

## RÉPONSES

Des arrêtés de situation détaillés ont été présentés à la haute direction à neuf reprises en 1978.

Face aux préoccupations exprimées par les groupes CM, CR et SCY, trois groupes de travail ont été créés afin de trouver des moyens d'améliorer le système d'appréciation de manière à ce que l'évaluation du rendement des employés soit plus équitable et plus objective. Ces groupes ont présenté des rapports accompagnés de recommandations et ont proposé des révisions en profondeur. Ces recommandations et d'autres font actuellement l'objet d'un suivi. Le rapport du groupe de travail des SCY portant, entre autres, sur le rôle et l'utilisation des SCY et sur les attitudes que l'on adopte envers ces employés revêt un intérêt particulier dans le contexte de l'EAF.

## CONCLUSIONS DES RAPPORTS

De nouveaux formulaires sont maintenant utilisés pour l'appréciation des CM, CR et SCY permutants. Un certain nombre de rapports provisoires portant sur l'utilisation de ces formulaires ont été distribués dans tout le Ministère.

## TOUR D'HORIZON

En plus des arrêtés de situation présentés à la haute direction, le Plan d'action de l'EAF a été revu en octobre à la faveur de quatre rencontres réunissant les femmes de tous les groupes d'occupation. Ces réunions ont eu pour objet:

- 1) de cerner les secteurs problèmes;
- 2) de sensibiliser les membres du Ministère aux problèmes de la femme;
- 3) de stimuler l'actuel programme de l'EAF; et
- 4) de jeter les bases de nouveaux plans d'action.

Ont été réputés mériter une attention prioritaire les secteurs problèmes suivants: a) la faible proportion des femmes aux niveaux supérieurs du Ministère, parmi les groupes d'agents tant permutants que non permutants (les femmes agents ont cependant indiqué, au cours des rencontres, qu'elles n'étaient pas en faveur d'un programme de mutations latérales parce que cela nuirait à leurs propres perspectives de carrière et, en retour, créerait un mouvement de ressac à l'encontre de la promotion de la condition féminine au Ministère) et b) le manque de possibilités de perfectionnement professionnel pour le personnel de soutien en général.