



gestionnaires des répertoires d'effectifs et de postes puisent à intervalles réguliers dans les répertoires de leur catégorie ou de leur filière pour nommer des employés à des postes au Canada ou à l'étranger.

Il est actuellement normal pour un employé permutant d'être affecté successivement et de façon équilibrée à l'administration centrale et à l'étranger. Il faut un fonds suffisant de postes au Canada pour offrir des emplois à tous les agents permutants qui reviennent d'une affectation à l'étranger. La proportion d'emplois au Canada par rapport aux effectifs détermine la durée de chaque affectation à l'étranger et au Canada.

4.2.1.2.2 Les postes de permutants

Selon une politique ministérielle de longue date, tous les postes d'employés canadiens dans les missions et tous les postes FS et EX/FS sont des postes de permutants. Les titulaires de postes situés et dotés au Canada sont permutants à moins que l'un des critères suivants s'applique :

1. Il est absolument nécessaire qu'il y ait une continuité.
2. Le titulaire a besoin de compétences spécialisées ou d'une longue formation, de sorte qu'il serait peu pratique de doter le poste avec du personnel permutant.
3. Les fonctions du poste ne peuvent, ni directement, ni indirectement, être reliées aux fonctions exercées par les employés permutants.

Lorsqu'on crée un nouveau poste ou qu'on doit modifier la désignation d'un poste existant, le MAECI peut également tenir compte de critères opérationnels pour évaluer les répercussions du changement proposé :

1. sur l'équilibre des postes de permutants à l'administration centrale et dans les missions;
2. sur les possibilités de carrière des employés permutants et non permutants.

Dans la pratique, l'application de cette politique a permis de prévoir des exceptions au statut de poste de permutant par défaut dans les cas suivants :

- lorsque des postes d'employés non permutants sont concentrés dans des directions générales de services ministériels où le travail a généralement peu de rapport avec les fonctions exercées par les employés permutants à l'étranger;
- lorsque des postes exceptionnels d'employés non permutants sont éparpillés dans des directions générales de programme où la continuité, des compétences spéciales ou une formation de longue haleine sont vraiment nécessaires;
- dans le cas des missions où les fonctions peuvent très bien être assumées par des employés recrutés sur place.

Pour toutes sortes de raisons, que nous verrons plus loin, il se peut que certains postes aient été mal classifiés d'une manière ou d'une autre au fil des ans.

Pour appuyer les systèmes de gestion des effectifs propres à chaque catégorie ou filière de