

Council Member Inquiry Form
Demande de renseignement d'un membre du Conseil

Subject: Staff position vacancies

Objet : Postes vacants du personnel

Submitted at: Finance and Corporate
Services Committee

Présenté au: Comité des finances et des
services organisationnels

From/Exp.:

Date: April 4, 2023

File/Dossier :

Councillor/ Conseillère Kitts
(on behalf of Councillor Lo /
au nom du conseiller Lo)

Date: le 4 avril 2023

FCSC-2023-01

To/Destinataire:

Cyril Rogers, General Manager of the Finance and Corporate Services Department and
Chief Financial Officer / Directeur général de la Direction générale des finances et
des services organisationnels et chef des finances

Inquiry

1. **Is there a policy limiting the number of years a staff position can remain vacant before it must be filled or eliminated?**
2. **How many staff positions have been vacant for...**
 - a. **Five years or more?**
 - b. **Four to five years?**
 - c. **Three to four years?**
 - d. **Two to three years?**
 - e. **One to two years?**

Demande de renseignement:

1. **Existe-t-il une politique visant à limiter le nombre d'années au cours desquelles un poste d'employé peut demeurer vacant avant qu'il ne soit pourvu ou supprimé?**
2. **Combien y a-t-il de postes d'employé qui sont vacants depuis...**

- a. cinq ans ou plus?
- b. quatre ans, mais moins de cinq ans?
- c. trois ans, mais moins de quatre ans?
- d. deux ans, mais moins de trois ans?
- e. un an, mais moins de deux ans?

Response (Date: [2023-May-22](#))

1. Is there a policy limiting the number of years a staff position can remain vacant before it must be filled or eliminated?

In 2010, Council approved a policy related to how long positions can remain vacant. [Motion 82/27](#) states:

1. That if a position in the City remains open (vacant) for a period of two years from the date that it last had an Owner that the position be declared as surplus to the Corporation's needs and that the budget allocation and FTE(s) associated with the position be removed from the corresponding departmental budget; and
2. That should there be a substantive reason that the position remain open that a staff report be brought before the appropriate Standing Committee for their consideration with a reason why the position is still needed and with a plan that will ensure that the position is filled.

The City has been fulfilling these requirements and remains committed to continuing to do so. The COVID-19 pandemic caused a significant disruption due to the closure of City facilities along with some programs and services, and the introduction of safety measures and staffing rotations mandated by provincial public health restrictions.

To mitigate the costs due to revenue loss and mobilize the response to address community needs and to support Ottawa Public Health (OPH) in their Covid-19 testing, contact tracing and vaccination clinics, a staffing pause was implemented (along with a discretionary spending freeze), and more than 3,000 temporary positions were created in OPH and staff were redeployed to support OPH operations. This resulted in a temporary workforce adjustment and redeployment of staff to critical and essential service roles that continue to address evolving needs. The City's Human Resources engaged in thousands of transactions to

support these shifts in operations. Regular reporting in keeping with Motion 82/27 on vacant positions was suspended in light of the focus on the rapid and evolving response to the COVID-19 pandemic.

The City is slowly returning to regular operations, but there are still ongoing pandemic impacts in several departments and vacancies are being used to fund temporary positions that support operational needs. City Services have been gradually returning to regular operations over the past several months. However, this process continues with the current suspension of some recreation programming in support to the operation of physical distancing centres.

A thorough review of the status of the City's vacancies is ongoing and once services are reestablished, vacancies that have not been declared surplus and that are subject to justification in accordance with Motion 82/27 will be brought forward to the respective standing committee for consideration.

2. How many staff positions have been vacant for...

- a. Five years or more?**
- b. Four to five years?**
- c. Three to four years?**
- d. Two to three years?**
- e. One to two years?**

Based on previous vacant position reporting, the following definition, assumption and exclusions from the March 31, 2023, SAP data report were used*:

- A true vacancy is defined as “a position not having an owner and not filled by anyone placed temporarily or acting in the position”
- Reporting only on budgeted FTE positions
- Excludes:
 - Seasonal and Pooled positions
 - Building Official positions
 - Summer Student and Co-op Student positions
 - CUPE 503 Part-Time Recreation positions
 - Ottawa Police Services, Crime Prevention, Elected Representatives, Ottawa Public Health and Ottawa Public Library

*Human Resources utilizes the SAP system (SAP-HR) to track HR activity at the City. As SAP-HR is a real-time system and information changes daily, the below figures represents a snapshot of the information at a point in time.

a. Five years or more?

There is currently one position that has been vacant for five years or more. The job is currently in job evaluation and will be posted for competition when the review of job evaluation process has been completed.

b. Four to five years?

There are five positions that have been vacant for four to five years.

- Two of the positions are currently within the staffing process;
- One position is currently being reviewed, reassigned and filled to support operational needs;
- One position is funding a temporary position;
- One position was used to fund an apprenticeship, which was recently completed, and the position will be posted for competition.

c. Three to four years?

There are nine positions that have been vacant for three to four years

- Five positions are currently being reviewed, reassigned and filled to support operational needs;
- Three positions are in the staffing process;
- One position is funding a temporary position.

d. Two to three years?

There are twenty-nine positions that have been vacant for two to three years.

- Thirteen positions will be filled once the transit operators in training have completed their sessions;
- Six positions are in the staffing process;
- Five positions are currently being reviewed, reassigned and filled to support operational needs;
- Three positions are funding temporary positions;
- Two positions are in the job evaluation process.

e. One to two years?

There are seventy-two positions that have been vacant for one to two years.

- Twenty-six positions are in the staffing process;
- Thirteen positions will be filled once the transit operators in training have completed their sessions;
- Thirteen positions are funding temporary positions;
- Ten positions are currently being reviewed, reassigned and filled to support operational needs
- Eight positions are in the job evaluation process;
- Two positions are being used to cover incidental compensation such as backfilling extended leaves.

Réponse (Date: le [19 mai 2023](#))

1. Existe-t-il une politique visant à limiter le nombre d'années au cours desquelles un poste d'employé peut demeurer vacant avant qu'il ne soit pourvu ou supprimé?

En 2010, le Conseil a approuvé une politique relative à la durée pendant laquelle les postes peuvent demeurer vacants. La [Motion 82/27](#) stipule :

1. [...] qu'un poste qui demeure ouvert (vacant) pour une période de deux ans soit déclaré inutile pour les besoins de la Ville, et que les allocations budgétaires et les ÉTP associés à ce poste soient retirés du budget du service correspondant;
2. [...] qu'un poste que l'on estime devoir garder ouvert pour une raison importante fasse l'objet d'un rapport du personnel, présenté au comité permanent approprié, faisant état des raisons pour lesquelles ce poste est nécessaire et accompagné d'un plan visant à le pourvoir.

La Ville a satisfait à ces exigences et demeure engagée à continuer de le faire. La pandémie de COVID-19 a causé une importante perturbation en raison de la fermeture des installations de la Ville, de l'annulation de certains programmes et services, et de l'adoption de mesures de sécurité et de rotations de personnel exigées par les restrictions provinciales en matière de santé publique.

Afin d'atténuer les coûts liés à la perte de revenus et de mobiliser les efforts

nécessaires pour répondre aux besoins de la communauté et soutenir Santé publique d'Ottawa (SPO) dans ses tests de dépistage de la Covid-19, la recherche des contacts et les cliniques de vaccination, un gel d'embauche a été mis en œuvre (ainsi qu'un gel discrétionnaire des dépenses), plus de 3 000 postes temporaires ont été créés au sein de SPO, et le personnel a été redéployé pour soutenir les activités de SPO. Cela a entraîné un réaménagement temporaire de l'effectif et un redéploiement du personnel vers des postes essentiels et critiques qui continuent de répondre aux besoins changeants. Les Ressources humaines de la Ville ont dû faire des milliers de transactions pour appuyer ces changements dans les opérations. La présentation de rapports réguliers, conformément à la Motion 82/27 sur les postes vacants, a été suspendue en raison de l'accent mis sur la réponse rapide et changeante à la pandémie de COVID-19.

La Ville reprend lentement ses activités régulières, mais on ressent encore les répercussions de la pandémie dans plusieurs directions générales, et des postes vacants sont utilisés pour financer des postes temporaires qui répondent aux besoins opérationnels. Depuis quelques mois, la prestation des services municipaux retourne graduellement à la normale. Toutefois, le processus se poursuit avec la suspension actuelle de certaines activités récréatives en appui à la gestion des centres de distanciation physique.

Un examen approfondi de l'état des postes vacants de la Ville est en cours, et une fois les services rétablis, les postes vacants qui n'ont pas été déclarés excédentaires et qui ont pu être justifiés conformément à la Motion 82/27 seront présentés à leur comité permanent respectif à des fins d'examen.

2. Combien y a-t-il de postes d'employé qui sont vacants depuis...

- a. cinq ans ou plus?**
- b. quatre ans, mais moins de cinq ans?**
- c. trois ans, mais moins de quatre ans?**
- d. deux ans, mais moins de trois ans?**
- e. un an, mais moins de deux ans?**

En se fondant sur les rapports précédents portant sur les postes vacants, la définition, l'hypothèse et les exclusions suivantes tirées du rapport des données

SAP du 31 mars 2023 ont été utilisées* :

- Une véritable vacance se définit comme suit : « un poste vacant consiste en un poste sans titulaire, non occupé par un employé temporaire ou intérimaire ».
- Rapports uniquement sur les ETP budgétés
- Exclut :
 - Emplois saisonniers et regroupés
 - Postes d'agent du bâtiment
 - Emplois d'été pour étudiants et emplois pour étudiants coop
 - SCFP 503 Postes à temps partiel, Loisirs
 - Service de police d'Ottawa, Prévention du crime, représentants élus, Santé publique Ottawa et Bibliothèque publique d'Ottawa

*Les Ressources humaines utilisent le système SAP (SAP-RH) pour faire le suivi des activités des RH à la Ville. Puisque SAP-RH est un système en temps réel et que l'information change quotidiennement, les chiffres ci-dessous donnent un aperçu de l'information à un moment donné.

a. cinq ans ou plus?

Il y a actuellement un poste vacant depuis cinq ans ou plus. Le poste fait actuellement l'objet d'une évaluation et sera affiché dans le cadre d'un concours lorsque le processus d'évaluation du poste sera terminé.

b. quatre ans, mais moins de cinq ans?

Il y a cinq postes qui sont vacants depuis quatre ans, mais moins de cinq ans.

- Deux des postes sont actuellement dans la phase de dotation.
- Un poste est actuellement examiné, réaffecté et pourvu pour répondre aux besoins opérationnels.
- Un poste finance un poste temporaire.
- Un poste a été utilisé pour financer un stage qui s'est terminé récemment, et le poste sera affiché dans le cadre d'un concours.

c. trois ans, mais moins de quatre ans?

Il y a neuf postes qui sont vacants depuis trois ans, mais moins de quatre ans

- Cinq postes sont actuellement examinés, réaffectés et pourvus pour répondre aux besoins opérationnels.
- Trois postes sont dans la phase de dotation.
- Un poste finance un poste temporaire.

d. deux ans, mais moins de trois ans?

Il y a vingt-neuf postes qui sont vacants depuis deux ans, mais moins de trois ans.

- Treize postes seront pourvus lorsque les chauffeurs et les opérateurs de transport en commun en formation auront terminé leurs séances.
- Six postes sont dans la phase de dotation.
- Cinq postes sont actuellement examinés, réaffectés et pourvus pour répondre aux besoins opérationnels.
- Trois postes financent des postes temporaires.
- Deux postes font l'objet d'une évaluation.

e. un an, mais moins de deux ans?

Il y a soixante-douze postes qui sont vacants depuis un an, mais moins de deux ans.

- Vingt-six postes sont dans la phase de dotation.
- Treize postes seront pourvus lorsque les chauffeurs et les opérateurs de transport en commun en formation auront terminé leurs séances.
- Treize postes financent des postes temporaires.
- Dix postes sont actuellement examinés, réaffectés et pourvus pour répondre aux besoins opérationnels.
- Huit postes font l'objet d'une évaluation.
- Deux postes sont utilisés pour couvrir la rémunération accessoire, comme le remplacement pour des congés prolongés.

Standing Committees / Commission Inquiries:

Demande de renseignements des Comités permanents / Commission :

Response to be listed on the Finance and Corporate Services Committee Agenda of

June 6, 2023

La réponse devrait être inscrite à l'ordre du jour de la réunion du Comité des finances et des services organisationnel prévue le 6 juin 2023