

- (a) la preuve (au moyen de résultats) que des efforts précis ont été déployés afin de résoudre le problème de la faible représentation des femmes dans la catégorie administrative et du service extérieur et particulièrement dans le groupe FS;
- (b) une brève analyse de l'éventuel impact de l'unification des agents du service extérieur sur la représentation et la répartition des femmes, ainsi que des plans d'action visant la correction des problèmes identifiés;
- (c) la preuve que des progrès ont été réalisés quant à la solution du problème de la faible représentation des femmes dans le groupe CM;
- (d) des objectifs quantitatifs annuels et à long terme détaillés qui soient stimulants et réalisables pour les groupes majoritaires où les femmes sont sous-représentées;
- (e) l'évidence d'une analyse continue de toutes les activités de dotation afin de déceler et de rectifier les anomalies à toutes les étapes du processus; (si les données sont disponibles pour la période allant jusqu'au 1^{er} avril 1981) le ministre devrait tout particulièrement communiquer les résultats de son analyse de chaque niveau des groupes FS et AS, en s'inspirant des données relatives au nombre de candidats masculins et féminins, au nombre d'hommes et de femmes convoqués à une entrevue, au nombre d'hommes et de femmes réellement interviewés, et au nombre d'hommes et de femmes nommés à des postes;
- (f) une brève analyse des mouvements d'employés de la catégorie du soutien administratif aux catégories d'agent (y compris des renseignements sur le nombre d'hommes et de femmes qui ont accédé à ces catégories au cours de l'année), accompagnée de plans d'action aptes à faciliter la mobilité.

VII - COMMENTAIRES

1) Condition féminine Canada

Nous appuyons les recommandations du Conseil du Trésor Canada et croyons, en outre, que des efforts spéciaux devraient être entrepris pour remédier à la très faible représentation des femmes dans les groupes FS, FI et CM ainsi qu'au grave problème de répartition des femmes dans le groupe AS où elles sont concentrées dans les niveaux subalternes.

Une attention particulière doit également être accordée au grave problème de répartition dans le groupe CR. Nous avons remarqué que le ministère dispose de plans à cet égard dans le cadre desquels les CR pourront recevoir la formation nécessaire pour accéder à des postes de chefs de service à l'étranger. Il est possible que ces plans contribuent à résoudre le problème de répartition et permettent de relever le faible pourcentage de femmes qui passent du groupe CR aux catégories d'agent.

L'analyse recommandée par le Conseil du Trésor Canada au point e) devrait porter autant sur les groupes CM et FI que sur les groupes AS et FS.

2) Commission de la Fonction publique

La Commission de la Fonction publique partage l'opinion du Conseil du Trésor Canada.