

ment séparées en ce qui concerne les sténodactylographes permutantes et les sténodactylographes non permutantes et que l'organisation de carrière des permutantes doit permettre une progression raisonnable dans la carrière même pour celles qui ne resteront au Ministère que cinq à dix ans. Ceci nécessitera une étude et une révision du personnel et de la classification des emplois à l'intérieur et à l'étranger.

Le Ministère emploie, pour mener avec efficacité ses activités outremer, des femmes de haute intelligence et de caractère ferme dans ses services de secrétariat. Ce sont des femmes dont l'intérêt, l'enthousiasme et l'esprit d'initiative diminuent peu à peu quand on leur demande de tenir à Ottawa des emplois qui ne font pas suffisamment appel à leurs capacités et qui, au surplus, frustrent leurs ambitions ou leurs motivations pour un emploi à l'étranger. C'est pourquoi nous concluons que le cycle de permutation des sténodactylographes devrait être revu, de façon que les employées qui possèdent les traits de caractère particuliers qui sont nécessaires au succès du service à l'étranger puissent servir proportionnellement plus longtemps à l'étranger. Inversement, les emplois à Ottawa qui requièrent un ensemble de qualités différentes pourraient être pourvus au moyen d'employées non permutantes.

Bien qu'on ait découvert que le nombre de démissions de sténodactylographes au Ministère est inférieur à la moyenne de la Fonction publique en général, nous pensons qu'il pourrait encore être réduit si l'on pouvait occuper les sténodactylographes d'une manière normale et si l'on réalisait une nouvelle organisation de la carrière et un nouveau cycle de permutation. Le relèvement du moral qui résulterait de ces changements d'organisation aurait aussi pour effet d'augmenter le rendement des employées en cause. Il est donc probable que le Ministère, aussi bien que le groupe des sténodactylographes, retirerait à divers