

Questions au Feuilleton

CESF—LES EMPLOIS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Question n° 402—**M. Howard:**

Quelles mesures ont été prises à la suite de la recommandation suivante présentée par la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme afin que jusqu'à la disparition de la catégorisation de l'emploi selon le sexe, la Commission de la Fonction publique et les ministères fédéraux a) prennent des mesures spéciales pour augmenter le nombre de femmes nommées à des postes qui ne sont pas traditionnellement réservés aux femmes; b) étudient et, si besoin est, modifient leurs brochures et leurs programmes de recrutement de façon à ce qu'il soit parfaitement clair que les femmes peuvent exercer toutes les professions et c) prennent des mesures spéciales pour obtenir que les femmes compétentes fassent des demandes d'emploi, lorsque des postes de hauts fonctionnaires sont attribués à des candidats choisis en dehors de la Fonction publique?

L'hon. John C. Munro (ministre du Travail): La Commission de la Fonction publique nous communique la réponse suivante. En ce qui concerne la partie a) de la recommandation, la création à la Commission de l'Office de la promotion de la femme en février 1971 doit être considérée comme «un grand pas» dans cette direction, puisqu'une des fonctions de cet office est de proposer et de promouvoir des programmes et des mesures spéciales qui assureront, au sein de la Fonction publique, l'égalité des chances dans tout ce qui a trait à l'emploi, notamment, le recrutement et la sélection, la formation et le perfectionnement, les promotions, etc. Un autre coup de pouce a été donné par la directive qu'envoyait le Cabinet aux sous-chefs de tous les ministères gouvernementaux en avril 1972 pour leur demander de «prendre des mesures pour encourager l'affectation et l'avancement de plus de femmes aux postes intermédiaires et supérieurs». Cette directive constituait un cadre général pour les activités ministérielles et incita l'Office de la promotion de la femme à constituer un comité interministériel pour coordonner ses activités, échanger des informations et mesurer les progrès. Vingt-trois ministères sont représentés à ce comité qui se réunit quatre fois par an en session plénière, et forme des groupes de travail spéciaux qui traitent de problèmes particuliers et de questions pouvant avoir des répercussions sur l'emploi des femmes à la Fonction publique. Autre chose à propos de la partie a) de la recommandation; les nominations de ces derniers mois indiquent qu'un nombre plus important de femmes accède à des groupes d'occupations non traditionnels. Par exemple, une femme a été nommée à la tête de la Direction de l'action socio-culturelle du Secrétariat d'État; une autre est devenue directrice des Services d'information du ministère des Communications; une autre, directrice des Cadres socio-économiques de la Commission de la Fonction publique; le ministère de l'Agriculture a nommé 4 agents agricoles femmes, ce qui n'était jamais arrivé dans l'histoire du ministère; trois femmes suivent actuellement des cours au ministère de l'Industrie et du Commerce pour accéder par la suite à des postes de délégués commerciaux. La Commission de la Fonction publique a décidé de nommer un agent-conseil d'information sur l'emploi pour fournir une aide supplémentaire aux femmes, fonctionnaires ou non, qui ont les compétences voulues pour profiter des possibilités d'emploi offertes dans toute la Fonction publique. En ce qui concerne la partie b) de la recommandation, la Commission a mis en route des programmes spéciaux d'enseignement et d'information. On peut citer la réalisation d'une présentation audio-visuelle sur l'égalité des chances, un bulletin d'information sur le même sujet appelé «Interaction» (tiré à 25,000 exemplaires 5 fois par an), et des brochures et affiches distribuées par tout le Canada, aussi bien aux

[M. Munro (Hamilton-Est).]

fonctionnaires qu'aux non-fonctionnaires, afin que le plus de monde possible reconnaisse dans le gouvernement fédéral un employeur offrant vraiment l'égalité des chances. En outre, on s'efforce, par des programmes de recrutement, des discours, des séminaires et des discussions dans les universités, les collèges communautaires et les écoles secondaires, d'encourager les jeunes filles et les jeunes femmes à se préparer à des carrières où il y a pénurie et à des emplois traditionnellement réservés aux hommes, tels que la comptabilité, le commerce, l'économie, la statistique, l'administration financière, etc. La nouvelle politique publicitaire de la Commission demande que toutes les affiches portent, immédiatement au-dessous du logo, la mention «concours ouvert également aux hommes et aux femmes», ce qui est une bonne méthode pour qu'il soit parfaitement clair que les femmes peuvent exercer toutes les professions. Si l'on croit les premiers résultats de cette nouvelle politique, on aurait obtenu un accroissement du nombre de demandes d'emploi de la part des femmes, particulièrement dans les domaines des sciences appliquées dont elles étaient traditionnellement exclues. On procède actuellement à une évaluation plus détaillée de cette politique. En ce qui a trait à la partie c) de cette recommandation, on peut dire que l'on déploie des efforts spéciaux pour assurer que la candidature de femmes compétentes, fonctionnaires ou non, soit prise en considération dans les concours au niveau supérieur. On a fait l'inventaire des femmes fonctionnaires qui pourraient être candidates à des postes de haute direction. (Deux autres nominations de femmes ont été faites à ce niveau en novembre 1972). En outre, afin d'accroître le nombre de demandes d'emploi venant de femmes non fonctionnaires, on a fait appel aux universités, associations nationales, et autres sources, pour dresser une liste de femmes compétentes susceptibles de poser leur candidature. La directive de juin 1972 sur la politique publicitaire constitue un autre moyen devant permettre d'accroître le nombre de demandes d'emploi soumises par des femmes fonctionnaires ou non.

CESF—L'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR LES CADRES SUPÉRIEURS

Question n° 403—**M. Howard:**

Quelles mesures ont été prises à la suite de la recommandation suivante présentée par la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme afin que la Commission de la Fonction publique et les ministères fédéraux se donnent pour but la suppression du déséquilibre qui existe dans la proportion d'hommes et de femmes qui occupent des postes de cadres supérieurs et a) dans toute la mesure du possible insistent sur les capacités plutôt que sur l'expérience comme base de nomination ou d'avancement et b) s'assurent que les postes vacants sont ouverts aux employés appartenant à un niveau de classification suffisamment bas pour permettre d'envisager la nomination de femmes compétentes et enfin c) s'assurent, lorsqu'un emploi est vacant, que l'on accorde autant de considération à la candidature des femmes qu'à celle des hommes, et qu'on tient compte de leur expérience dans les organisations bénévoles, ou de celle qu'elles ont acquise au foyer, si cela coïncide avec les exigences du poste en question?

L'hon. John C. Munro (ministre du Travail): La Commission de la Fonction publique nous communique la réponse suivante. En ce qui concerne la partie a) de cette recommandation, «les capacités» représentent l'un des trois principaux éléments évalués chez un candidat à une sélection ou à une promotion; les deux autres éléments sont «les connaissances» et «l'expérience». Quant à la partie b), l'Office de la promotion de la femme tient un répertoire par ministère, groupe et niveau de toutes les femmes