

- À noter que 916 postes occupés par des employés intérimaires sont permutants (97,2 %) comparativement à 26 postes (2,8 %) non permutants.
- 178 employés sont en détachement auprès du Ministère (75,1 %), tandis que 59 sont en détachement à l'extérieur du Ministère (24,9 %). 43,8 % des employés en détachement auprès du MAECI occupent des postes appartenant aux groupes FS (74 détachements, soit 25,3 %) et EX (42 détachements, soit 18,5 %).
- 89,4 % des départs des employés canadiens pour des raisons autres que la retraite proviennent d'employés non permutants (185) et 10,6 % proviennent d'employés permutants (22). Les motifs de départ sont les suivants : départ pour un autre ministère (43,5 %), départ en raison de la fin de la période déterminée (27,5 %), démission (12,1 %) et autres raisons (16,9 %).
- Le nombre total de départs à la retraite est de 114 employés, dont 49 sont non permutants (43 %) et 65 sont permutants (57 %).
- Les employés possédant un statut indéterminé qui possèdent moins de 10 années de service représentent plus de la moitié des départs autres que la retraite.
- Le taux de roulement des employés nommés pour une période indéterminée est de 5,7 %. Les groupes professionnels PE et FI possèdent les taux de roulement les plus élevés (22,7 % et 13,8 % respectivement). Ce roulement s'explique principalement par des départs autres que la retraite. Les EX ont également un taux de roulement élevé (11,7 %) qui est attribuable principalement aux départs à la retraite.
- Le groupe professionnel FS possède le taux de roulement le plus faible (1,9 %). Les départs à la retraite constituent essentiellement ce taux de roulement.

**Implications :**

Une planification des ressources humaines efficace est importante et doit être intimement liée à la planification des activités. Ainsi, il faudrait assurer une meilleure adéquation entre les niveaux des postes et ceux des titulaires en encadrant mieux l'emploi des nominations intérimaires. De plus, le Ministère pourrait effectuer des processus de recrutement et de dotation qui permettraient de créer des bassins adéquats de candidats qualifiés au niveau requis. D'autre part, des initiatives de rétention pourraient être considérées afin de favoriser le maintien des employés non permutants.