

Tous les employés excepté un (une femme) sont au niveau CM-4 ou plus; on ne peut donc tirer aucune conclusion quant à la répartition des femmes à l'intérieur de ce groupe.

En 1979, 17 personnes ont été nommées à des postes du groupe CM dans le ministère. Parmi ces personnes, il n'y avait aucune femme.

Catégorie de l'exploitation

La représentation féminine de la catégorie de l'exploitation se situe à 1,0% pour le ministère, ce qui est inférieur à celle de l'ensemble de la Fonction publique pour cette catégorie (18,7%). Ce taux de représentation a diminué de 0,5 point de pourcentage depuis 1978 et de 0,3 point de pourcentage depuis 1975, comparativement aux augmentations respectives de 0,7 point de pourcentage et de 5,2 points de pourcentage enregistrées dans l'ensemble de la Fonction publique.

6,8% de tous les employés du ministère occupent des postes de la catégorie de l'exploitation. 0,2% des employés du ministère occupent un poste de cette catégorie, par rapport à 10,8% des employés.

Parmi tous les employés du ministère qui occupent des postes de cette catégorie, 92,1% sont concentrés dans le groupe GS. La représentation féminine à l'intérieur de ce groupe est de 1,1% (185 hommes et 2 femmes) comparativement à 26,2% dans l'ensemble de la Fonction publique. La majorité des employés de ce groupe (122) sont dans le sous-groupe GS-PRC (services de protection et de grade).

IV - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Le rapport du ministère des Affaires extérieures sur la formation et le perfectionnement précise que les femmes ont eu droit à 18,2% du budget de la formation et du perfectionnement pendant l'année financière 1978-79. Cette proportion est inférieure à celle des femmes à l'intérieur du ministère.

Le ministère s'est doté d'un programme de perfectionnement conçu spécialement pour les employés du groupe CR. On met l'emphase sur l'augmentation de la représentation féminine dans les postes de chefs de service à l'étranger.

V - GESTION DES PROGRAMMES

a) Engagement des gestionnaires

La responsabilité d'élaborer et de mettre en oeuvre un plan d'action ne semble pas avoir été clairement confiée aux gestionnaires axiaux.

Des mécanismes de contrôle ont été établis et définis.

L'EAEF a été intégrée au processus de planification de la gestion du personnel.

b) Niveau des ressources

Le Directeur général du personnel est l'agent responsable de l'EAEF au sein du ministère.

L'agent coordonnateur de l'EAEF est classifié au niveau PE-3 et se consacre à temps plein à des groupes d'intérêts spéciaux, réservant 80% de son temps au programme d'EAEF. Le coordonnateur relève du Directeur des affectations du personnel.