

MESURES PRÉVUES

Objectif stratégique n° 1 : Renforcer les mesures sélectives pour chacun des groupes désignés		
2. Mesure : Renforcer les mesures propres à augmenter la représentation des femmes dans le groupe de la direction		Délai d'exécution/Domaine de responsabilité
<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que 33 p. 100 des employés nommés au groupe de la direction comme personnel permutant et non permutant sont des femmes; recourir au recrutement latéral au besoin, pour atteindre cet objectif • Faire en sorte que les programmes de formation à la direction et à la gestion soient offerts à tous les cadres féminins • Offrir des affectations de longue durée aux cadres féminins de calibre supérieur et surveiller leur rendement • Établir un programme d'encadrement • À titre de projet pilote, fournir un service de test d'évaluation de gestionnaires aux cadres féminins travaillant à Ottawa au niveau immédiatement inférieur à celui de EX • Instituer un programme d'«échange» adapté aux besoins du Ministère, à l'intention du groupe de la direction 		Avr. 1994 - déc. 1994/ACB ¹ 1994-1995/CFSI ² 1994-1995/Filières ³ et APS ⁴ À partir de sept. 1994/APS et filières À partir de sept. 1994/APS et filières 1994-1995/ACB

¹ Secteur du personnel

² Institut canadien du service extérieur

³ Directions du personnel s'occupant de la gestion des employés permutants, c'est-à-dire Direction du personnel - Filière politique et économique (APG), Direction du personnel - Service des délégués commerciaux (APT) et Direction du personnel administratif permutant (APV)

⁴ Direction de l'équité en matière d'emploi, de la dotation et de la classification