

*Activité permanente
**Déjà en cours

PREMIERE PARTIE - B - TABLEAU NO. 5 - RAJUSTEMENTS PAR RAPPORT AU PLAN A LONG TERME ET AUX OBJECTIFS

CATEGORIE/GROUPE	1979-1980	1980-1981	1981-1982	FUTUR
Gestionnaires et superviseurs	Inclure des composantes touchant l'EAF dans les sessions d'information* préalables aux affectations des chefs de mission et dans tous les modules de formation du personnel d'encadrement (voir page 8).	Poursuivre	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint plus grande sensibilisation du groupe et participation accrue des femmes aux programmes de formation et de perfectionnement en général.	Poursuivre
Tous les groupes et toutes les catégories	Inclure des composantes EAF dans tous les programmes d'orientation auxquels participent les employés nouvellement recrutés* et s'assurer que les superviseurs sont conscients de l'importance de la participation (voir page 9).	Poursuivre	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint Participation à 100% des employés nouvellement recrutés.	Poursuivre
	Renforcer le rôle de l'appréciation dans l'épanouissement professionnel des femmes et en souligner l'importance* (voir page 10).	Poursuivre et élaborer	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint Correspondance maximale entre la formation demandée et la formation reçue et entre les affectations et les aspirations.	Poursuivre
	Améliorer les techniques de sélection et de concours dans les groupes à prédominance masculine (voir page 11).	Contrôler	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint Au moins 15% des candidats admissibles lors de concours pour des postes non permutants seront des femmes.	Poursuivre
Agents spécialisés	Accroître le nombre de femmes aux comités de sélection et aux comités d'examen des appréciations (voir page 12).	Poursuivre et contrôler	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint Les femmes siégeront à tout le moins à 87% des comités.	Poursuivre
	Offrir des occasions de perfectionnement et d'avancement au groupe des agents non permutants (voir page 13).	Contrôler les mouvements intergroupes	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint Un taux de diversification de l'expérience de travail chez les femmes de 15%.	Contrôler
Attention portée à la catégorie SX	S'assurer que les femmes y sont représentées (voir page 14).	Accroître le nombre de femmes	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint Nombre de femmes dans le groupe.	Contrôler
Attention portée au groupe AS	L'objectif de 25% de la participation des femmes non permutes a été atteint (voir page 3).	Augmenter le nombre des femmes non permutes	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint Pourcentage de réussite dépassant l'objectif.	Contrôler
Attention portée au groupe FS	Recenser et analyser les problèmes sociaux*, environnementaux et organisationnels qui réduisent l'intérêt des employés pour le service à l'étranger (voir page 15).	Etudier et éliminer les obstacles à cet égard	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint Accroissement d'au moins 50% du nombre d'accords intergouvernementaux.	Poursuivre
	Accroître le nombre de femmes dans le groupe FS (voir page 16).	Contrôler et améliorer	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint Présence d'au moins 10% de femmes dans le groupe.	Contrôler et améliorer
	Nommer des femmes aux postes les plus élevés du Ministère (voir pages 17-20).	Contrôler	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint Au moins cinq femmes aux niveaux FS-4, FS-5 et SX.	Poursuivre
Attention portée au groupe CR	Accroître le nombre de femmes occupant des postes de chef de bureau (voir page 21).	Contrôler et fournir la formation nécessaire	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint Les femmes devront occuper au moins 25% des postes de chef de bureau. L'augmentation de la proportion de femmes dans le groupe CR devrait se refléter dans une augmentation proportionnelle du chiffre susmentionné de 25%.	Contrôler et poursuivre