

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM
PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME

Fiscal Year/Année financière

1979-1980

Rationale/Explication

Les responsables du personnel et des programmes dans les missions à l'étranger n'ont pas l'accès voulu à des conseillers expérimentés en matière de gestion du personnel.

Objective/Objectif

Fournir sur place aux superviseurs, aux gestionnaires et aux administrateurs des conseils sur la façon de traiter efficacement des questions touchant l'avancement professionnel de la femme.

Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

La Section de la dotation en personnel s'occupe actuellement d'organiser une session de formation ou d'orientation modelée sur la formule du colloque. Ces sessions traiteront des systèmes d'appréciation récemment révisés et se tiendront quatre ou cinq fois l'an à Ottawa et dans certaines missions à l'étranger. Le rôle de l'appréciation dans l'épanouissement professionnel des employés de sexe féminin sera intégré au programme.

Responsabilité: Section de la formation et du perfectionnement
Section de la dotation en personnel
Comité de l'EAF

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Les femmes qui sont d'avis que la direction n'a pas correctement donné suite aux plans de perfectionnement consignés dans leur rapport d'appréciation seront invitées à faire valoir leur point de vue devant un sous-comité de l'EAF qui agira en l'occurrence comme ombudsman chargé de revoir le cas.

- Correspondance entre la formation demandée et la formation entreprise;
- correspondance entre les affectations et les aspirations de l'employé;
- nombre d'ajustements entre la formation demandée et la formation recommandée.

Evaluation/Évaluation