

Admissibilité à la retraite et planification de la relève

Le vieillissement de la population et l'augmentation du nombre de départs à la retraite ont pour conséquence qu'un grand nombre de postes devront être comblés au cours des prochaines années. Ce phénomène sera encore plus marqué auprès de certains groupes clés du Ministère, tels que les AS, FS et EX. Par ailleurs, les retraites anticipées sont devenues de plus en plus fréquentes dans le secteur public. Le pourcentage de retraités ayant moins de 60 ans est passé de 29 % en 1990 à 43 % en 2000⁷. Ainsi, il devient essentiel de planifier convenablement le transfert de connaissances afin d'assurer une certaine continuité des opérations.

Faits saillants :

- Depuis 1997, 867 employés ont pris leur retraite et on note une tendance à la hausse du nombre de retraites en raison du vieillissement de la main-d'œuvre au Ministère.
- Au 31 mars 2006, 558 employés canadiens possédant un statut indéterminé étaient admissibles à une retraite sans pénalité (soit 13,4 %).
- Les groupes où on retrouve le plus grand nombre d'employés admissibles à la retraite sont les suivants : AS, FS et EX, avec respectivement 142, 121 et 121 employés.
- Plus du tiers des employés au sein du groupe professionnel EX (37 %) est admissible à la retraite au 31 mars 2006.
- Nous prévoyons que 249 AS, 174 FS et 169 EX prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années.

Implications :

Il serait pertinent de favoriser les efforts en matière de planification des ressources humaines et l'analyse de la main-d'œuvre en identifiant les postes clés ainsi qu'en préparant des plans de gestion de la relève, en utilisant les outils disponibles, et des plans de transfert des connaissances. Parmi les outils disponibles, notons l'outil de planification et de gestion de la relève⁸ et les outils développés par la Direction de la gestion des portefeuilles et de la planification stratégique (HSP). La planification de la relève et le transfert de connaissances serait d'autant plus important au niveau du groupe EX.

⁷ Analyse de l'environnement des ressources humaines de la fonction publique du Canada (http://www.hrma-agrh.gc.ca/hr-rh/hrp-prh/hrespst-aerhfpc_f.asp)

⁸ Outil de planification et de gestion de la relève (http://www.hrma-agrh.gc.ca/hr-rh/hrp-prh/SP-GR/tool-outil-1_f.asp)