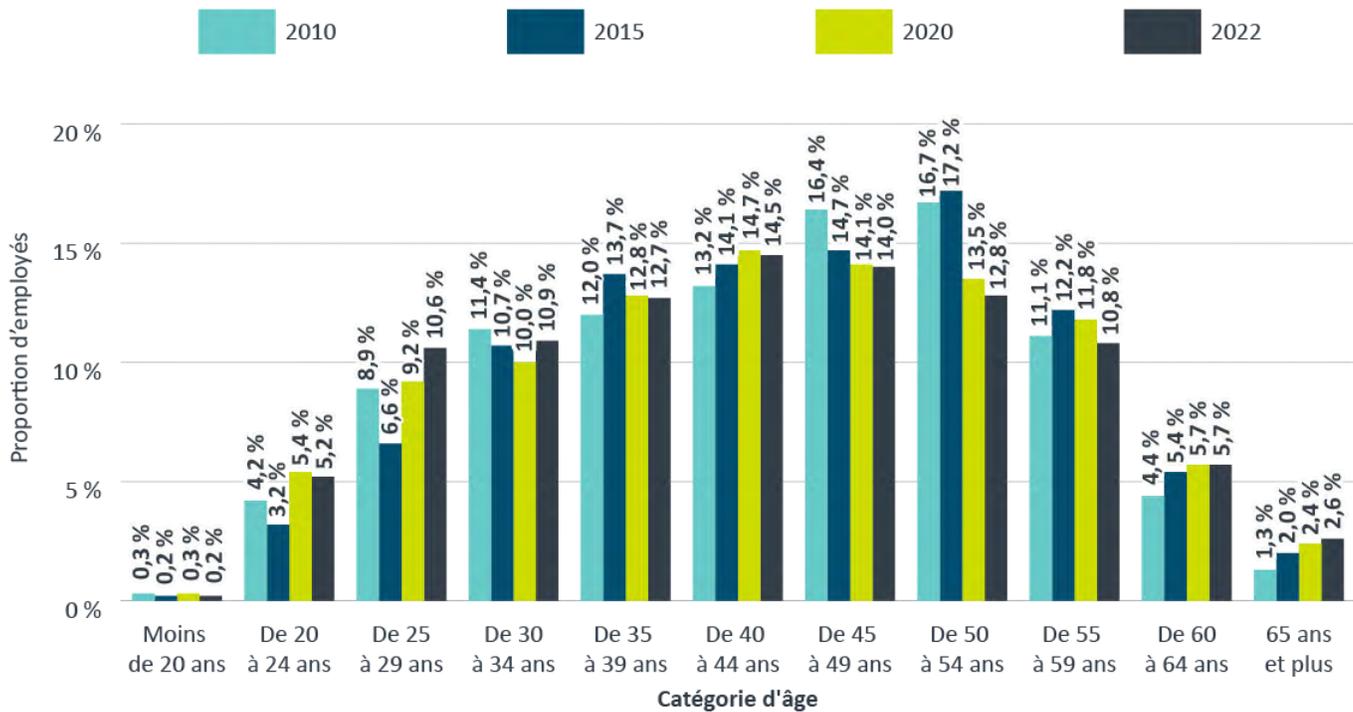
## Âge des fonctionnaires fédéraux

La figure 6 montre la répartition des fonctionnaires fédéraux en 2010, 2015, 2020 et 2022 selon le groupe d'âge. De 2010 à 2022, la répartition a légèrement changé de la façon suivante :

- une réduction de la proportion des employés des groupes d'âge de 30 à 34 ans et de 45 à 59 ans ; et
- une hausse de la proportion des employés des groupes d'âge de 20 à 29 ans, de 35 à 44 ans et de 60 ans et plus.

L'âge moyen des fonctionnaires fédéraux a légèrement augmenté entre 2010 et 2015 (passant de 43,9 ans en 2010 à 45,0 ans en 2015), et a ensuite diminué entre 2015 et 2022, passant de 45,0 ans en 2015 à 43,5 ans en 2022.

**Figure 6 : Fonctionnaires fédéraux, selon la catégorie d'âge, en 2010, 2015, 2020 et 2022**



▼ Figure 6 - Version textuelle

| Catégorie d'âge | 2010   | 2015   | 2020   | 2022   |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|
| Moins de 20 ans | 0,3 %  | 0,2 %  | 0,3 %  | 0,2 %  |
| De 20 à 24 ans  | 4,2 %  | 3,2 %  | 5,4 %  | 5,2 %  |
| De 25 à 29 ans  | 8,9 %  | 6,6 %  | 9,2 %  | 10,6 % |
| De 30 à 34 ans  | 11,4 % | 10,7 % | 10,0 % | 10,9 % |
| De 35 à 39 ans  | 12,0 % | 13,7 % | 12,8 % | 12,7 % |
| De 40 à 44 ans  | 13,2 % | 14,1 % | 14,7 % | 14,5 % |
| De 45 à 49 ans  | 16,4 % | 14,7 % | 14,1 % | 14,0 % |
| De 50 à 54 ans  | 16,7 % | 17,2 % | 13,5 % | 12,8 % |
| De 55 à 59 ans  | 11,1 % | 12,2 % | 11,8 % | 10,8 % |
| De 60 à 64 ans  | 4,4 %  | 5,4 %  | 5,7 %  | 5,7 %  |
| 65 ans et plus  | 1,3 %  | 2,0 %  | 2,4 %  | 2,6 %  |

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

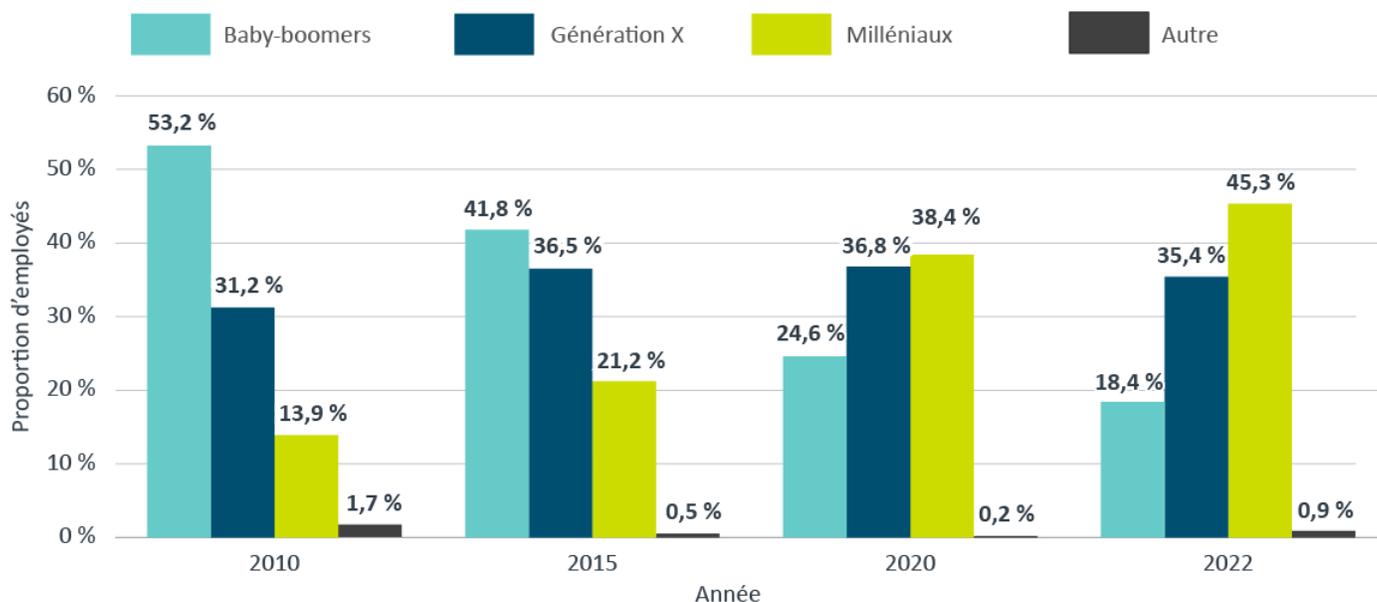
## Notes techniques :

Population : Comprend tous les employés actifs, peu importe le type d'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 7 montre la répartition des fonctionnaires fédéraux selon la génération en 2010, 2015, 2020 et 2022. 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 au cours de la période de 1980 à 2000). Les milléniaux représente maintenant le groupe le plus important des fonctionnaires (45,3 %), suivi de la génération X (35,4 %).

**Figure 7 : Fonctionnaires fédéraux, selon la génération, en 2010, 2015, 2020 et 2022**



### ▼ Figure 7 - Version textuelle

| Génération   | 2010   | 2015   | 2020   | 2022   |
|--------------|--------|--------|--------|--------|
| Baby-boomers | 53,2 % | 41,8 % | 24,6 % | 18,4 % |

| Génération x | 2010   | 2015   | 2020   | 2022   |
|--------------|--------|--------|--------|--------|
| Milléniaux   | 34,2 % | 36,5 % | 36,8 % | 35,4 % |
| Autre        | 13,9 % | 21,2 % | 38,4 % | 45,3 % |
|              | 1,7 %  | 0,5 %  | 0,2 %  | 0,9 %  |

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

**Notes techniques :**

Population : Comprend tous les employés actifs, peu importe le type d'emploi, à l'exception des employés en congé sans solde.

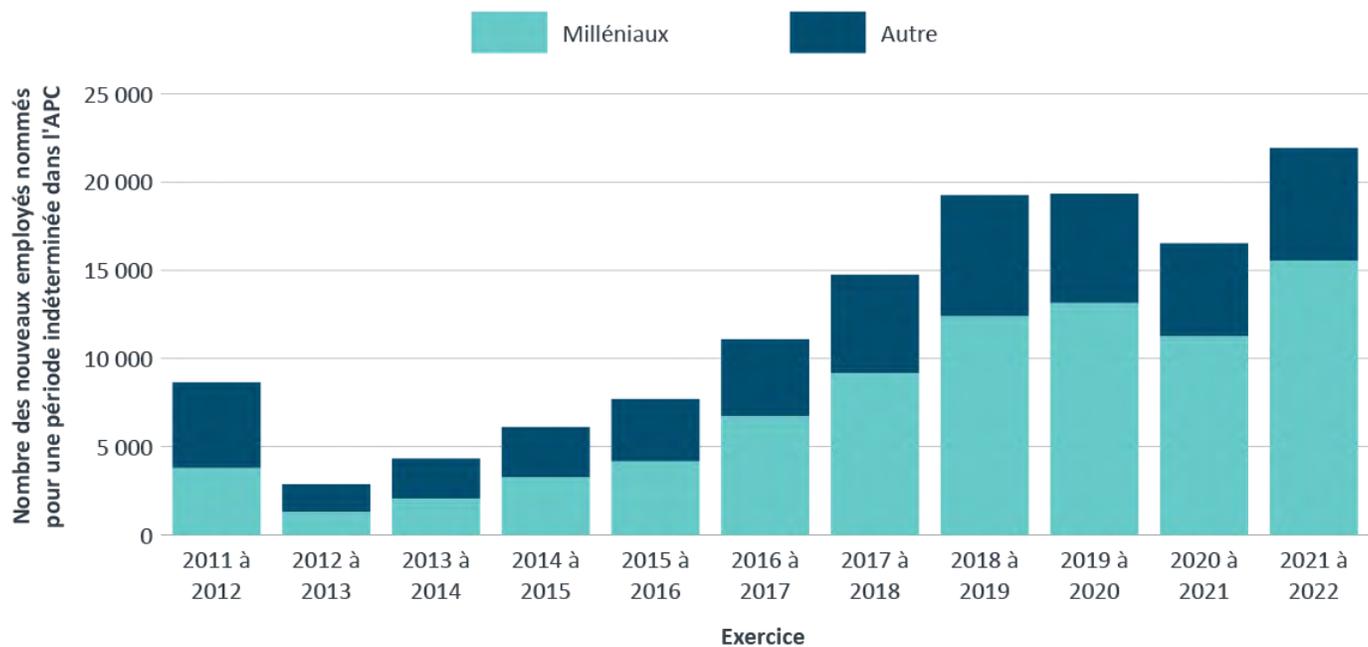
L'information fournie ne comprend pas les employés dont l'âge n'est pas connu ; et est fondée sur les données en date du 31 mars.

La catégorie "Autre" comprend les employés qui sont nés dans les autres générations (c'est-à-dire la plus grande génération, les traditionalistes et la génération Z).

## Embauche dans l'administration publique centrale

La figure 8 présente le nombre de nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale au fil des années. Le nombre de nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée a connu une hausse depuis l'exercice 2012 à 2013. Ce nombre a diminué entre l'exercice 2019 à 2020 et l'exercice 2020 à 2021, mais elle a augmenté depuis. Le nombre de nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale a augmenté de 32,7 %, passant de 16 528 au cours de l'exercice 2020 à 2021 à 21 925 au cours de l'exercice 2021 à 2022.

**Figure 8 : Embauche de nouveaux employés pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale (APC), de l'exercice 2011 à 2012 à l'exercice 2021 à 2022**



▼ Figure 8 - Version textuelle

| Génération        | 2011<br>to<br>2012 | 2012<br>to<br>2013 | 2013<br>to<br>2014 | 2014<br>to<br>2015 | 2015<br>to<br>2016 | 2016<br>to<br>2017 | 2017<br>to<br>2018 | 2018<br>to<br>2019 | 2019<br>to<br>2020 | 2020<br>to<br>2021 | 2021<br>to<br>2022 |
|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| <b>Milléniaux</b> | 3 775              | 1 284              | 2 060              | 3 274              | 4 168              | 6 712              | 9 169              | 12 381             | 13 127             | 11 247             | 15 532             |
| <b>Autre</b>      | 4 867              | 1 581              | 2 255              | 2 819              | 3 530              | 4 373              | 5 580              | 6 864              | 6 206              | 5 281              | 6 393              |

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

**Notes techniques :**

Population : Comprend seulement les nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale.

L'information sur la génération est fondée sur l'âge des employés au moment de leur embauche.

La catégorie « Autre » comprend les employés qui sont nés de toutes les générations (c'est-à-dire la plus grande génération, les traditionalistes, les baby-boomers, génération X et la génération Z), à l'exception de la génération du millénaire. Cette

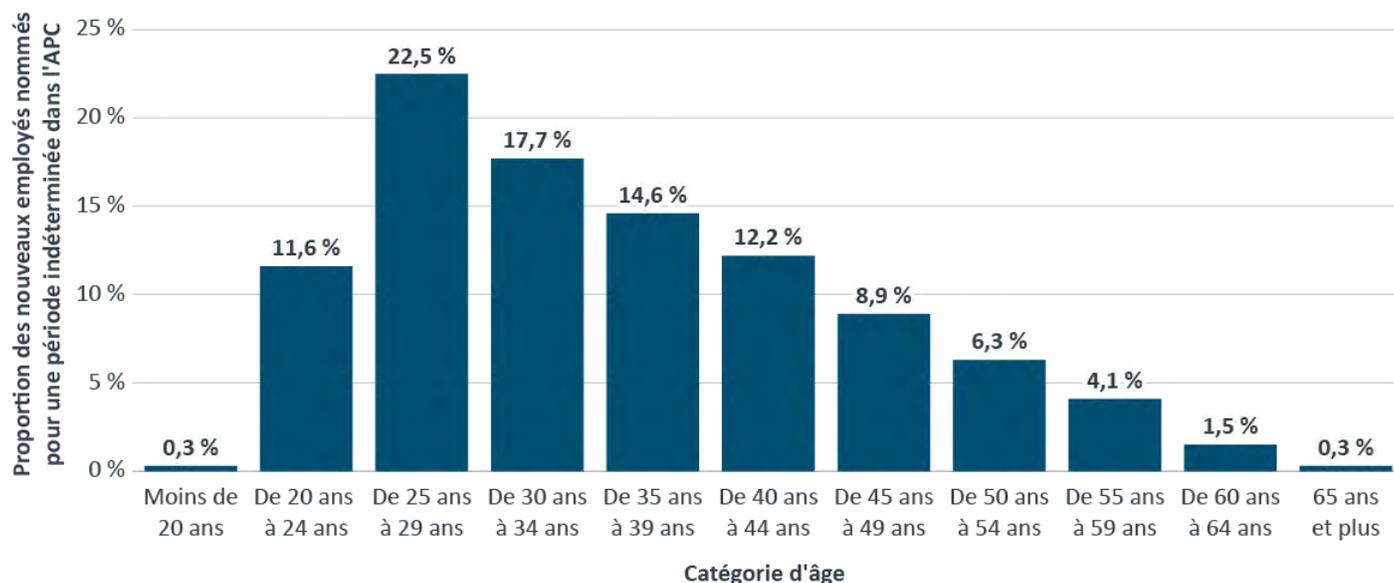
catégorie comprend également les employés dont l'âge n'est pas connu.

La proportion de nouveaux employés nommés pour une période indéterminée qui sont de la génération du millénaire a augmenté de 68,0 % au cours de l'exercice 2020 à 2021 à 70,8 % au cours de l'exercice 2021 à 2022. Au cours de la même période :

- la proportion de nouveaux employés nommés pour une période indéterminée et appartenant à la génération des baby-boomers a diminué, passant de 8,1 % à 6,2 % ; et
- la proportion de nouveaux employés appartenant à la génération X a diminué de 23,5 % à 22,5 %. <sup>10</sup>

La figure 9 illustre la répartition selon l'âge des nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale. L'âge médian était de 34,4 ans.

**Figure 9 : Embauche de nouveaux employés pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale (APC) selon l'âge, durant l'exercice 2021 à 2022.**



▼ Figure 9 - Version textuelle

| Catégorie d'âge | Proportion des nouveaux employés nommés pour une période indéterminée dans l'APC |
|-----------------|--|
| Moins de 20 ans | 0,3 %  |
| De 20 à 24 ans  | 11,6 %   |
| De 25 à 29 ans  | 22,5 %   |
| De 30 à 34 ans  | 17,7 %   |
| De 35 à 39 ans  | 14,6 %   |
| De 40 à 44 ans  | 12,2 %   |
| De 45 à 49 ans  | 8,9 %  |
| De 50 à 54 ans  | 6,3 %  |
| De 55 à 59 ans  | 4,1 %  |
| 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.

**Notes techniques :**

Population : Comprend seulement les nouveaux employés embauchés pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale.

L'information fournie ne comprend pas les employés dont l'âge n'est pas connu.

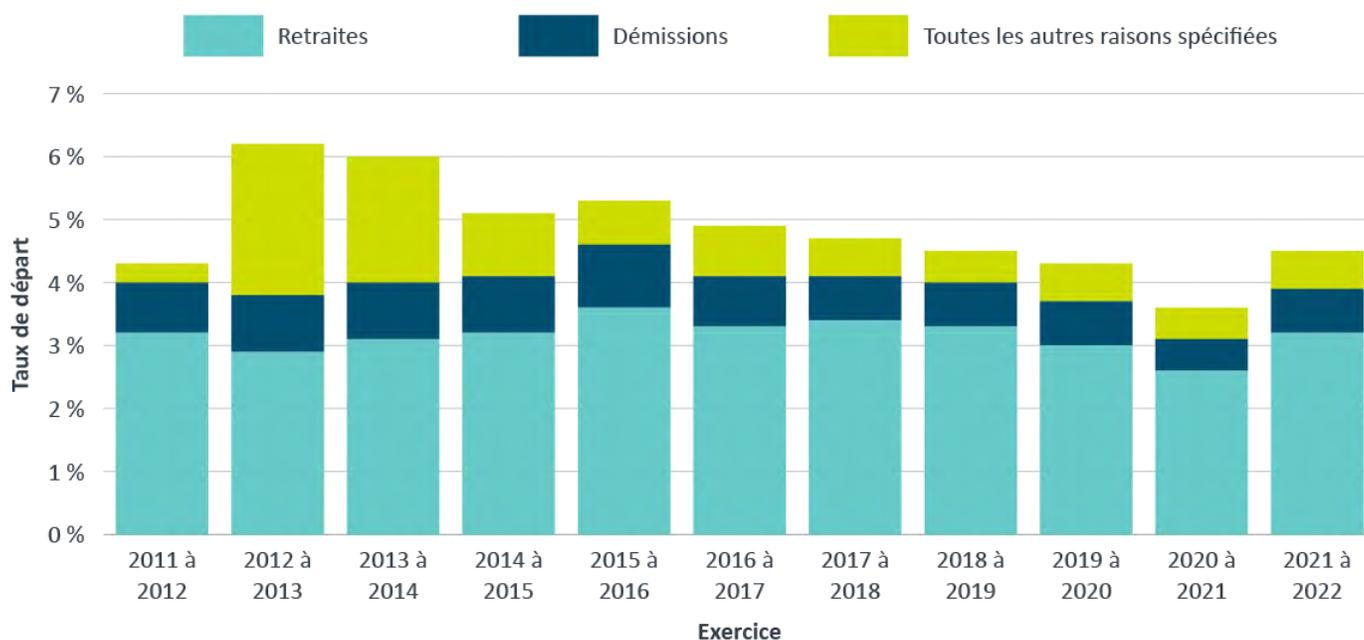
## Départs de la fonction publique fédérale

Les départs à la retraite ont représenté 71,3 % des départs, tandis que les démissions en ont représenté 15,2 % au cours de l'exercice 2021 à 2022. De plus, comme le montre la figure 10, au cours de l'exercice 2021 à 2022, les taux

de départ de la fonction publique fédérale à la retraite, les démissions et toutes les autres raisons spécifiées étaient de 3,2 %, 0,7 % et 0,6 %, respectivement.

Depuis la période de 2012 à 2013 et de 2013 à 2014, au cours de laquelle le nombre de départs de la fonction publique fédérale avait augmenté en réponse aux réductions budgétaires, il y a eu une diminution constante des départs de l'effectif de la fonction publique fédérale jusqu'à l'exercice 2020 à 2021. Entre l'exercice 2020 à 2021 et l'exercice 2021 à 2022, les départs ont augmenté de 30,6 %. Ce bond est principalement dû au fait que les employés ont reporté leur retraite après la pandémie.

**Figure 10 : Taux de départ pour la fonction publique fédérale, de l'exercice 2011 à 2012 à l'exercice 2021 à 2022**



▼ Figure 10 - Version textuelle

| Type de départ    | 2011 à 2012 | 2012 à 2013 | 2013 à 2014 | 2014 à 2015 | 2015 à 2016 | 2016 à 2017 | 2017 à 2018 | 2018 à 2019 | 2019 à 2020 | 2020 à 2021 | 2021 à 2022 |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Retraites</b>  | 3,2 %       | 2,9 %       | 3,1 %       | 3,2 %       | 3,6 %       | 3,3 %       | 3,4 %       | 3,3 %       | 3,0 %       | 2,6 %       | 3,2 %       |
| <b>Démissions</b> | 0,8 %       | 0,9 %       | 0,9 %       | 0,9 %       | 1,0 %       | 0,8 %       | 0,7 %       | 0,7 %       | 0,7 %       | 0,5 %       | 0,7 %       |

| Type de départ                       | 2011<br>à<br>2012 | 2012<br>à<br>2013 | 2013<br>à<br>2014 | 2014<br>à<br>2015 | 2015<br>à<br>2016 | 2016<br>à<br>2017 | 2017<br>à<br>2018 | 2018<br>à<br>2019 | 2019<br>à<br>2020 | 2020<br>à<br>2021 | 2021<br>à<br>2022 |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Toutes les autres raisons spécifiées | 0,3 %             | 2,4 %             | 2,0 %             | 1,0 %             | 0,7 %             | 0,8 %             | 0,6 %             | 0,5 %             | 0,6 %             | 0,5 %             | 0,6 %             |

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

**Notes techniques :**

Population : Fonctionnaires fédéraux nommés pour une période indéterminée, y compris les employés qui ont quitté la fonction publique (retraites, démissions ou départs pour les autres raisons spécifiées) pendant un congé sans solde.

Les taux de départ n'ont pas été fournis pour les employés dont le motif de départ n'a pas été spécifié.

Les données et les taux sur les départs à partir de l'exercice 2016 à 2017 peuvent changer.

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

En 1990, l'effectif de la fonction publique 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 ;

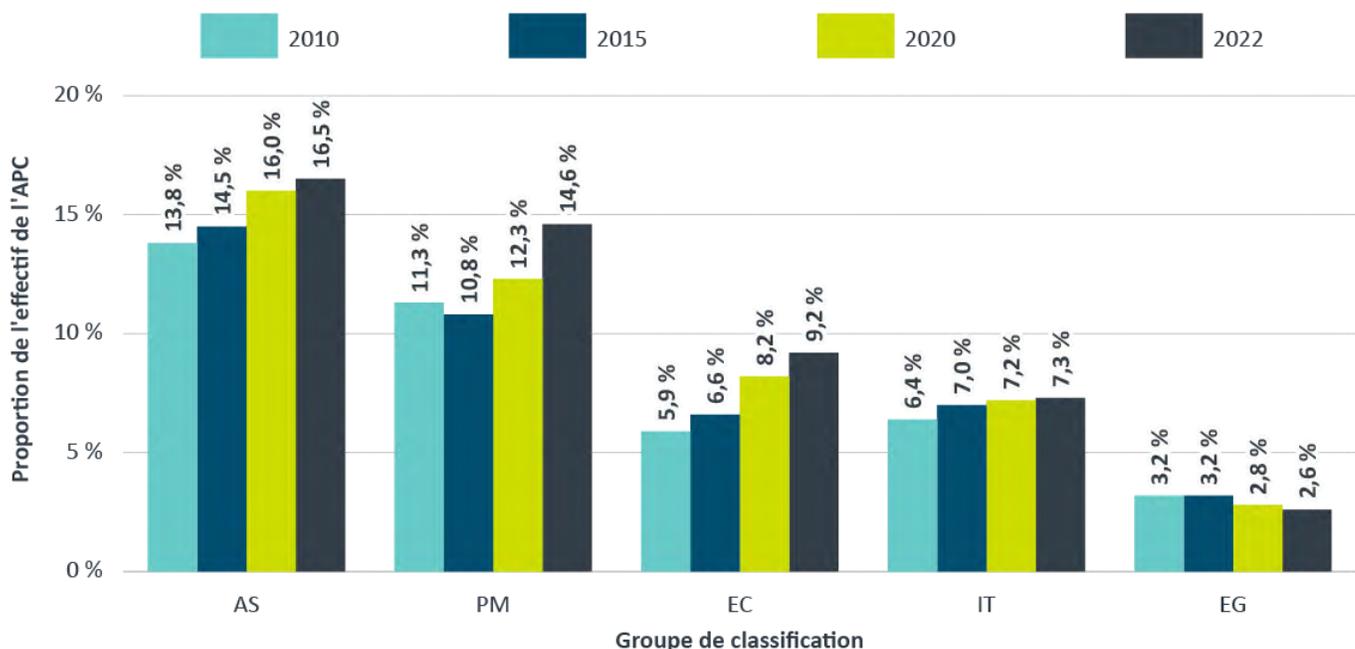
- de nouveaux défis à relever ; et
- des avancées technologiques survenues depuis 2000.

Comme l'illustre la figure 11, le nombre d'employés au sein des cinq plus importants groupes de classification axés sur le savoir dans l'administration publique centrale sont :

- Services administratifs (AS) ;
- Administration des programmes (PM) ;
- Économique et services de sciences sociales (EC) ;
- Technologie de l'information (IT) <sup>11</sup> ; et
- Soutien technologique et scientifique (EG).

En 2022, ces groupes de classification représentaient 50,0 % de l'effectif de l'administration publique centrale et, en 2010, ils n'en représentaient que 40,7 %.

**Figure 11 : Les cinq plus importants groupes de classification les plus axés sur le savoir dans l'administration publique centrale (APC) pour les années de 2010, 2015, 2020 et 2022, en pourcentage de l'effectif de l'APC.**



▼ Figure 11 - Version textuelle

| <b>Groupe de classification</b> | <b>2010</b> | <b>2015</b> | <b>2020</b> | <b>2022</b> |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>AS</b>                       | 13,8 %      | 14,5 %      | 16,0 %      | 16,5 %      |
| <b>PM</b>                       | 11,3 %      | 10,8 %      | 12,3 %      | 14,6 %      |
| <b>EC</b>                       | 5,9 %       | 6,6 %       | 8,2 %       | 9,2 %       |
| <b>IT</b>                       | 6,4 %       | 7,0 %       | 7,2 %       | 7,3 %       |
| <b>EG</b>                       | 3,2 %       | 3,2 %       | 2,8 %       | 2,6 %       |

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

**Notes techniques :**

Population : Comprend tous les employés actifs, peu importe le type d'emploi, à l'exception des employés en congé sans solde. Les groupes de classification sont fondés sur la classification d'emploi en vigueur (c.-à-d. qu'elles comprennent les nominations intérimaires).

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).

Le groupe Systèmes d'ordinateurs (CS) est devenu un nouveau groupe de classification appelé Technologie de l'information (IT).

## Partie 2 : Personnel de la direction

### ► Dans cette section

Cette section présente les données démographiques concernant l'effectif de la direction <sup>12</sup> 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 2022, il y avait 8 506 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 ; et
- seulement 5,9 % des membres étaient aux niveaux EX-04 et EX-05.

Au 31 mars 2022, les cadres représentaient 2,5 % de la fonction publique fédérale.

Entre 2010 et 2022, la taille de l'effectif de la fonction publique fédérale s'est accrue de 18,7 %, alors que la population des cadres a augmenté de 25,6 % au cours de la même période.

## **Diversité du personnel de la direction**

### **Groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi parmi le personnel de la direction de l'administration publique centrale**

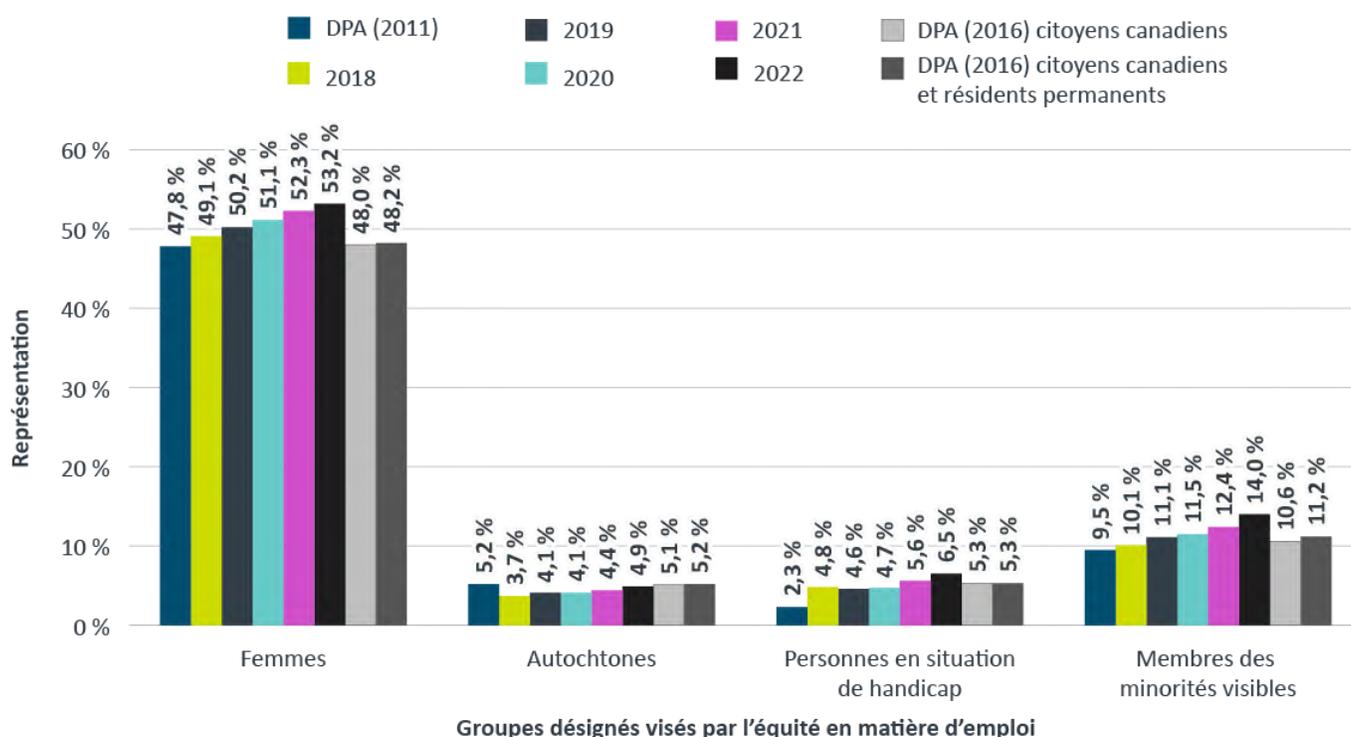
La figure 12 illustre les niveaux de représentation du groupe de direction à l'administration publique centrale pour les quatre groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi de 2018 à 2022.

En 2022, les taux de représentation à l'administration publique centrale pour les femmes, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles dans la catégorie de direction ont dépassé la disponibilité au

sein de la population active respective, tandis que le taux de représentation des Autochtones n'a pas atteint leur disponibilité au sein de la population active respective.

Comparés à 2021, les taux de représentation des quatre groupes désignés au niveau de la direction ont augmenté.

**Figure 12 : Représentation des groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi parmi les membres du personnel de la direction à l'administration publique centrale (APC) de 2018 à 2022, et estimation de leur disponibilité au sein de la population active (DPA)**



▼ Figure 12 - Version textuelle

| Groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi | DPA (2011) | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   | DPA (2016) citoyens canadiens | DPA (2016) citoyens canadiens et résidents permanents |
|---|------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------------------|---|
| Femmes  | 47,8 %     | 49,1 % | 50,2 % | 51,1 % | 52,3 % | 53,2 % | 48,0 %                        | 48,2 %  |
| Autochtones   | 5,2 %      | 3,7 %  | 4,1 %  | 4,1 %  | 4,4 %  | 4,9 %  | 5,1 %                         | 5,2 %   |

| Groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi | DPA (2011) | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   | 2022   | DPA (2016) citoyens canadiens | DPA (2016) citoyens canadiens et résidents permanents |
|---|------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------------------------------|---|
| Personnes en situation de handicap                      | 2,3 %      | 4,8 %  | 4,6 %  | 4,7 %  | 5,6 %  | 6,5 %  | 5,3 %                         | 5,3 %   |
| Membres des minorités visibles                          | 9,5 %      | 10,1 % | 11,1 % | 11,5 % | 12,4 % | 14,0 % | 10,6 %                        | 11,2 %  |

**Source :** Système de paye du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada en date du 31 mars de chaque année donnée et Banque de données sur l'équité en matière d'emploi (BDEE) du Secrétariat du Conseil du Trésor.

**Population :** Comprend les employés nommés pour une période indéterminée, les employés nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus et les employés saisonniers des organisations qui relèvent de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, annexes I et IV (administration publique centrale). Sont exclus de cette information : les employés en congé non payé, les employés nommés pour une période déterminée de moins de trois mois, les étudiants et les employés occasionnels, les personnes nommées par le gouverneur en conseil, le personnel des cabinets de ministre, les juges fédéraux et les sous-ministres.

Les données de ce tableau couvrent les employés identifiés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans les règlements de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

**Notes techniques :**

La représentation interne des Autochtones, des personnes en situation d'handicap et des membres des minorités visibles est basée sur les personnes qui ont volontairement choisi de s'identifier à l'un des groupes respectifs d'équité en matière d'emploi. La représentation en fonction du sexe est basée sur les données fournies par le système de paye.

Les membres du groupe de Gestion de droit (LC) sont inclus dans le groupe de la direction depuis l'exercice 2011 à 2012.

Les estimations de la disponibilité au sein de la population active (DPA) de 2016 sont fondées sur les données du Recensement du Canada de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Les estimations de la disponibilité au sein de la population active de 2011 sont fondées sur les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

La DPA de 2011 est la comparaison pertinente pour les données de représentation de 2018. La DPA de 2016 basée sur les citoyens canadiens seulement est la comparaison pertinente pour 2019, 2020 et 2021, tandis que la DPA de 2016 basée sur les citoyens canadiens et les résidents permanents est la comparaison pertinente pour 2022.

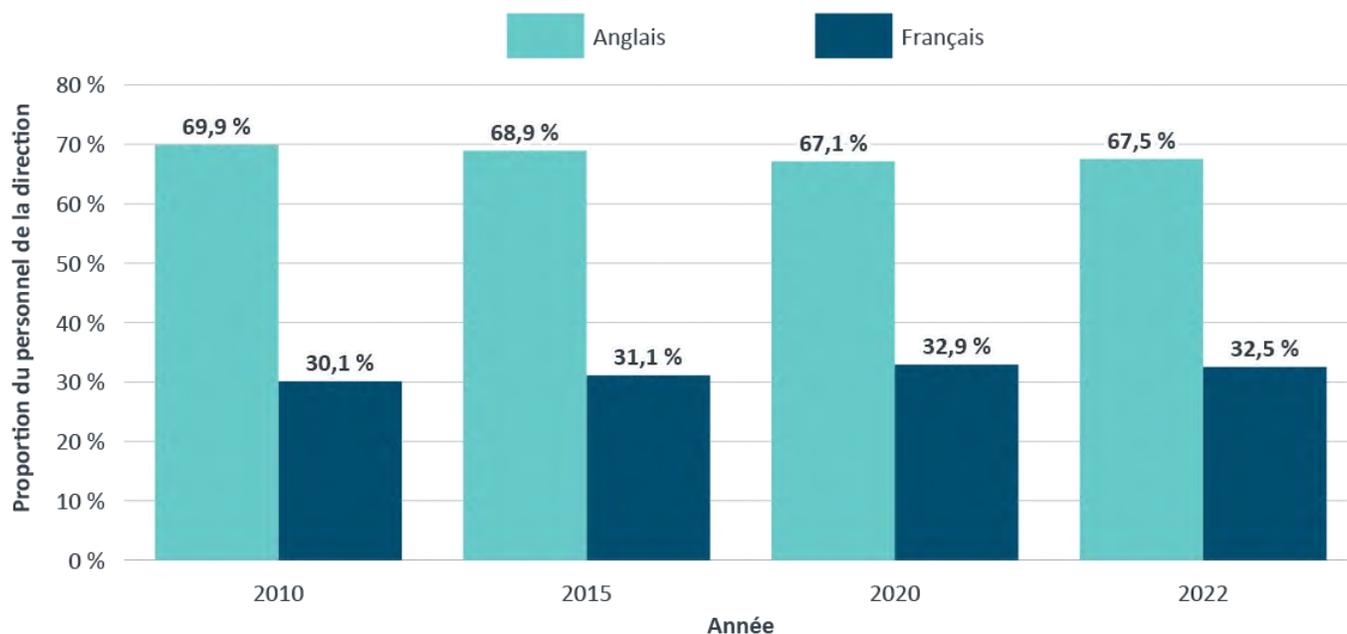
Les estimations de la disponibilité au sein de la population active comprennent les citoyens canadiens et, à partir de 2022, les résidents permanents dont les professions au sein de la population active canadienne correspondent à celles de l'administration publique centrale.

## **Première langue officielle du personnel de la direction**

Comme le montre la figure 13, de 2010 à 2022, 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 32,5 %. Cette tendance n'a pas été observée pour l'ensemble de la fonction publique fédérale pendant la

même période. La proportion de fonctionnaires fédéraux qui ont indiqué que le français est leur première langue officielle a légèrement diminué, passant de 29,0 % en 2010 à 28,3 % en 2022.

**Figure 13 : Personnel de la direction de la fonction publique fédérale, selon la première langue officielle, en 2010, 2015, 2020 et 2022**



▼ Figure 13 - Version textuelle

| Première langue officielle | 2010   | 2015   | 2020   | 2022   |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Anglais                    | 69,9 % | 68,9 % | 67,1 % | 67,5 % |
| Français                   | 30,1 % | 31,1 % | 32,9 % | 32,5 % |

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

**Notes techniques :**

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

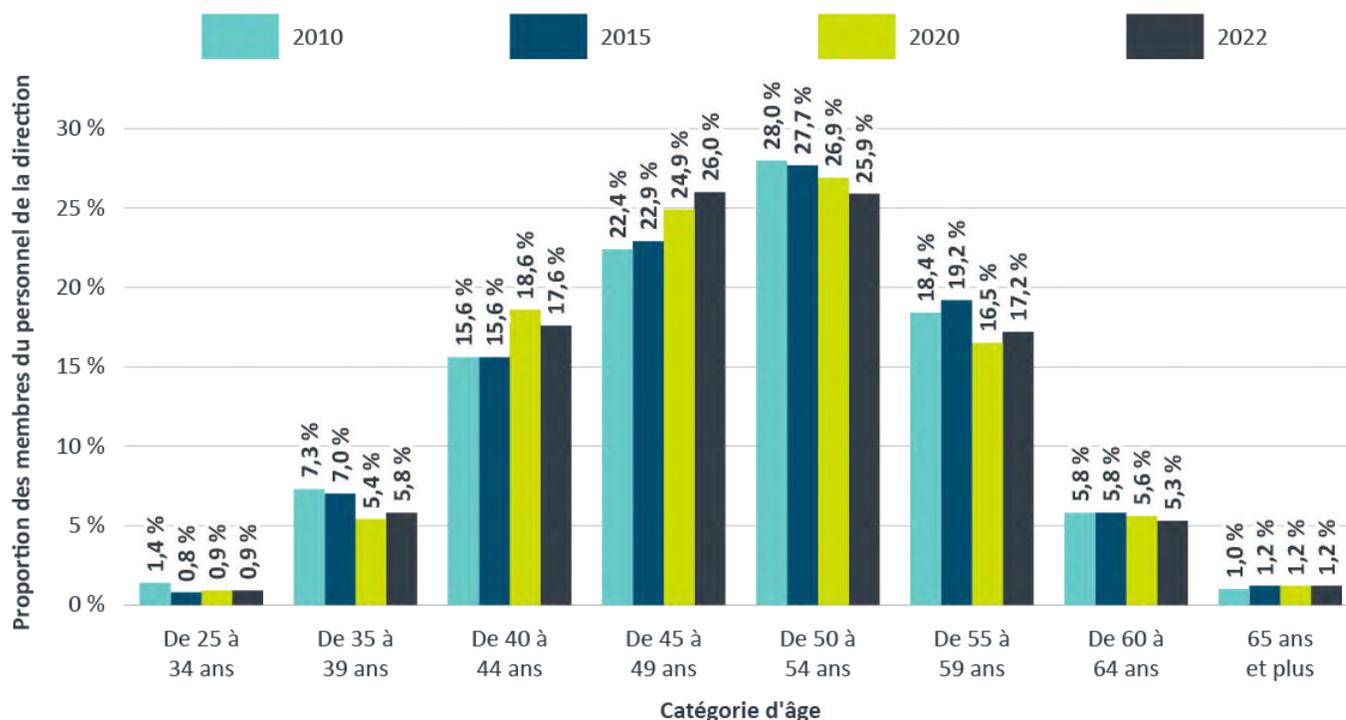
importe le type d'emploi (personnel nommé pour une période indéterminée et déterminée et occasionnel). Elle ne comprend pas les membres du personnel de la direction en congé sans solde ou ceux pour lesquels il n'y a pas de données sur la première langue officielle.

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 14 montre la répartition selon l'âge des membres du personnel de la direction de la fonction publique fédérale pour 2010, 2015, 2020 et 2022. La proportion du personnel de la direction âgée de 40 à 49 ans et la proportion du personnel âgé de 65 ans et plus ont augmenté entre 2010 et 2022, 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 14 : Répartition de la population des membres du personnel de la direction de la fonction publique fédérale, selon la catégorie d'âge, en 2010, 2015, 2020 et 2022**



▼ Figure 14 - Version textuelle

| Catégorie d'âge   | 2010   | 2015   | 2020   | 2022   |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|
| De 25 à 34 ans    | 1,4 %  | 0,8 %  | 0,9 %  | 0,9 %  |
| De 35 à 39 ans    | 7,3 %  | 7,0 %  | 5,4 %  | 5,8 %  |
| De 40 à 44 ans    | 15,6 % | 15,6 % | 18,6 % | 17,6 % |
| De 45 à 49 ans    | 22,4 % | 22,9 % | 24,9 % | 26,0 % |
| De 50 à 54 ans    | 28,0 % | 27,7 % | 26,9 % | 25,9 % |
| De 55 à 59 ans    | 18,4 % | 19,2 % | 16,5 % | 17,2 % |
| De 60 à 64 ans    | 5,8 %  | 5,8 %  | 5,6 %  | 5,3 %  |
| De 65 ans et plus | 1,0 %  | 1,2 %  | 1,2 %  | 1,2 %  |

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

**Notes techniques :**

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 le type d'emploi (personnel nommé pour une période indéterminée et déterminée et occasionnel). Elle ne comprend pas les membres du personnel de la direction 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.

Voici ce qu'indique la figure 15 pour les années 2010 à 2022 :

- 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 ; et
- l'âge moyen des non-cadres varie légèrement entre 43 et 45 ans.

**Figure 15 : Âge moyen des cadres subalternes et cadres supérieurs et des non-cadres, en 2010, 2015, 2020 et 2022**



▼ Figure 15 - Version textuelle

| Niveau de la direction | 2010 | 2015 | 2020 | 2022 |
|------------------------|------|------|------|------|
| EX-01 à EX-03          | 49,9 | 50,1 | 49,8 | 49,8 |
| EX-04 et EX-05         | 53,4 | 53,7 | 53,4 | 53,3 |
| Non-EX                 | 43,7 | 44,8 | 43,8 | 43,3 |

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

**Notes techniques :**

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 le type d'emploi (personnel nommé pour une période indéterminée et déterminée et occasionnel). Elle ne comprend pas les membres du personnel de la direction 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.

## Partie 3 : Faits saillants des sondages auprès des employés

### ► Dans cette section

#### Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022-2023

Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2022-2023 a été administré par Statistique Canada en partenariat avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Il a eu lieu du 21 novembre 2022 au 5 février 2023. Ce sondage exhaustif mesure les opinions des employés du gouvernement fédéral sur leur mobilisation, leur leadership, leur effectif, leur milieu de travail, leur bien-être en milieu de travail et leur rémunération.

En tout, 189 584 employés de 90 ministères et organismes fédéraux ont répondu au SAFF de 2022-2023, ce qui représente un taux de réponse de 53 %.

Les résultats du SAFF de 2022-2023 indiquent que plus de quatre fonctionnaires sur cinq (81 %) aiment leur emploi, et 78 % des employés déclarent recevoir du soutien pour concilier leur travail et leur vie personnelle. Les résultats montrent que les employés se sentent plus positifs quant à leur développement de carrière qu'ils ne l'étaient en 2020. 79 % ont indiqué qu'ils estiment que leur superviseur immédiat soutient leurs aspirations professionnelles, contre 77 % en 2020-2021.

La plupart des employés ont indiqué qu'ils croient que leur milieu de travail est respectueux, et les résultats relatifs à de nombreux aspects du respect en milieu de travail sont plus positifs qu'ils ne l'étaient en 2020-2021. 87 % des employés ont indiqué que dans leur unité de travail, les gens se comportent de manière respectueuse, un peu plus qu'en 2020-2021 (85 %).

Dans l'ensemble, les résultats liés au harcèlement et à la discrimination se sont améliorés d'année en année.

- Le nombre de cas de harcèlement n'a cessé de diminuer au fil des ans. Il y a eu une diminution de 14 % en 2019-2020 à 11 % en 2020-2021. Ces niveaux se sont maintenus à 11 % en 2022-2023. La discrimination est également restée autour de la barre des 7-8 % de 2019-2020 à 2022-2023.
- 72 % des employés ont indiqué que leur ministère ou organisme met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient le harcèlement, contre 71 % en 2020-2021, et 74 % des employés ont indiqué que leur ministère ou organisme met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination (73 % en 2020-2021).

La plupart des employés (83 %) ont indiqué que leur superviseur immédiat soutient leur santé mentale et leur bien-être, contre 79 % en 2020-2021, et 83 % des employés ont indiqué qu'ils se sentiraient à l'aise de faire part à leur superviseur immédiat de leurs préoccupations à propos de leur santé physique et de leur sécurité.

Pour de plus amples renseignements, consultez les résultats du [Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022-2023](#).

## **Sondage de fin d'emploi étudiant de 2022**

Le Sondage de fin d'emploi étudiant (SFEE) est dirigé par le Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines (BDPRH) et est réalisé 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.

Il est important que les étudiants aient une expérience de travail significative, non seulement pour présenter la fonction publique fédérale comme un employeur de choix, mais aussi pour former et recruter des candidats solides qui contribueront à façonner l'avenir de la fonction publique.

Le SFEE de 2022 a été mené du 2 août au 16 septembre 2022 et comprenait des questions liées aux différentes étapes du stage étudiant, telles que :

- le processus de candidature ;
- le recrutement ;
- l'intégration et l'orientation ;
- l'expérience de travail ;
- les mesures d'adaptation ;
- le milieu de travail ;
- le bien-être en milieu de travail ; et
- les problèmes de paye et de rémunération liés au système de paye Phénix.

74 organisations ont participé au sondage, ce qui a donné 6 324 sondages soumis.

Dans l'ensemble, les gains positifs dans les résultats du SFEE observés de 2020 à 2021 se sont maintenus en 2022.

De manière générale, les étudiants ont apprécié le processus de recrutement : 84 % des étudiants ont estimé que le processus de candidature était clair et facile à comprendre.

- 67 % des étudiants étaient satisfaits de la quantité de renseignements qui leur ont été fournis au sujet de l'emploi avant qu'ils acceptent le poste, ce qui est resté inchangé par rapport à 2021.

La grande majorité des étudiants étaient positifs quant à leur expérience d'intégration :

- plus de neuf étudiants sur dix étaient satisfaits de l'accueil qu'ils ont reçu de la part de leur superviseur (95 %) et de leurs collègues (94 %), de manière analogue aux résultats du SFEE de 2021 (95 % et 93 %, respectivement) ; et
- 84 % des étudiants étaient satisfaits de l'orientation globale qu'ils ont reçue au sujet de leur organisation, contre 82 % en 2021.

Comme en 2021, il y avait des perceptions largement positives de l'expérience de travail des étudiants en 2022 :

- 94 % des étudiants ont convenu que, dans l'ensemble, ils avaient une expérience de travail positive, contre 93 % en 2021 ;
- 94 % des étudiants avaient le sentiment qu'on les traitait généralement comme des membres de l'équipe, contre 92 % en 2021 ;
- 86 % des étudiants avaient le sentiment qu'on leur confiait du travail significatif, un peu plus qu'en 2021 (85 %) ; et
- 87 % des étudiants ont estimé que leur emploi correspondait bien à leurs compétences, un peu plus qu'en 2021 (86 %).

Comme en 2021, les étudiants de 2022 ont massivement approuvé une future carrière dans la fonction publique :

- 88 % recommanderaient à d'autres étudiants de faire carrière dans la fonction publique fédérale, comme en 2021 et 2020 ;
- 83 % des étudiants chercheraient une carrière dans la fonction publique fédérale, comme en 2021 et un peu plus qu'en 2020 (82 %) ; et
- 92 % des étudiants ont estimé que leur emploi actuel leur a permis d'acquérir des compétences utiles pour un futur emploi, un peu plus qu'en 2021 (91 %) et 2020 (90 %).

Les étudiants ont déterminé les facteurs suivants comme les plus importants dans le choix de leur futur emploi après leurs études : la possibilité d'acquérir de l'expérience de travail dans leur domaine d'études ; le salaire ; et les occasions et les expériences novatrices et stimulantes.

Pour de plus amples renseignements, consultez les résultats du [Sondage de fin d'emploi étudiant de 2022](#).

---

## Notes en bas de page

- 1 Comprend les personnes travaillant à l'extérieur du Canada et dans un lieu inconnu.
- 2 Ne comprend pas les employés dont le sexe n'est pas connu.
- 3 Ne comprend pas les employés dont la première langue officielle n'est pas connue.
- 4 Ne comprend pas les employés dont l'âge n'est pas connu.
- 5 Statistique Canada. [Tableau 17-10-0009-01 Estimations de la population, trimestrielles](#). Fondée sur les données en date du 1er avril de chaque année.
- 6 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 donnée.
- 7 Les données sur le produit intérieur brut réel proviennent de Statistique Canada.

- 8 Les données des dépenses réelles consacrées aux programmes sont tirées des tableaux de référence financiers du ministère des Finances du Canada.
- 9 Les estimations de la disponibilité au sein de la population active sont les points de référence utilisés pour l'équité en matière d'emploi pour l'administration publique centrale et comprennent les citoyens canadiens et, à partir de 2022, les résidents permanents dont les professions au sein de la population active canadienne correspondent à celles de l'administration publique centrale.
- 10 Les baby-boomers sont nés au cours de la période de 1946 à 1966, la génération X, de 1967 à 1979, et les milléniaux, de 1980 à 2000.
- 11 Le groupe Systèmes d'ordinateurs (CS) est devenu un nouveau groupe de classification appelé Technologie de l'information (IT).
- 12 Les équivalents du personnel de la direction dans les organismes distincts ont été ajustés en 2016 et, par conséquent, les années historiques ont été ajustées en fonction de ce regroupement et peuvent ne pas refléter les chiffres précédents fournis dans les Aperçus démographiques de la fonction publique du Canada et les rapports annuels au Premier ministre sur la fonction publique du Canada du greffier du Conseil privé.
- 

**Date de modification :**

2023-07-19