

## 7.4 AFFECTATION/AVANCEMENT/DÉPART

### 7.4.1 Groupe des agents du Service extérieur

Pour ce groupe, la nomination à des niveaux autres que le premier échelon se base sur un système d'avancement annuel fondé sur le mérite. Dans ce cas, la formation en cours d'emploi et l'expérience sont considérées par le Ministère comme des exigences professionnelles réelles. Il importe de noter que, d'après une récente analyse de l'avancement au sein des groupes du Service extérieur, les femmes progressent plus rapidement que les hommes. Le taux d'avancement des femmes devrait encore augmenter au cours des prochains exercices de promotion puisqu'un plus grand nombre de femmes aux niveaux FS-01 et FS-02 y seront admissibles.

Les employés ne pouvant acquérir l'expérience nécessaire à leur avancement qu'en occupant des postes de gestion subalternes, beaucoup d'efforts ont été faits afin de permettre que les femmes soient de plus en plus souvent affectées à des postes qui leur permettront d'acquérir de l'expérience en gestion.

#### **Problème noté :**

- En raison de ses exigences particulières, rotation des affectations et système de promotion au niveau par groupement, le Service extérieur n'a pas eu recours à d'autres mécanismes de recrutement tel que le recrutement latéral qui peut être utilisé pour améliorer la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

### 7.4.2 Catégorie du soutien administratif/Personnel permutant et non permutant

Le rapport gouvernemental, "Au-delà des apparences", publié récemment par le Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes dans la Fonction publique, a révélé qu'un pourcentage élevé de femmes dans la Fonction publique fédérale occupent un nombre limité de postes professionnels (emplois de secrétariat, de bureau et services administratifs). Dans notre Ministère, 71,8 % de femmes font partie du groupe de soutien administratif.