

# Planification de la relève – 2006-2009

*Garde côtière, région du Québec*

---

## **Mot du commissaire adjoint**

Beaucoup de travail a été accompli depuis que nous vous avons transmis le premier communiqué en décembre 2005 qui décrivait le projet de planification de la relève de la GC pour les années 2006-2009.

Le présent communiqué vous donnera un aperçu des actions qui ont été prises jusqu'à ce jour ainsi que des résultats qui en découlent.

Cette démarche a permis d'identifier 131 postes à combler d'ici 2009 et de cibler parallèlement les stratégies de dotation nécessaires :

70 postes en 2006-2007

28 postes en 2007-2008

33 postes en 2008-2009

J'accorde une grande importance à cette démarche de planification de la relève, d'autant plus qu'elle s'intègre dans le processus annuel de planification des ressources humaines du Ministère. Dès l'automne prochain, nous amorcerons la planification de la relève pour 2009-2010.

Merci à tous les membres de l'équipe de planification, les conseillers en ressources humaines, les agents de ressources humaines des directions de la GC, les gestionnaires qui ont procédé aux entrevues, ainsi que tous les employés admissibles à la retraite qui ont bien voulu donner quelques minutes de leur temps afin d'échanger sur leur plan de retraite et nous guider dans notre planification de la relève.

Si vous avez des questions sur cette initiative, n'hésitez pas à contacter votre directeur ou un des membres de l'équipe de planification dont vous trouverez leur nom à la fin de ce communiqué.

René Grenier

## **Ce qui a été fait à ce jour**

### L'objectif du mandat

Comme déjà mentionné, l'objectif du mandat est d'assurer la relève des postes vacants en raison de l'attrition au cours des prochaines années et de maintenir un personnel qualifié et apte à faire face aux défis de la Garde côtière. Cette planification permet également aux employés de connaître les opportunités qui s'en dégagent.

### Consultation des employés admissibles à la retraite d'ici 2009

C'est en février dernier que les gestionnaires de l'organisation ont consulté leurs employés admissibles à la retraite d'ici 2009.

Cent trente sept (137) employés ont été rencontrés sur une possibilité de 142 (96%) et 99 d'entre eux (72%) ont exprimé leur intention de retraite. Certains ont identifié des dates précises, d'autres ont donné des périodes approximatives.

Plusieurs d'entre eux ont même fait part de leurs idées quant à la façon de procéder au transfert des connaissances en vue de préparer leur relève.

Cette étape a permis d'identifier et de planifier 131 postes à combler d'ici 2009.

Cette consultation s'est tenue dans la confidentialité et le plus grand respect. Aucune pression n'a été exercée pour inciter qui que ce soit à quitter son emploi et les intentions de départ communiquées ne seront pas considérées comme des engagements formels des employés. Ceux-ci pourront donc modifier en tout temps les dates de départ annoncées.

### L'analyse environnementale

En février et mars, les directeurs ont procédé à l'analyse environnementale de leur direction avec l'appui de leur adjointe en RH et la collaboration de leur conseiller en RH. Cette analyse a permis d'identifier des enjeux et des stratégies pour répondre à certains défis qui doivent être relevés au cours des prochaines années en ce qui a trait aux ressources humaines.

Voici quelques enjeux et défis qui ont ressorti de cette analyse :

- ✍ Les différentes restructurations nationales;
- ✍ Le mandat de sûreté nationale, les nouveaux navires de R&S et les patrouilleurs semi hauturiers qui apportent des nouveaux besoins de formation très spécialisée;
- ✍ Les technologies qui exigent plus de formation, rendent le recrutement et le remplacement du personnel plus difficile et qui demandent une plus grande capacité d'analyse et d'intégration d'informations;
- ✍ Le recrutement difficile dans le domaine du génie maritime et hydraulique, du personnel naviguant et du personnel spécialisé aux Services maritimes – la concurrence externe est féroce;
- ✍ Développer des stratégies pour motiver les employés à accéder à des postes de gestion
- ✍ Changer notre culture et nos façons de faire pour s'adapter aux exigences professionnelles et familiales de nos jeunes employés
- ✍ Des efforts restent à faire pour embaucher du personnel des groupes désignés.

### Les postes critiques

Au cours du mois de mars, les directeurs ont ciblé les postes critiques de leur direction. À noter que tous les postes de l'organisation sont considérés comme « essentiels » mais parmi ceux-ci on retrouve des postes « critiques » plus difficiles à doter en raison d'un bassin limité de candidatures, d'expérience et d'expertise approfondies, d'un niveau de scolarité élevé et de la forte concurrence externe.

### Plan d'action de dotation

En mars et avril, les directions ont relevé les départs prévus à la retraite et le nombre de postes requis d'ici 2009. À noter que les Services opérationnels ont identifié tous les types de départs prévus.

Donc, **d'ici 2009 il y a 131 postes à combler** sans compter l'effet domino que la dotation de ces postes est probable d'occasionner. Les possibilités de dotation collective seront examinées et plusieurs stratégies ont été et seront mises de l'avant pour assurer la relève de ces postes.

Les tableaux suivants vous donnent plus de détails à propos de ces 131 postes à combler.

SO : Services opérationnels  
SM : Services maritimes  
STI : Services techniques intégrés  
SGIA : Services de gestion intégrée des affaires

### **2006-2007 : 70 postes à combler**

Administration (6)	Technique (5)	Radiotélégraphie (4)
AS-01*: 1 (STI) AS-02: 1 (SO) AS-06: 2 (SGIA et SO) CR-04: 1 (SO) SCY-02: 1 (SM)	EG-06: 2 (SO & SM) GT-05: 1 (SO) GT-06: 1 (SO) GT-07: 1 (SO)	<b>SM :</b> RO-03: 1 RO-04: 1 RO-05: 2
Direction (2)	Officiers navire (33)	Exploitation (20)
EX-01: 2 (ST et SM)	<b>SO:</b> SO-MAO-02: 7 SO-MAO-03: 9 SO-MAO-04: 1 SO-MAO-05: 1 SO-MAO-06: 7 SO-MAO-07: 1 SO-MAO-08: 1 SO-MAO-11: 5 SO-MAO-12: 1	<b>STI:</b> GL-ELE-04**: 2 GL-WOW-09: 1  <b>SO:</b> SC-DED-02: 6 SC-DED-05: 1 SC-DED-06: 1 SC-ERD-06: 1 SC-STD-01: 1 SC-STD-03: 7

\*: La dotation de ce poste pourrait être retardée en raison du réaligement de la structure organisationnelle en cours à la DSTI.

\*\* : Ces deux postes ont été comblés en mai 2006 à partir d'une liste d'admissibilité établie en 2005.

**2007-2008 : 28 postes à combler**

Administration (2)	Technique (2)	Radiotélégraphie (2)
AS-01: 1 (SGIA) SCY-03: 1 (SM)	EG-06: 1 (SM) GT-04: 1 (SM)	SM : RO-03: 1 RO-05: 1
	<b>Officiers navire (17)</b> SO: SO-MAO-02: 10 SO-MAO-04: 2 SO-MAO-06: 2 SO-MAO-07: 1 SO-MAO-11: 2	<b>Exploitation (5)</b> SO : SC-DED-02: 1 SC-ERD-04: 1 SC-STD-03: 1 SC-STD-04: 2

**Prochaines étapes**

- ✍ L'exercice de planification de la relève s'effectuera sur une base continue annuellement.
- ✍ Dès l'automne prochain, nous ajouterons une année de plus, soit 2009-2010.

**2008-2009 : 33 postes à combler**

Administration (1)	Technique (7)	Radiotélégraphie (4)
AS-05: 1 (SGIA)	EG-06: 2 (SM & STI) GT-03: 2 (SM) GT-04: 3 (SM)	SM: RO-03: 3 RO-04: 1
	<b>Officiers navire (12)</b> SO: SO-MAO-02: 11 SO-MAO-08: 1	<b>Exploitation (9)</b> SO: SC-DED-02: 1 SC-DED-04: 1 SC-DED-05: 1 SC-DED-06: 1 SC-ERD-03: 5

Si vous désirez **obtenir plus d'information** relativement à la dotation de ces postes, nous vous invitons à communiquer avec le directeur de la direction concernée.

Nous profitons de cette occasion pour vous rappeler que **l'élaboration d'un plan d'apprentissage associé au processus d'évaluation de rendement des employés** est le moyen approprié pour discuter avec votre surveillant de vos objectifs d'apprentissage découlant de vos aspirations professionnelles.

**L'équipe de projet:**

**Lise Cloutier**

Directrice int. SGIA et coordonnatrice du projet  
648-5434

**Nadia Desjardins**

Conseillère en ressources humaines  
648-5265

**Claude Desmeules**

Conseiller en ressources humaines  
418-775-0535

**Sylvie Boudreau**

Coordonnatrice Système PS  
640-2612

**Anne Breton**

Agent ressources humaines - SGIA  
648-5428



Veillez acheminer vos questions et commentaires sur le contenu de ce message à Lise Cloutier au 648-5434.