

CAI EA  
E65  
1978  
DOCS

**DEPARTMENT OF  
EXTERNAL AFFAIRS**



**EQUAL OPPORTUNITIES  
FOR WOMEN**

**ANNUAL REPORT - 1978**



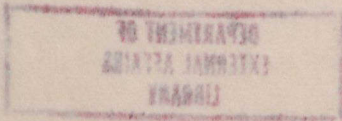
TABLE OF CONTENTS

1.	SITUATION REVIEW	PAGES 1 - 9
2.	EXHIBIT 1	10 - 14
	INTERPRETATION OF DATA	15 - 17
3.	EXHIBIT 2	18 - 60
	INTERPRETATION OF DATA	61 - 74
4.	GENERAL COMMENTS	75 - 76
5.	EXHIBIT 3	77
6.	EXHIBIT 4	78 - 79
7.	OBJECTIVES AND ACTION PLANS 78/79	80 - 89
8.	EXHIBIT 5	90
	FIVE YEAR PLAN	91



TABLE OF CONTENTS

1.	SITUATION REVIEW	PAGES 1 - 9
2.	EXHIBIT 1 INTERPRETATION OF DATA	10 - 14 15 - 17
3.	EXHIBIT 2 INTERPRETATION OF DATA	18 - 60 61 - 74
4.	GENERAL COMMENTS	75 - 76
5.	EXHIBIT 3	77
6.	EXHIBIT 4	78 - 79
7.	OBJECTIVES AND ACTION PLANS 78/79	80 - 89
8.	EXHIBIT 5 FIVE YEAR PLAN	90 91



FORM 615  
PROCÉDÉ *Plusdext*® PROCESS  
MONTREAL, QUÉ.



**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Fiscal Year/Année financière

1977-78

## Rationale/Explication

## Objective/Objectif

To continue compiling inventories on current positions (i.e. job requirements), human resources and skills in the Department.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

- i) Establish common vocabularies;
- ii) determine system to be used for inventories;
- iii) request input from employees regarding skills/experience.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- i) Proportion of human resources skills with job requirements;
- ii) incidence of over/or/under-utilization.

## Evaluation/Evaluation

Activity i) common vocabularies established for CM, CR, ST-SCY skills/experience inventory;  
 ii) done;  
 iii) deferred. Skills experience input provided from appraisal files.

Evaluation i) not done;  
 ii) undetermined as yet. SCY utilization study in progress.

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

Fiscal Year/Année financière

## PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME

1977-78

## Rationale/Explication

## Objective/Objectif

To strengthen efforts to ensure that career opportunities are equally available to women and to men.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

- i) compile, analyze and monitor statistics on competitions and recruitment activity, including numbers of applicants by sex and numbers of appointments by sex;
- ii) study past use of Administrative Support Category as a feeder group;
- iii) compare promotion rates for men and women in the FS Group;
- iv) study and compare career progression rates in the Administrative Support Category;
- v) study feasibility of improving utilization of resources in the rotational administrative support stream;
- vi) introduce a programme to train and develop employees in the Administrative Support Category in order that they may be in a better position to compete for specialist officer positions (PE, PM, FI, AS, etc.);
- vii) concentrate on staffing in the AS Group with a view to increasing the participation by women who are qualified, interested, and available.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- i) comparison of new statistics with situation review as at September 1976;
- ii) increase of women in the AS Group;
- iii) number and sex of trainees in place as a result of the specialist officer development programme;
- iv) identify trends as a result of planned action related to ii, iii, iv under Action Plans.

## Evaluation/Evaluation

- i) done;
- ii) despite a considerable amount of movement into and out of the group (see pages 63 and 64 ) the number of women remained the same. There are two AS positions yet to be filled through the Specialist Officer Development Programme. Three more competitions have been won by women since the statistics were prepared;
- iii) competition delayed pending resolution of appeals affecting area of selection. Qualifying exam written October 15 in HQ and at some 50 posts abroad. Interviews ongoing.
- iv) past use of Administrative Support Category as feeder group has been good and is continuing (see pages 70-72 ). Promotion rates for men and women in the FS Group compare favourably, although only those entering at the Development level were included in the study. Career progression rates among the Admin Support Staff groups are comparable in that it takes the same amount of time for CMs, CRs and ST-SCYs to progress from the entry level to the most senior levels. These trends are continuing;
- v) the Educational Leave Programme is now directed toward assisting employees in becoming better equipped to compete for officer level positions. (As human resources inventories are developed the process of identifying both "high-flyers" and gaps in training and/or experience will be facilitated.)



SITUATION REVIEW - DESCRIPTIVE SUMMARY

The Department recruits officer and support personnel throughout Canada and has therefore been guided by the national statistics contained in the 1976 edition of Women in the Labour Force - Facts and Figures published by Labour Canada (i.e. 36.7% of the labour force is composed of women). Since it would be neither economical nor feasible to assign Canada-based employees to posts overseas for part-time work, the Department has necessarily taken this factor into consideration in selecting the criteria it used (i.e. 20.3% of working women (36.7%) are in part-time employment). In addition, the Department has noted that it is unusual for married women to submit applications, although considerable effort is directed toward retaining as employees the women who marry while in the service.

(For the past several years it has been departmental practice to make special efforts to accommodate working couples in all categories when sending them on overseas assignments. These special efforts frequently involve the resolution of several logistical problems connected with finding a suitable post where there will be two vacancies in the specific occupational group(s) at the right time. Sometimes great flexibility is needed regarding arrival and departure dates and this can affect the couple, their successors at one post, their predecessors at the second post, the management of both posts and, of course, a number of divisions at Headquarters. It has become departmental practice to grant a period of leave without pay whenever it will smooth the way for such assignments. When a female FS married an officer in the Trade Commissioner Service in late 1971, and both wished to continue their careers, considerable effort was made by the assignment sections of both Departments to arrange a joint posting. This couple is now on a second foreign assignment. There are 5 more FS couples, both in the Department's employ, and about 25 couples in other categories. There are also a number of women (4 of them are FS's) who are

accompanied by dependants (a husband, a parent and/or child(ren) when they are serving overseas.)

A further complication is the absence of the rotationality factor in the domestic Public Service. The Department considers that for some groups (e.g. CM, EL, FS), it is more realistic to look at like employment, i.e. other foreign services, rather than the domestic labour market. In 1976, the Department gleaned what it could on the diplomatic officers of certain other countries, the most visible group, and found that the percentages of women are as follows:

		<u>% of Women in Labour Force</u>
<u>Canada</u> (FS Group)	8.1%	34.4
<u>USA</u> approximately	9%	39.9
<u>Sweden</u> approximately	7.1%	43.4
<u>Netherlands</u>	1.6%	not known
<u>Britain</u> - Although the British have asked the Department to treat their information as confidential, it is possible to state that the relevant percentage is lower than that for Sweden.		40

In 1977, this information was added:

<u>West Germany</u>	6.2% (current)	37.2 (estimated May 1976)
---------------------	----------------	---------------------------

Therefore, with the exception of the CM, EL and FS groups and those groups which are predominantly female or male, the Department has taken 25% of its employees (i.e. a ratio of 3 men to 1 woman) as a base figure for participation of women, and considers this to be a politically and administratively reasonable goal.

In defining the major occupational groups in relation to the total number of employees (3,125) a base figure of 100 (or 3.2%) was chosen. Application of this premise produced the following groups and numbers of employees:

<u>Group</u>	<u>Employees</u>
AS	103
FS	794*
CR	752
CM	282
ST-SCY	580
GS-PRC	146
	<hr/>
	2,657 (or about 85% of employees in the Dept.)

\*includes 13 secondments and 7 Order-in-Council appointments.

The present economic climate and constraints on growth are expected to lower separation and recruitment rates, possibly to the extent that one will cancel out the other, so no extra allowances have been made for these influences. Retirements may increase in 1978 as the five-year bilingualism programme ends, but it is thought that the base of 25% could be refined if the need arises as only some 30-35 employees may be involved.

Taking the foregoing rationale into account, 2 groups are left where the 25% goal would apply:

<u>Group</u>	<u>Male</u>	<u>Female</u>	
AS	79.6	20.3	(or 4 women short of the number needed to form 25% in a group of 103)
CR	48.4	51.5	(here the ratio is very close to 1 man to 1 woman and the target of 25% would not apply; rather in the Department's judgement, it would be desirable to maintain the status quo for the foreseeable future).

In comparison with the composition of the equivalent of the FS group in other countries, the FS and CM groups, where female participation as at September 1977 was 7.6% and 7.8% respectively, compare favourably with the statistics for the USA, Sweden, Britain and West Germany, notwithstanding the fact that all these countries have more women in the labour force than Canada does.

This brings us to the remaining 2 groups: the almost totally feminine ST-SCY group and almost totally masculine GS-PRC group. With regard to the latter, an in-depth study was made, but the status quo has been maintained owing to a shortage of man-years. The ST-SCY group is covered in detail under the section beginning on page 72.

#### Continuing Activities

Any situation report must necessarily include the continuation of those ongoing activities that are applicable.

For many years, FS Development Officers have undergone an extensive orientation programme. The orientation programme for Administrative Support employees has also been in place for a number of years. Both programmes have undergone extensive revision as time passed and the Department grew and changed. Leave arrangements for educational purposes and the system of reimbursing personnel for successfully completing courses relevant to the Department's requirements have been well entrenched for a number of years. Relevant policy documents are circulated to all employees annually and notices of opportunities for "in-house" courses (e.g. Supervisory Skills, Pre-Posting Training) are circulated throughout the Department periodically. Once or twice a year, Senior Management Seminars are held in an effort to up-date the skills of managers.

The performance of all employees is evaluated at least once a year, and more frequently if either a supervisor or an employee is changed or transferred. For the rotational employees especially, job rotation is a fact of life.

Career counselling has been an (informal) adjunct to the assignment process for rotational employees and to the staffing process for non-rotational employees. Movement from the support staff to an officer group (or career development) is not a new rung in the career ladders of our employees. This is being continued through the FS intra-departmental competition and the Officer Specialist Development Programme.

Every employee was invited to complete a revised personal resumé form in 1976, which in addition to tombstone data, provided an opportunity for individuals to make their wishes known regarding career development (i.e. requests for experience in specific fields or activities, for geographic experience and training, including language, secondments, etc.).

This concept has been expanded to include the circulation of a list of projected Support Staff vacancies abroad, by location, group and level, to encourage employees to indicate their interest in specific assignments. The same procedure has been introduced for the FS group.

Part-time employment is available at the larger, and more active, Regional Passport Offices. They have been hiring married female employees on this basis because it was recognized that many women with excellent qualifications were prevented from joining the work force because of family commitments. Women with the necessary qualifications are recruited and given a two-week examiner training course and offered employment for 4-hours a day at the CR-3 rate. For the part-time employees, the hours of work are 10:00 a.m. to 4:30 p.m. and are staggered to permit a maximum number of examiners to be on duty during the lunch period when the demands of the public are heaviest.

The experiment has worked to the advantage of these offices, enabling them to tap a pool of capable employees and reduce the number of man-hours previously required during the peak season. The employees who remain for six months are paid at the CR-4 level. One employee successfully applied for a CR-6 Office Manager position and another for a CR-4 permanent examiner position.

External Affairs is one of those departments operating on flexible hours of work.

Staffing Section will continue to compile information on hirings and separations, using that data to identify trends and estimate recruitment needs.

Treasury Board Secretariat Comments

There is no ready explanation of the fact that only 5 replies were received as a result of the Department's invitation to comment and make suggestions on the EOW policy and planned activities. A similar request on the Status of Women policy elicited only one response. Possibly employees in this Department use the approach of operating within existing systems rather than perceiving problems as stemming from a lack or absence of equal opportunities.

A well-publicized example of this was the petition submitted by the rotational SCY group in March 1977. Initially there were 127 signatures on the petition, but this number grew to 240 as the word spread (there are over 500 rotational SCYs in all).

(In response to clear indications that there was a lack of understanding of the most recent classification system, an open meeting had been held with the SCY group on June 4, 1976, to explain the effect of the proposed conversion insofar as was possible prior to ratification of the ST contract. A report of the meeting was sent to posts by telegram on June 8, 1976, to brief the SCYs overseas.) Following receipt of the petition, meetings were held with a Committee of SCYs and an agreed plan of action set out regarding the complaints expressed in the petition. Among other activities, all rotational SCYs were invited to request a review of their files. A total of 36 responded. The senior officer responsible for this review offered to see all those who had written and were serving in Ottawa. Thus, he interviewed 10 employees and wrote in detail to the remaining 26.

The response rate to a recent questionnaire, regarding the promotion system, addressed to rotational CRs was approximately one-third.

SOME OTHER ACTIVITIES

It may also be of interest to note that:

a PE-5 (CAP) completed a single assignment of 2½ years in London;

an FS-2 has been assigned to the Collège de l'Europe in Bruges, Belgium, which is considered the equivalent of a CAP assignment. Both employees are women.

Tradition was broken in at least two respects:

a woman was appointed to the post of Inspector General, and

a woman (formerly a CM-7, now an AS-3) became one of the Regional Communications Officers.

Departmental appraisal and promotion systems are undergoing review. The Committees established to deal with the CM and CR Groups have completed their deliberations and have made recommendations to Management. A third Committee is undertaking a similar review regarding the SCY group.





FORM 615  
PROCÉDÉ **Plasder**® PROCESS  
MONTREAL, QUÉ.

1

2

EXHIBIT 1

Distribution of men and women by category, occupational group and sub-group  
as of: (Date) SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees on strength or temporarily struck off strength)

Category, group or sub-group	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in category, group or sub-group (a) X 100 (c)	% of women in category, group or sub-group (b) X 100 (c)	% of total men in department (a) X 100 (d)	% of women in department (b) X 100 (e)
<u>SENIOR EXECUTIVE CATEGORY</u>	18 (1)	---	18	100	---	0.9	---
<u>Scientific and Professional category.</u>							
Groups:							
Architecture & Town Planning	3	1 (2)	4	75	25	Too small to calculate.	Too small to calculate.
Eco., Soc. & Statistics	9 (3)	4 (4)	13	69.2	30.7	0.4	calculate.
Historical Research	4	---	4	100	---	Too small to calculate.	calculate.
Law	2	---	2	100	---	Too small to calculate.	calculate.
Library Science	1	8	9	11.1	88.8	Too small to calculate	0.6
Scientific Research Mgr.	2 (5)	--	2	100	---	Too small to calculate	calculate
<b>Category Total</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>34</b>	<b>61.7</b>	<b>38.2</b>	<b>1.1</b>	<b>1.0</b>



Distribution of men and women by category, occupational group and sub-group  
as of: (Date) SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees on strength or temporarily struck off strength)

Category, group or sub-group	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in category, group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in category, group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in department $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of women in department $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
<u>Administrative and Foreign Service Category.</u>							
<u>Groups:</u>							
Administrative Services	82	21	103	79.6	20.3	4.3	1.7
Commerce	1	--	1	100	---	Too small	to calculate
Computer Systems Admin.	3	--	3	100	---	Too small	to calculate
Financial Admin.	26	2 (7)	28	92.8	7.1	1.3	Too small to calculate
Foreign Service	733 (8)	61	794	92.3	7.6	38.6	4.9
Information Services	14 (9)	17	31	45.1	54.8	0.7	1.3
Organization & Methods	8	--	8	100	---	0.4	---
Personnel Admin.	19	12	31	61.2	38.7	1.0	0.9
Programme Admin.	25 (10)	12	37	67.5	32.4	1.3	0.9
Purchasing & Supply	12	2	14	85.7	14.2	0.6	Too small to calculate.
<b>Category Total</b>	<b>923</b>	<b>127</b>	<b>1050</b>	<b>87.9</b>	<b>12.0</b>	<b>48.6</b>	<b>10.3</b>

Ref. Pages  
15-16

11.



Distribution of men and women by category, occupational group and sub-group as of: (Date) SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees on strength or temporarily struck off strength)

Category, group or sub-group	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in category, group or sub-group (a) X 100 (c)	% of women in category, group or sub-group (b) X 100 (c)	% of total men in department (a) X 100 (d)	% of women in department (b) X 100 (e)
<b>Technical Category.</b>							
<b>Groups:</b>							
Drafting & Illustration	2	--	2	100	--	Too small	to calculate
Electronics	73	--	73	100	--	3.8	--
Eng. & Scientific Sup.	6	--	6	100	--	0.3	--
General Technical	8	3	11	72.7	27.2	0.4	Too small to calculate
Social Sc. Support	3	4	7	42.8	57.1	Too small	to calculate
<b>Category Total</b>	92	7	99	91.9	7.1	4.8	0.5





Distribution of men and women by category, occupational group and sub-group as of: (Date) SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees on strength or temporarily struck off strength)

Category, group or sub-group	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in category, group or sub-group (a) X 100 (c)	% of women in category, group or sub-group (b) X 100 (c)	% of total men in department (a) X 100 (d)	% of women in department (b) X 100 (e)
<b>Administrative Support Category.</b>							
<b>Groups:</b>							
Clerical & Regulatory Communications	364	388	752	48.4	51.5	19.1	31.5
DACON Sub-group	260	22	282	92.1	7.8	13.7	1.7
DAPRO Sub-group	---	1	1	---	100	Too small	to calculate
Data Processing	2	---	2	100	---	Too small	to calculate
<b>Total</b>	2	1	3	66.6	33.3	Too small	to calculate
OEBC Sub-group	---	1	1	---	100	Too small	to calculate
OECE Sub-group	---	6	6	---	100	Too small	to calculate
OEDA Sub-group	---	1	1	---	100	Too small	0.4
OEME Sub-group	---	4	4	---	100	Too small	to calculate
Office Equipment							
<b>Total</b>	---	12	12	---	100	---	0.9
STOCE Sub-group	---	22	22	---	100	---	1.7
STSCY Sub-group	3	577	580	0.5	99.4	Too small to cal.	46.9
STSTN Sub-group	---	9	9	---	100	---	0.7
STTYP Sub-group	---	49	49	---	100	---	3.9
Secretarial, Steno-graphic & Typing							
<b>Total</b>	3	657	660	0.4	99.4	Too small to calculate	53.4
<b>Category Total</b>	629	1080	1709	36.8	62.6	33.1	87.8



EXHIBIT L.

Distribution of men and women by category, occupational group and sub-group  
as of: (Date) SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees on strength or temporarily struck off strength)

Category, group or sub-group	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in category, group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in category, group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in department $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of women in department $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
<u>Operational Category.</u>							
Groups:							
GLMAM Sub-group	1	-	1	100	--	Too small to calculate	calculate
GLMDO Sub-group	15	-	15	100	--	0.7	--
General Lab & Trade	16	-	16	100	--	0.8	--
TOTAL	2	1	3	66.6	33.3	Too small to calculate	calculate
GSBUS Sub-group	1	--	1	100	--	Too small to calculate	calculate
GSFOS Sub-group	39	-	39	100	--	2.0	--
GSMES Sub-group	2	-	2	100	--	Too small to calculate	calculate
GSMPS Sub-group	145	1	146	99.3	0.6	7.6	Too small to cal
GSPRC Sub-group	7	-	7	100	--	0.3	--
GSSTS Sub-group	196	2	198	98.9	1.0	10.3	Too small to cal
TOTAL	1	-	1	100	--	Too small to calculate	calculate
Heating, Power & Stationary Plant							
Category Total	213	2	215	99.0	0.9	11.2	Too small to calculate.
Total - All categories groups or sub-groups	1896	1229	3125	60.6	39.3	100.0	100.0

Ref. Page 17

Total Secondments In and Order-in-Council appointments

Source: EA PMIS  
Page 1 (1)-(5):15 Men 2 Women  
Page 2 (6)-(10):24 Men 1 Woman

TOTAL: 39 Men 3 Women



INTERPRETATION OF DATA - EXHIBIT 1

SENIOR EXECUTIVE CATEGORY, Page 10

In the interpretation of the SX breakdown in Exhibit 2, Page 61 details are given of the composition of this group. The over-all percentage figures for the category are, therefore, inflated and the Departmental total is also affected slightly. There are 4 women at the FS-3 level who earn salaries which fall within the SX range and one of these women is included in the Department's current Senior Management Complement. As well, of approximately 290 letters regarding the Senior Management Development Programme, which the EOW Office at the Public Service Commission sent to women earning \$27,500 and above, 18 were addressed to women in this Department.

SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL CATEGORY, Page 10

The proportion of women in this category has increased by a further 1.2% this year, and this rate compares favourably with the growth in the size of the category: 4 more men as compared with 3 more women over last year. It also exceeds the participation rate of 24.2% for the Public Service. The Historical Research and Law Groups, where there are no women, are very small and staffing actions are infrequent.

ADMINISTRATIVE AND FOREIGN SERVICE CATEGORY, Page 11

If secondments had been disregarded in calculating the participation rates for this category, the percentages would have remained almost the same as last year.

Although the over-all participation rate for women is lower than that for the Public Service, it should be noted that of the 1,050 employees in this category, 794 are in the FS Group which is composed of rotational employees.

INTERPRETATION OF DATA - EXHIBIT 1

If this group is disregarded in the over-all calculation, the rate for women increases to 25.7%, which exceeds the rate of 20.8% for the Public Service.

For more detailed comments on the FS Group, see Pages 65-66 under the Interpretation of Data in Exhibit 2.

ADMINISTRATIVE SUPPORT CATEGORY, Page 13

Over half the employees in the Department are to be found in this category: one-third of the men and seven-eighths of the women. However, it must be borne in mind that since April 1, 1971, when the foreign service support services were integrated, the Department of External Affairs has been responsible for the provision of all support services for foreign operations. This means that these proportions would be lower if the over-all calculations were to include the numbers of representatives of other government departments who benefit from these support services.

Unlike some other departments, men are quite well represented in the CR Group. With the exceptions of the CM Group in which women have shown little interest, and the Data Processing Group where male-female representation is good, the remainder of the groups in this category are almost exclusively female preserves. There is, however, one more man in the SCY sub-group than there was last year. Moreover, the percentage of women in this category is below the 78.8% shown in the Public Service Commission's 1976 Annual Report.

There was, or will soon be, the following movement out of this category involving 20 men and 10 women:

- |                                   |                                     |
|-----------------------------------|-------------------------------------|
| 1 - CR-4 to AS-1 (1 man)          | 1 - CR-5 to PM-1 (1 woman)          |
| 1 - CR-4 to AS-2 (1 man)          | 3 - CR-6 to PM-1 (3 men)            |
| 2 - CR-5 to AS-2 (2 men)          | 3 - CM-7 to AS-3 (2 men, 1 woman) * |
| 2 - CR-6 to AS-2 (1 man, 1 woman) |                                     |
| 1 - CR-6 to AS-3 (1 man)          | *This is the first woman to become  |
| 1 - CR-5 to FI-1 (1 woman)        | a Regional Communications Officer,  |
| 2 - CR-5 to FI-2 (2 men)          | although the promotion of the       |
| 1 - CR-6 to FI-1 (1 man)          | woman occurred after the statistics |
| 4 - CR-6 to FI-2 (4 men)          | were prepared. As noted in the      |
| 2 - CR-4 to FS-1 (2 men)          | Interpretation of Data in Exhibit 2 |

Page 70, 3 more women (1-CR-4 and 2-CR-5's) are expected to move into the Technical Category as one of the results of the introduction of a new Information Storage and Retrieval System. A woman (CR-5) has recently won a competition for a position at the PM-2 level (see Page 70 ).

- 1 - ST-SCY-3 to IS-3 (1 woman)
- 1 - ST-SCY-4 to FS-1 (1 woman)

#### TECHNICAL CATEGORY, Page 12

The increased participation of women in this category has occurred in the Social Science Support Group, although small numbers have translated into large percentages. It is expected that this group will continue to grow during the year as the Information Storage and Retrieval System is introduced. See comments on the SI Group in Exhibit 2, Page 69.

#### OPERATIONAL CATEGORY, Page 14

This category, though much smaller than the previous one, exemplifies the reverse problem in that, with two exceptions, it is completely male.

#### GENERAL

In global terms, the departmental statistics reflect a ratio of women to men which exceeds that in the labour market. When percentages are applied to what proportions of the Department's 3,125 employees are in the 43 different groups and sub-groups, and then those numbers are split further and reduced to male and female distribution, it is questionable how meaningful these figures are.





FORM 615  
PROCÉDÉ *Pasdex*® PROCESS  
MONTREAL, QUÉ.

1

2

3

EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the SENIOR EXECUTIVE (SX) \_\_\_\_\_, group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level (a) X 100 (c)	% of women in level (b) X 100 (c)	% of total men in group or sub-group (a) X 100 (d)	% of total women in group or sub-group (b) X 100 (e)
00 (dev't)							
01	10 (1)	--	10	100	---	55.5	---
02	5 (2)	--	5	100	---	27.7	---
03	3 (3)	--	3	100	---	16.6	---
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	18	--	18	100	---	100.0	---

- SOURCE: EA PMIS
- (1) Includes 6 Secondments In and O/IC appts.
  - (2) Includes 3 Secondments In.
  - (3) Includes 2 Secondments In and O/IC appts.



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the ARCHITECTURE & TOWN PLANNING (AR) group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01							
02							
03							
04							
05	3	--	3	100	--	100	--
06	--	1 (1)	1	--	100	--	100
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	3	1	4	75	25	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS (1) Secondment In



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the ECONOMICS, SOCIOLOGY & STATISTICS (ES), group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	2	1	3	66.6	33.3	22.2	25
02	1 (1)	1 (1)	2	50	50	11.1	25
03	1	2	3	33.3	66.6	11.1	50
04	--	--	--	--	--	--	--
05	2	--	2	100	--	22.2	--
06	2	--	2	100	--	22.2	--
07	1 (2)	--	1	100	--	11.1	--
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	9	4	13	69.2	30.7	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS

{1} 2 Secondments In  
{2} Secondment In





EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the HISTORICAL RESEARCH (HR) , group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	3	--	3	100	--	75	--
02	1	--	1	100	--	25	--
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	4	--	4	100	--	100.0	---

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the LAW (LA) \_\_\_\_\_, group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	2	--	2	100	--	100	--
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	2	--	2	100	--	100.0	---100.0

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the LIBRARY SCIENCE (LS) \_\_\_\_\_, group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)	--	3	3	--	100	--	37.5
01	1	1	2	50	50	100	12.5
02	--	2	2	--	100	--	25.0
03	--	1	1	--	100	--	12.5
04	--	1	1	--	100	--	12.5
05	--	1	1	--	100	--	12.5
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	1	8	9	11.1	88.8	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS

(1) 2 Secondants in



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the SCIENTIFIC RESEARCH MANAGER (SEREM) group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level (a) X 100 (c)	% of women in level (b) X 100 (c)	% of total men in group or sub-group (a) X 100 (d)	% of total women in group or sub-group (b) X 100 (e)
00 (dev't)							
01	1	1	2	50	50	100	50
02	1	1	2	50	50	100	50
03	2	1	3	66.7	33.3	100	33.3
04	10	3	13	76.9	23.1	100	23.1
05	21	2	23	91.3	8.7	100	8.7
06	9	1	10	90	10	100	10
07	3	1	4	75	25	100	25
08	5	1	6	83.3	16.7	100	16.7
09							
10							
Total in group or sub-group	2	1	3	66.7	33.3	100.0	33.3

SOURCE: EA PMIS (1) 2 Secondments In





EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the ADMINISTRATIVE SERVICES (AS) , group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	4	1	5	80	20	4.8	4.7
02	11	8	19	57.3	42.1	13.4	38.0
03	19	7	26	73	26.9	23.1	33.3
04	10	3	13	76.1	23	12.1	14.2
05	21	1	22	95.4	4.5	25.6	4.7
06	9	1	10	90	10	10.9	4.7
07	3	--	3	100	--	3.6	--
08	5	--	5	100	--	6.0	--
09							
10							
Total in group or sub-group	82	21	103	79.6	20.3	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS



Distribution of men and women in the COMMERCE (CO), group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01							
02							
03							
04	1 (1)	--	1	100	--	100	--
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	1	--	1	100	--	100.0	--

SOURCE: EA PMIS (1) Secondment In



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the COMPUTER SYSTEMS ADMINISTRATION (CS), group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	1	--	1	100	--	33.3	--
02	1	--	1	100	--	33.3	--
03	1	--	1	100	--	33.3	--
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	3	--	3	100	--	100.0	--

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the FINANCIAL ADMINISTRATION (FI) \_\_\_\_\_, group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	1	1	2	50	50	3.8	50
02	11	--	11	100	--	42.3	--
03	5	--	5	100	--	19.2	--
04	6	--	6	100	--	23.0	--
05	1	1 (1)	2	50	50	3.8	50
06	1	--	1	100	--	3.8	--
07	1	--	1	100	--	3.8	--
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	26 <u>(d)</u>	2 <u>(e)</u>	28	92.8	7.1	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS (1) Secondment In

(2) 3 on Secondment In  
 (3) 1 on Secondment In  
 (4) 7 on Secondment In  
 (5) 4 on Secondment In





EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the FOREIGN SERVICE (FS) \_\_\_\_\_, group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)	39	3	42	92.8	7.1	5.3	4.9
01	253 (1)	34	287	88.1	11.8	34.5	55.7
02	205 (2)	20	225	91.1	8.8	27.9	32.7
03	161 (3)	4	165	97.5	2.4	21.9	6.5
04	57 (4)	--	57	100	--	7.7	--
05	18 (5)	--	18	100	--	2.4	--
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	733 (d)	61 (e)	794	92.3	7.6	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS

(1) 2 on Secondment In  
 (2) 3 on Secondment In  
 (3) 1 on Secondment In, 3 Order-in-Council appointments.  
 (4) 7 on Secondment In  
 (5) 4 Order-in-Council appointments  
 20



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the INFORMATION SERVICES (IS) \_\_\_\_\_, group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level (a) X 100 (c)	% of women in level (b) X 100 (c)	% of total men in group or sub-group (a) X 100 (d)	% of total women in group or sub-group (b) X 100 (e)
00 (dev't)	--	1	1	--	100	--	5.8
01	1	3	4	25	75	7.1	17.6
02	6	7	13	46.1	53.8	42.8	41.1
03	4	2	6	66.6	33.3	28.5	11.7
04	--	4	4	--	100	--	23.5
05	2	--	2	100	--	14.2	--
06	1	--	1	100	--	7.1	--
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	14 (d)	17 (e)	31	45.1	54.8	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS (1) Secondment In



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the ORGANIZATION & METHODS (OM) \_\_\_\_\_, group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level (a) X 100 (c)	% of women in level (b) X 100 (c)	% of total men in group or sub-group (a) X 100 (d)	% of total women in group or sub-group (b) X 100 (e)
00 (dev't)							
01	2	--	2	100	--	25	--
02	--	--	--	--	--	--	--
03	4	--	4	100	--	50	--
04	1	--	1	100	--	12.5	--
05	1	--	1	100	--	12.5	--
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	8	--	8	100	--	100.0	--

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the PERSONNEL ADMINISTRATION (PE) , group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	--	1	1	--	100	--	8.3
02	2	3	5	40	60	10.5	25.0
03	5	7	12	41.6	58.3	26.3	58.3
04	7	--	7	100	--	36.8	--
05	5	1	6	83.3	16.6	26.3	8.3
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	19	12	31	61.2	38.7	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS





EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the PROGRAMME ADMINISTRATION (PM), group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level (a) X 100 (c)	% of women in level (b) X 100 (c)	% of total men in group or sub-group (a) X 100 (d)	% of total women in group or sub-group (b) X 100 (e)
00 (dev't)							
01	3	7	10	30	70	12.0	58.3
02	1	1	2	50	50	4.0	8.3
03	6	2	8	75	25	24.0	16.6
04	4	2	6	66.6	33.3	16.0	16.6
05	8	--	8	100	--	32.0	--
06	2 (1)	--	2	100	--	8.0	--
07	1	--	1	100	--	4.0	--
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	25 (d)	12 (e)	37	67.5	32.4	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS (1) 1 Secondment In



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the PURCHASING AND SUPPLY (PG) , group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level (a) X 100 (c)	% of women in level (b) X 100 (c)	% of total men in group or sub-group (a) X 100 (d)	% of total women in group or sub-group (b) X 100 (e)
00 (dev't)							
01	5	2	7	71.4	28.5	41.6	100
02	3	--	3	100	--	25.0	--
03	2	--	2	100	--	16.6	--
04	1	--	1	100	--	8.3	--
05	1	--	1	100	--	8.3	--
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	12 (d)	2 (e)	14	85.7	14.2	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the DRAFTING & ILLUSTRATION (DD) , group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01							
02							
03	1	--	1	100	--	50	--
04	1	-	1	100	--	50	--
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	2	--	2	100	--	100.0	--

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the ELECTRONICS (EL), group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level (a) X 100 (c)	% of women in level (b) X 100 (c)	% of total men in group or sub-group (a) X 100 (d)	% of total women in group or sub-group (b) X 100 (e)
00 (dev't)							
01	6	--	6	100	--	8.2	--
02	24	--	24	100	--	32.8	--
03	15	--	15	100	--	20.5	--
04	22	--	22	100	--	30.1	--
05	5	--	5	100	--	6.8	--
06	--	--	--	--	--	--	--
07	1	--	1	100	--	1.3	--
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	73	--	73	100	--	100.0	--

SOURCE: EA PMIS





EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the ENGINEERING AND SCIENTIFIC SUPPORT (E.C.E.S.S), group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01							
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10 (NIL); 11							
Total in group or sub-group	6	--	6	100	--	100.0	--

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the GENERAL TECHNICAL (GT) , Group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level (a) X 100 (c)	% of women in level (b) X 100 (c)	% of total men in group or sub-group (a) X 100 (d)	% of total women in group or sub-group (b) X 100 (e)
00 (dev't)							
01						66.6	
02							
03							
04	1	--	1	100	--	12.5	--
05	1	2	3	33.3	66.6	12.5	66.6
06	5	1	6	83.3	16.6	62.5	33.3
07	--	--	--	--	--	--	--
08	1	--	1	100	--	12.5	--
09							
10							
Total in group or sub-group	8	3	11	72.7	27.2	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the SOCIAL SCIENCE SUPPORT (SI) \_\_\_\_\_, group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level (a) X 100 (c)	% of women in level (b) X 100 (c)	% of total men in group or sub-group (a) X 100 (d)	% of total women in group or sub-group (b) X 100 (e)
00 (dev't)							
01	2	3	5	40	60	66.6	75
02	--	1	1	--	100	--	25
03	--	--	--	--	--	--	--
04	1	--	1	100	--	33.3	--
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	3	4	7	42.8	57.1	100.0	100.0
	(d)	(e)					

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the CLERICAL AND REGULATORY (CR) , group or sub-group : y level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level (a) X 100 (c)	% of women in level (b) X 100 (c)	% of total men in group or sub-group (a) X 100 (d)	% of total women in group or sub-group (b) X 100 (e)
00 (dev't)	--	--	--	--	--	--	--
01	--	--	--	--	--	--	--
02	36	104	140	25.7	74.2	9.8	26.8
03	80	89	169	47.3	52.6	21.9	22.9
04	119	116	235	50.6	49.3	32.6	29.8
05	77	62	139	55.3	44.6	21.1	15.9
06	45	16	61	73.7	26.2	12.3	4.1
07	7	1	8	87.5	12.5	1.9	0.2
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	364 (d)	388 (e)	752	48.4	51.5	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS





EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the COMMUNICATIONS (CM) \_\_\_\_\_, group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	--	1	1	--	100	--	4.5
02	--	--	--	--	--	--	--
03	1	1	2	50	50	0.3	4.5
04	94	12	106	88.6	11.3	36.1	54.5
05	145	4	149	97.3	2.6	55.7	18.1
06	9	2	11	81.8	18.1	3.4	9.0
07	11	2	13	84.6	15.3	4.1	9.0
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	260	22	282	92.1	7.8	100.0	100.0
	$\frac{(d)}$	$\frac{(e)}$					

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the DATA PROCESSING: DATA CONVERSION (DACON), group or sub-group 'y level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	--	1	1	--	100	--	100
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	--	1	1	--	100	--	100

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the DATA PROCESSING: PRODUCTION (DAPRO), group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01							
02							
03							
04	2	--	2	100	--	100	--
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	$\frac{2}{(d)}$	$\frac{--}{(e)}$	2	100	--	100.0	-- 100.0

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the OFFICE EQUIPMENT: BOOKKEEPING EQUIPMENT OPERATOR (OEBE()), sub-group 'y level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01							
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	-- -- (d)	1 1 (e)	1	--	100	--	100.0

SOURCE: EA PMIS





EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the OFFICE EQUIPMENT: CALCULATING EQUIPMENT OPERATOR (OECEO),  
 sub-group 'y level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	--	6	6	--	100	--	100
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	-- (d)	6 (e)	6	--	100	--	100.0

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the OFFICE EQUIPMENT:DUPLICATING EQUIPMENT OPERATOR (OEDEO), sub-group 'y level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01							
02	--	1	1	--	100	--	100
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	--	1	1	--	100	--	100.0

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

Distribution of men and women in the OFFICE EQUIPMENT:MICROPHOTOGRAPHY EQUIPMENT OPERATOR (OEMEO) sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	--	4	4	--	100	--	100
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	-- (d)	4 (e)	4	--	100	--	100.0

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

SECRETARIAL, STENOGRAPHIC & TYPING: OFFICE COMPOSING  
EQUIPMENT OPERATOR (STOCE)

Distribution of men and women in the \_\_\_\_\_, group or sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01							
02		22	22	--	100	--	100
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	--	22	22	--	100	--	100.0

SOURCE: EA PMIS





EXHIBIT 2

SECRETARIAL, STENOGRAPHIC AND TYPING:  
 SECRETARY (STSCY) \_\_\_\_\_, group or  
 sub-group 'y level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	2	362	364	0.5	99.4	66.6	62.7
02	1	139	140	0.7	99.2	33.3	24.0
03	--	48	48	--	100	--	8.3
04	--	28	28	--	100	--	4.8
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	3	577	580	0.5	99.4	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

SECRETARIAL, STENOGRAPHIC AND TYPING:

(STSTN) \_\_\_\_\_, group or

Distribution of men and women in the sub-group by level as of: \_\_\_\_\_

SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	--	5	5	--	100	--	55.5
02	--	4	4	--	100	--	44.4
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	-- ----- (d)	9 ----- (e)	9	--	100	--	100.0

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

SECRETARIAL, STENOGRAPHIC AND TYPING:  
 TYPIST (STTYP)

Distribution of men and women in the \_\_\_\_\_, group or  
 sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	--	1	1	--	100	--	2.0
02	--	48	48	--	100	--	97.9
03							
04							
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	-- (d)	49 (e)	49	--	100	--	100.0

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

GENERAL LABOUR AND TRADES:  
MANIPULATING (GLMAM)

Distribution of men and women in the \_\_\_\_\_, group or  
sub-group 'y level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01							
02							
03							
04							
05							
06							
07	1	--	1	100	--	100	--
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	1	--	1	100	--	100.0	--

SOURCE: EA PMIS





EXHIBIT 2

GENERAL LABOUR AND TRADES: MACHINE DRIVING  
 Distribution of men and women in the OPERATING (GLMDO) \_\_\_\_\_, group or  
 sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level (a) X 100 (c)	% of women in level (b) X 100 (c)	% of total men in group or sub-group (a) X 100 (d)	% of total women in group or sub-group (b) X 100 (e)
00 (dev't)							
01							
02							
03							
04	14	--	14	100	--	93.3	--
05	1	--	1	100	--	6.6	--
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	15	--	15	100	--	100.0	--

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

GENERAL SERVICES:  
 Distribution of men and women in the BUILDING SERVICES (GSBUS) \_\_\_\_\_, group or  
 sub-group 'y level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01							
02							
03							
04	2	1	3	66.6	33.3	100	100
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	2	1	3	66.6	33.3	100.0	100.0

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

GENERAL SERVICES:  
 FOOD SERVICES (GSFOS)  
 Distribution of men and women in the \_\_\_\_\_, group or  
 sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a)}{(c)} \times 100$ (c)	% of women in level $\frac{(b)}{(c)} \times 100$ (c)	% of total men in group or sub-group $\frac{(a)}{(d)} \times 100$ (d)	% of total women in group or sub-group $\frac{(b)}{(e)} \times 100$ (e)
00 (dev't)							
01							
02							
03							
04							
05							
06	1	--	1	100	---	100	---
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	$\frac{1}{(d)}$	$\frac{--}{(e)}$	1	100	---	100.0	---

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

GENERAL SERVICES  
 Distribution of men and women in the MESSENGER SERVICES (GSMES) \_\_\_\_\_, group or  
 sub-group : y level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level (a) X 100 (c)	% of women in level (b) X 100 (c)	% of total men in group or sub-group (a) X 100 (d)	% of total women in group or sub-group (b) X 100 (e)
00 (dev't)							
01	33	--	33	100	--	84.6	--
02	3	--	3	100	--	7.6	--
03	1	--	1	100	--	2.5	--
04	--	--	--	--	--	--	--
05	2	--	2	100	--	5.1	--
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	39	--	39	100	--	100.0	--

SOURCE: EA PMIS





EXHIBIT 2

GENERAL SERVICES : MISCELLANEOUS  
 Distribution of men and women in the PERSONAL SERVICES (GSMPS) \_\_\_\_\_, group or  
 sub-group 'y level as of: \_\_\_\_\_ SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	1	--	1	100	--	50	--
02	--	--	--	--	--	--	--
03	--	--	--	--	--	--	--
04	--	--	--	--	--	--	--
05	--	--	--	--	--	--	--
06	1	--	1	100	--	50	--
07							
08							
09							
10							
Total in Group or sub-group	2	--	2	100	--	100.0	--

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

GENERAL SERVICES: PROTECTIVE AND  
 Distribution of men and women in the CUSTODIAL SERVICES (GSPRC) \_\_\_\_\_, group or  
 sub-group by level as of: \_\_\_\_\_ SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01							
02							
03							
04							
05	96	1	97	98.9	1.0	66.2	100
06	--	--	--	---	---	---	---
07	38	--	38	100.0	---	26.2	---
08	11	--	11	100.0	---	7.5	---
09							
10							
Total in group or sub-group	145	1	146	99.3	0.6	100.0	100.0
	$\frac{(d)}$	$\frac{(e)}$					

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

GENERAL SERVICES:  
STORES SERVICES (GSSTS)

Distribution of men and women in the \_\_\_\_\_, group or  
sub-group 'y level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01	1	--	1	100	--	14.2	--
02	--	--	--	--	--	--	--
03	4	--	4	100	--	57.1	--
04	1	--	1	100	--	14.2	--
05	--	--	--	--	--	--	--
06	1	--	1	100	--	14.2	--
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	7	--	7	100	--	100.0	--

SOURCE: EA PMIS



EXHIBIT 2

HEATING, POWER AND STATIONARY  
 Distribution of men and women in the PLANT OPERATION (HP) \_\_\_\_\_, group or  
 sub-group by level as of: SEPTEMBER 1977

(full-time, indeterminate employees, on strength or temporarily struck off strength)

Level	No. of men (a)	No. of women (b)	Total (c)	% of men in level $\frac{(a) \times 100}{(c)}$	% of women in level $\frac{(b) \times 100}{(c)}$	% of total men in group or sub-group $\frac{(a) \times 100}{(d)}$	% of total women in group or sub-group $\frac{(b) \times 100}{(e)}$
00 (dev't)							
01							
02							
03							
04	1	--	1	100	--	100	--
05							
06							
07							
08							
09							
10							
Total in group or sub-group	1	--	1	100	--	100.0	--

SOURCE: EA PMIS





INTERPRETATION OF DATA - EXHIBIT 2SENIOR EXECUTIVE GROUP, Page 18

After deducting the 11 employees identified as being on secondment and the Order-in-Council appointments, the level configuration of this group in real terms in September 1977 was:

SX-1	- 4 or 57.1%
SX-2	- 2 or 28.5%
SX-3	- 1 or 14.2%

It should be noted that all 4 women at the FS-3 level earn salaries which fall within the SX range. As well, of the approximately 290 letters regarding the Senior Management Development Programme which the EOW Office at the Public Service Commission sent to women earning \$27,500 and above, 18 were addressed to women in this Department.

SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL CATEGORYArchitecture and Town Planning Group, Page 19

Three men have been added to this group in the course of the year. The woman at the AR-7 level is the Director of a Division in the Bureau of Physical Resources, and is one of the 18 women identified as earning \$27,500 or over.

Economics, Sociology and Statistics Group, Page 20

The level of distribution of both men and women has improved in this group in the past year. A woman who was at the ES-1 level last year was a successful candidate in the intra-departmental FS-1 competition.

Historical Research Group, Page 21

One man has been added to this group, an employee who had been on leave from the Department. The Department has in the past had a woman HR

INTERPRETATION OF DATA - EXHIBIT 2

in its employ, although these positions are currently filled by men.

SENIOR EXECUTIVE GROUP, Page 18

Law Group, Page 22

There has been no movement in this group during the year.

Library Science Group, Page 23

There is now a man at the LS-2 level, and another woman at the LS-3 level (the competition was won by an employee who was at the LS-2 level last year, 2 women and 1 man applied). Two of the women at the LS-1 level joined the Department in the past year. The LS-5 was one of the 18 women identified as earning over \$27,500.

Scientific Research Manager Sub-Group, Page 24

The 2 male employees in this group are on secondment from other government departments.

SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL CATEGORY

Architecture and Town Planning Group, Page 19

Three men have been added to this group in the course of the year. The woman at the AR-7 level is the Director of a Division in the Bureau of Physical Resources, and is one of the 18 women identified as earning \$27,500 or over.

Economics, Sociology and Statistics Group, Page 20

The level of distribution of both men and women has improved in this group in the past year. A woman who was at the ES-1 level last year was a successful candidate in the intra-departmental ES-1 competition.

Historical Research Group, Page 21

One man has been added to this group, an employee who had been on leave from the Department. The Department has in the past had a woman HR

ADMINISTRATIVE AND FOREIGN SERVICE CATEGORY

Administrative Services Group, Page 25

One woman at the AS-1 level retired. The fourth man (formerly an employee at the CR-4 level) won a competition in which there were 4 applicants (2 women, and 2 men). One woman was screened out leaving 1 woman and 2 men to be interviewed.

There were 4 competitions for positions at the AS-2 level; in three of them, there were no women applicants, in the fourth a woman at the CR-4 level won the competition.

There were 4 competitions for positions at the AS-3 level; in three of them, there were no women applicants, in the fourth there were 8 applicants (1 woman, 7 men). One woman and 2 men were qualified.

The increase in the participation rate of men at the AS-5 level reflects changes forecast last year, which were one of the results of the re-organization of the Bureau of Physical Resources.

There was 1 competition at the AS-6 level - 1 man (an employee at the EG-ESS-9 level) applied and was appointed.

There was 1 competition at the AS-7 level - 1 man (an employee at the AS-6 level) applied and was appointed.

All movements in the AS-5, 6, and 7 levels took place in the Bureau of Physical Resources, which was undergoing a re-organization. As had been forecast last year, 5 male employees at the EG-ESS-8 level became AS-5s.

There was the following intake from the Administrative Support Category involving 8 men and 2 women:

from CR-4 to AS-1 (1 man)  
 " CR-4 to AS-2 (1 man)  
 " CR-5 to AS-2 (2 men)  
 " CR-6 to AS-2 (1 man, 1 woman)  
 " CR-6 to AS-3 (1 man)  
 " CM-7 to AS-3 (2 men, 1 woman - although the latter was promoted after the statistics were prepared and she is the first woman to become a Regional Communications Officer.)

Five employees (4 men and 1 woman) moved out of the group - see Interpretation of Data for PM Group on Page 67.

The woman at the AS-6 level was identified as one of the 18 women earning over \$27,500. Notwithstanding all these moves, the level of female participation went down by only one and the representation at the AS-4 level improved by one, and this is in the Bureau of Physical Resources. Two more women have won recent competitions at the AS-2 level, a third woman has been offered employment as a result of an AS-3 competition.

Commerce Group, Page 26

This employee is on secondment from the Department of Industry, Trade and Commerce.

Computer Systems Administration Group, Page 27

There is one less CS at the 2 level.

Financial Administration Group, Page 28

There was the following intake from the Administrative Support Category:

CR-5 to FI-1 (1 woman)  
 CR-5 to FI-2 (2 men)  
 CR-6 to FI-1 (1 man)  
 CR-6 to FI-2 (4 men)

This occupational group is being examined under the heading of Human Resources Planning linked to the budgetary cycle.

There were 3 competitions at the FI-1 level. Only 1 woman applied

in 1 competition. All three were won by men, but this is not yet reflected in the printout. There are now 7 more employees at the FI-2 level.

Three FI-3s and 2 FI-2s were promoted to FI-4. In one of these competitions only 1 man applied and he won the competition.

Foreign Service Group, Page 29

The percentages of men and women in this group are distorted somewhat by virtue of the 13 secondments and 7 Order-in-Council appointments. Our calculations have been based on gross figures and it should be noted that without the secondments and Order-in-Council appointments, the overall figure for women would be 7.88%. The printout shows 2 more women at the FS-2 level, and a further 4 women are on the recent promotion list from FS-1 to FS-2. In 1977, 14 men and 3 women came into the group at the Development level. Two women, an ES-1 and a SCY-4, and 3 men, an AS-3 and 2 CRs, entered the group at the FS-1 level as a result of the intra-departmental FS-1 competition.

Attrition continues to take its toll on the rates of female participation in this group: 4 - FS-1s (1 won a competition in another group in this category, 1 resigned and married overseas, 1 resigned to return to university, 1 died) and 1 FS-2 retired; 6 more FS-1s were 55 or over in 1977. At the FS-2 level, a further 5 women were 55 or over in 1977. It will therefore be difficult to make any net gain in the female population in this group over the next few years, despite increased efforts to recruit more women FSs, efforts which are hampered by constraints on this staffing activity. (It will be recalled that 132 former AS Officers (35 of them women) were converted to FS in 1973.)

The FS group has not traditionally attracted large numbers of women, although women were represented in this category as early as the

1940's and have occupied senior positions, including ambassadorial posts. The distribution of women in the group is concentrated at the FS-1 and FS-2 levels, reflecting primarily the larger number of women who have been entering the Department since the mid-1960s. A normally substantial rate of attrition as a result of the custom of women leaving the service upon marriage has also been curbed somewhat by the Department's efforts in recent years to retain married women officers whenever possible. The Department is interested in encouraging the recruitment and retention of women in the FS category.

Comparative statistics on the participation rates of women in some other countries are included on Page 4.

Eleven women FSs were identified as earning \$27,500 and above when the PSC dispatched their letters regarding the Senior Management Development Programme.

Information Services Group, Page 30

The participation rate for women has increased over last year, with two more at the IS-3 level, one of them a former ST-SCY-3 who had taken educational leave under the Department's sponsorship and obtained a degree. Three of the women at the IS-5 level earn \$27,500 or over.

Since input was prepared, a woman at the IS-4 level has been promoted to IS-5. All IS positions are currently under PSC authority.

Organization and Methods Group, Page 31

There were two competitions at the OM-3 level. One was won by a woman, but she refused the offer of employment.

Personnel Administration Group, Page 32

There has been considerable movement in this group over the year, but notwithstanding attrition, the participation rate for women has remained at the same level. The level distribution for both men and women has shifted to the more senior levels.

There was one competition at the PE-1 (acting) level, and 1 man, a CR, applied.

There were two competitions at the PE-3 level - in one, 2 men and 2 women applied, resulting in four reclassifications; in the second, only 1 woman applied and she won the competition.

There was a competition at the PE-4 level. Only 1 man applied and he won the competition.

There was one competition at the PE-5 level. The only candidate was a man, and this resulted in a reclassification.

The woman at the PE-5(CAP) level earns over \$27,500 per year.

Programme Administration Group, Page 33

There were two competitions. There was only one applicant in each - men - one was appointed and one was reclassified.

Intake from other groups in the Department was varied:

from CR-5 to PM-1 (1 woman)  
 " CR-6 to PM-1 (3 men)  
 " AS-2 to PM-3 (1 man)  
 " AS-3 to PM-3 (3 men, 1 woman)  
 " IS-2 to PM-3 (1 man)  
 " FS-1 to PM-5 (1 man)

In a recent competition, not yet reflected in the printout, a woman at the CR-5 level won a competition and has been promoted to PM-2.

Most of these changes occurred in the Passport Office. There are 6 Regional Passport Offices in Canada. The Directors of two are women and a woman is Deputy Director at a third.

Purchasing and Supply Group, Page 34

There was a competition at the PG-6 level. One man at the PG-5 level applied and won the competition. There has been very little movement in this group during the year. However, a woman at the CR-5 level won a competition at the PG-1 level.

Programme Administration Group, Page 33

- from CR-2 to PM-1 (1 woman)
- CR-6 to PM-1 (1 woman)
- AS-2 to PM-3 (1 man)
- AS-3 to PM-3 (1 man, 1 woman)
- IS-1 to PM-3 (1 man)
- PS-1 to PM-2 (1 man)

In a recent competition, not yet reflected in the printout, a woman at the CR-5 level won a competition and has been promoted to PM-5.



## TECHNICAL CATEGORY

### Drafting and Illustration Group, Page 35

There was one competition in this group. Candidates were provided through the Data Stream.

### Electronics Group, Page 36

This Department does not have delegated authority for the Electronics Group. There were two competitions in the course of the year. No women applied.

### Engineering and Scientific Support Group, Page 37

Five members of this group have moved into the Administrative Services Group, see Page 63, owing to the re-organization of the Bureau of Physical Resources.

### General Technical Group, Page 38

The only change in this group during the year was that one of the women moved from the 4 to 5 level.

### Social Science Support Group, Page 39

Little meaningful comment can be made on this group at this time, other than to note that the participation rate for women has doubled. The Department is introducing a new Information Storage and Retrieval System and envisages the employment of more SIs in this area. A competition for Bureau Information Control Officers and Central Information Control Officers is in progress. Thus far, 3 women (1-CR-4 and 2-CR-5s) have been successful; 7-CRs (4 women and 3 men) have not.

ADMINISTRATIVE SUPPORT CATEGORYClerical and Regulatory Group, Page 40

Paradoxically, although female applicants in competitions and successful applicants in those competitions outnumber men, the participation rate for women has dropped slightly in this group.

There was the following movement out of this feeder group:

- 1 - CR-4 to AS-1 (1 man)
- 1 - CR-4 to AS-2 (1 man)
- 2 - CR-5 to AS-2 (2 men)
- 2 - CR-6 to AS-2 (1 man, 1 woman)
- 1 - CR-6 to AS-3 (1 man)
- 2 - CR-4 to FS-1 (2 men)
- 1 - CR-5 to FI-1 (1 woman)
- 2 - CR-5 to FI-2 (2 men)
- 1 - CR-6 to FI-1 (1 man)
- 4 - CR-6 to FI-2 (4 men)
- 1 - CR-5 to PM-1 (1 woman)
- 3 - CR-6 to PM-1 (3 men)

(In a recent competition not yet reflected in the printout, a woman at the CR-5 level won a competition and has been promoted to PM-2. In addition, 3 women, 1-CR-4 and 2-CR-5s have been successful in a competition for the SI Group, see Page 69 .)

There was also the following movement from the CR group to another support group:

- 1 - CR-2 to ST-OCE-2 (1 woman)
- 2 - CR-2 to OE-MEO-2 (2 women)

Movement from other support groups to the CR group was as follows:

- 2 to CR-4 from ST-OCE-2 (1 woman)
- ST-2 (1 woman)
- 4 to CR-3 from ST-TYP-2 (2 women)
- ST-2 (1 woman)
- ST-SEC-1 (1 woman)
- 5 to CR-2 from ST-TYP-2 (3 women)
- ST-2 (1 woman)
- MES-3 (1 man)
- 1 to CR-1 from TE-1 (1 woman)

It is possible that the composition of this group will change further as a result of the relocation of a section of the Passport Office to Sydney, Nova Scotia, in 1980.

Communications Group, Page 41

There has been an increase of one woman in this group during the year, and there has been a shift upward in the level where most of the women are concentrated, i.e. from CM-4 to CM-5.

There were the following promotions from this feeder group:

3 - CM-7 to AS-3 (2 men, 1 woman)

This is the first time a woman has occupied the position of Regional Communications Officer.

Data Processing Group: Data Conversion Sub-Group, Page 42

There has been no movement in this sub-group during the year.

Production Sub-Group, Page 43

There were no women in this sub-group when the statistics were collected.

Office Equipment Group: Bookkeeping Equipment Operator Sub-Group, Page 44

There has been no movement in this sub-group during the year.

Calculating Equipment Operator Sub-Group, Page 45

There has been no movement in this sub-group during the year.

Duplicating Equipment Operator Sub-Group, Page 46

There has been no movement in this sub-group during the year.

Microphotography Equipment Operator, Page 47

This sub-group is new to this Department.

Secretarial, Stenographic and Typing Group, Pages 48-51 inclusive

This is the group where over half the women in the Department are to be found. The Department has had male employees in this group at various times over the years and efforts are being made to hire more men, but it is not likely that these will meet with any marked degree of success until more men enter what has become a traditionally female occupation.

The Department now has in its employ 3 male SCYs, an increase of 1 over last year. With the introduction of the SCY classification, there are now more positions at the most senior levels than previously, and this has meant promotion opportunities for an additional:

- 6 - at the SCY-4 level
- 70 - at the SCY-3 level
- 170 - at the SCY-2 level

---

246 employees

The statistics for the level distribution of our SCYs is, however, distorted pending resolution of the SCY-1 to SCY-2, and SCY-2 to SCY-3 promotion exercises.

There were the following promotions from this feeder group:

- 1 - ST-SCY-3 to IS-3 (1 woman)
- 1 - ST-SCY-4 to FS-1 (1 woman)

There was the following movement from the ST Group to another

support group:

- 1 - ST-OCE-2 to CR-4 (1 woman)
- 1 - ST-2 to CR-4 (1 woman)
- 1 - ST-2 to CR-3 (1 woman)
- 1 - ST-SEC-1 to CR-3 (1 woman)
- 2 - ST-TYP-2 to CR-3 (2 women)
- 3 - ST-TYP-2 to CR-2 (3 women)
- 1 - ST-2 to CR-2 (1 woman)

and from another support group to the ST group:

- CR-2 to ST-OCE-2 (1 woman)

Within the ST group there were the following shifts among sub-groups:

- 1 - ST-TYP-2 to ST-SCY-1 (1 woman)
- 1 - ST-STN-2 to ST-SCY-2 (1 woman)
- 3 - ST-TYP-2 to ST-OCE-2 (3 women)

For further comments on this group see Pages 1, 8, and 9, where details are given on activities that have been or are being carried out.

General Services Group: Building Services Sub-Group, Page 54  
 Food Services Sub-Group, Page 52  
 Messenger Services Sub-Group, Page 56  
 Miscellaneous Personal Services, Page 57  
 Protective and Custodial Services Sub-Group, Page 58  
 Stores Services Sub-Group, Page 59

---

There have been no changes in the rate of female participation in this group, nor were there any women among the applicants in competitions.

Heating, Power and Stationary Plant Operation Group, Page 60

As at September 1977, there was only 1 man in this group, as compared to 2 men last year.

OPERATIONAL CATEGORY

General Labour and Trades Group: Manipulating Sub-Group, Page 52  
 Machine Driving-Operating Sub-Group, Page 53

---

There have been no female applicants for any vacancies in this group but, as opportunities arise, the Department will be looking at the availability of qualified women interested in these areas.

General Services Group: Building Services Sub-Group, Page 54  
 Food Services Sub-Group, Page 55  
 Messenger Services Sub-Group, Page 56  
 Miscellaneous Personal Services, Page 57  
 Protective and Custodial Services Sub-Group, Page 58  
 Stores Services Sub-Group, Page 59

---

There have been no changes in the rate of female participation in this Group, nor were there any women among the applicants in competitions.

Heating, Power and Stationary Plant Operation Group, Page 60

As at September 1977, there was only 1 man in this Group, as compared to 2 men last year.

FORM 615  
PROCÉDÉ **Plusdex**® PROCESS  
MONTREAL, QUÉ.

1

2

3

4



GENERAL COMMENTS

The 3,125 employees in this Department as at September 1977, 1,896 men and 1,229 women, are divided among 43 classifications. The number of employees in these classifications range from a total of 1 to 794. Even though in Exhibit 1, any numbers under 5 have been considered too small to calculate, there remain a significant number of classifications where relatively large percentages represent relatively few people in Exhibits 1 and 2.

There are factors which operate against the attraction to and employment of women, especially at the officer level, in the foreign service. The Department is attempting to identify those problems or "special constraints" which militate against the greater participation of women at higher levels in the foreign service.

Foremost among the points to be made is that the foreign service is more than a profession. Because all employees in the foreign service are rotational, it is a combination of a profession and a lifestyle, which spans a career. Periodic relocations mean separation from family and friends and the necessity of establishing new links in both the working and social environments in societies often drastically different from the Canadian scene. This operates counter to any needs for stability in one's life and establishing lasting relationships. Foreign service employees (and indeed those accompanying them) must constantly adapt to new faces, places and different cultures. Marriage seems still to be one of the major constraints on women taking on fully rotational careers, insofar as husbands tend, in the majority of cases, still not to be mobile as dependent spouses; career conflicts within couples also tend, by and large, still to be resolved in favour of continuity on the husband's side.

The Department has for a number of years been attempting to accommodate the concerns of its female population. Since their package of

skills is more portable (i.e. their work is performed "in-house" rather than requiring official contacts within the host government and lack of continuity is not so disruptive) the usual tours of duty for SCYs are 2 years. At a number of very difficult posts the tour is only 13 months, with an option to extend to the full 2 years. Part of the preparation for assignments in some countries includes foreign language training for employees and spouses.

Other advances are occurring as the Department responds to the changing lifestyles and expectations of employees, such as non-traditional family structures, two-career families, etc.

Early in 1973, the Department issued a policy which agrees to the employment at posts abroad of spouses, usually wives, and other dependents, frequently daughters, barring negative regulations in the recipient country affecting security implications, diplomatic immunity, local customs and laws, where such employment would affect the employee in the performance of his or her duties, etc.

Although the lack of mobility in occupations engaged in by both men and women causes difficulties for many employees, the Department seeks to ensure that the principle of equal treatment will be applied to all. The assignments of rotational employees in Ottawa and at posts abroad continue to be made on the basis of the individual's expertise, potential and personal preference, and how these attributes meet the requirements of the position.

FORM 615  
PROCÉDÉ *Plasdex*® PROCESS  
MONTREAL, QUE.

1

2

3

4

5

EXHIBIT 3PARTICIPATION IN THE RECRUITMENT, SELECTION AND PROMOTION SYSTEM 1977

<u>Appraisal Review Committees</u>	<u># of Male Members</u>	<u># of Female Members</u>	<u>% of Female Members</u>	
			<u>1977</u>	<u>1976</u>
FS	11	0	-	6.6
PRC	1	1	50.0	-
SCY	5	1	16.6	50.0
CR	8	-	-	-
CM	6	-	-	-
<u>Promotion Boards</u>				
FS*	16	1	5.9	11.1
PRC	-	-	-	-
SCY	4	2	33.3	44.4
CR	17	4	19.0	6.6
CM	9	1	10.0	11.1
<u>Recruitment</u>				
*Interview Teams	14	5	26.3	19.0

\* Composed of representatives from the Public Service Commission and the three Foreign Service Departments.

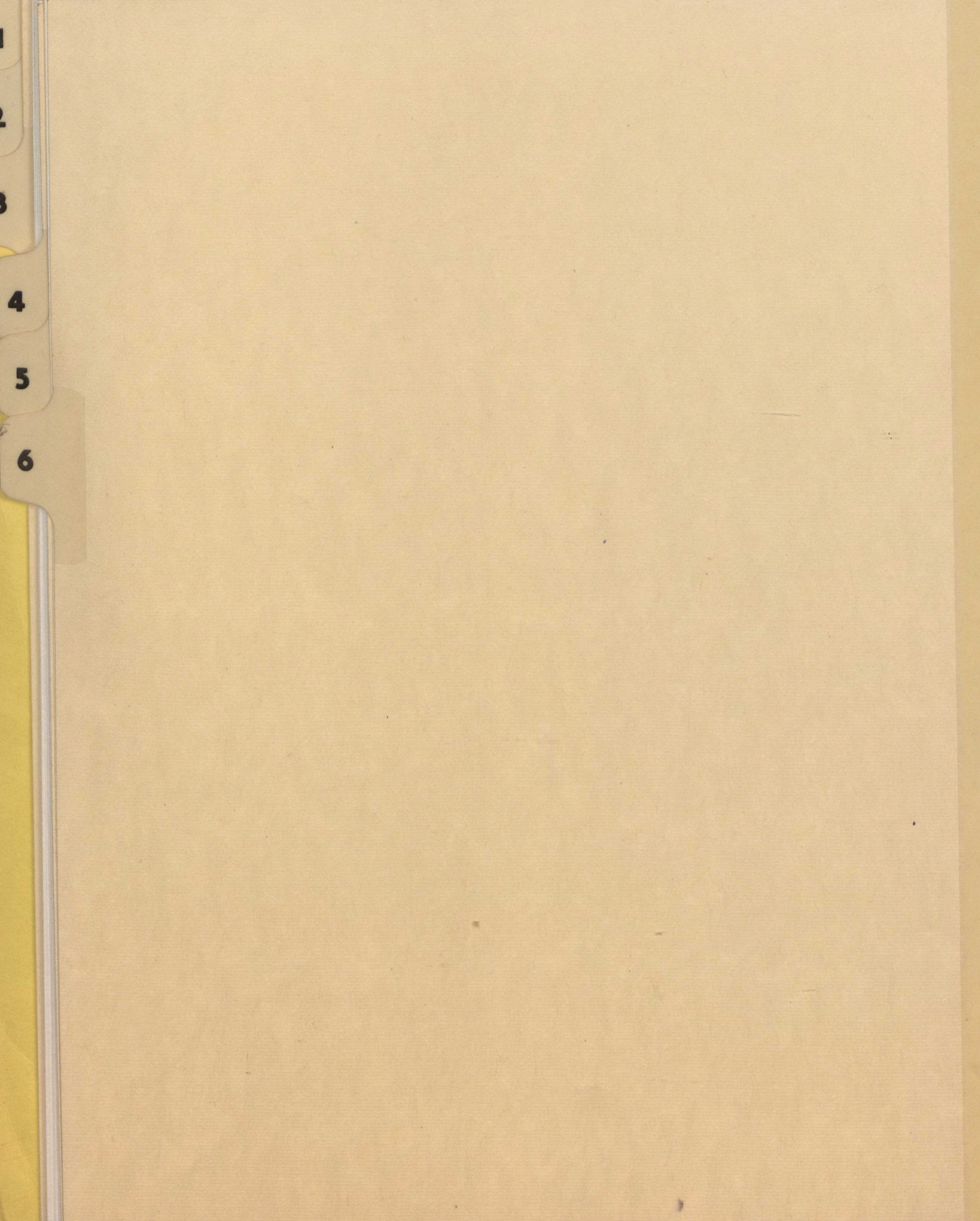
In addition to the normal requirements individuals must meet to make them eligible to participate in the above activities, the Department faces the problem of finding employees who are also available, either at Headquarters or in the field. The Department is nevertheless conscious of the desirability of increased participation by women.

The Academic Relations Division of the Department is charged with fostering and maintaining contacts with the academic world. This Division sponsors a Speaker's Programme under which senior members of the Department (2 of them are women) speak at universities and assist in disseminating information about careers in the foreign service.

A third woman, now retired from the Department, has been giving a series of talks to Canadian Clubs and includes in her remarks illustrations which highlight the careers of women in External Affairs.



FORM 615  
PROCÉDÉ **Plasdex**® PROCESS  
MONTREAL, QUÉ.



1  
2  
3  
4  
5  
6



TRAINING AND DEVELOPMENT

The following statistics list the number of male and female participants on training courses during 1975-76 and 1976-77.

	<u>1975-1976</u>		<u>1976-1977</u>	
	<u>Male</u>	<u>Female</u>	<u>Male</u>	<u>Female</u>
<u>I. Intra-Departmental Courses:</u>				
(a) Orientation	84	125	30	107
(b) Other	633	317	596	219
<u>II. Public Service Commission Courses:</u>				
(a) Management Training	17	10	28	10
(b) Specialized Training	19	16	27	17
<u>III. Outside Courses:</u>				
(a) Management Training	66	20	64	14
(b) Specialized Training	50	22	48	25
<u>IV. Foreign Languages Training:</u>	220	144	161	82
<u>V. Evening And Correspondence Courses:</u>	90	73	93	101
<u>VI. Education Leave:</u>	FS-2	ST-1	CR-3	FS-1
	AS-1		FS-1	ST-2
	CR-2		CM-1	
	CM-1		EL-1	
	EL-1			

The Education Leave Programme is now directed toward assisting employees in becoming better equipped to compete for officer level positions.



PASSPORT OFFICE

	1976		1977	
	<u>Male</u>	<u>Female</u>	<u>Male</u>	<u>Female</u>
1. Passport Training	9	25	77	31
2. Evening Classes	11	4	15	1
3. Continuing Evening Courses leading to a degree	6	-	3	1



FORM 615  
PROCÉDÉ *Plusdext*® PROCESS  
MONTREAL, QUÉ.

1

2

3

4

5

6

7

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM  
PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME

Fiscal Year/Année financière

1978-79

## Rationale/Explication

The Department recognizes that although conditions at some posts abroad inhibit employees' interest in serving at them, women face special constraints and the Department is experiencing some difficulty in filling certain vacancies.

## Objective/Objectif

To identify and set out structural, environmental and social problems inhibiting employees' interest in serving abroad in order that disincentives may be removed.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

The Assignment Sections will:

- interview employees regarding posting preferences for mid-1978;
- collaborate with Staff Relations and Compensation Division who will be participating in an inter-departmental working group to revise the Foreign Service Directives in anticipation of National Joint Council Negotiations in 1978.

The EOW Committee will:

- circulate copies of the 1978-79 objectives throughout the Department;
- invite employees at Headquarters to informal meetings to consider issues of common interest.

All employees could be affected

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Conclusions drawn after analysis of employee interviews;
- number of perceived disincentives removed or Foreign Service Directives altered;
- degree of success in filling vacancies overseas, especially at difficult posts;
- size of response to initiatives;
- number of new ideas generated.

## Evaluation/Évaluation

**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Fiscal Year/Année financière

1978-79

## Rationale/Explication

The Department considers that there is a need to remind managers that EOW is a dimension to be taken into account in all decisions regarding human resources.

## Objective/Objectif

To raise the awareness of managers and employees regarding EOW in order to encourage non-traditional decision-making.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

The Training and Development Section will:

-include EOW segments in orientation courses and seminars to be attended by senior management and/or heads of post and any other course with a human resources content.

All employees attending these sessions will be affected.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

-Numbers of men and women attending courses.

## Evaluation/Évaluation



**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Fiscal Year/Année financière

1978-79

## Rationale/Explication

The Department is in need of a system to enable it to identify qualified and interested men and women who are under-utilized and to develop improved utilization strategies, including the development of career paths and programmes for employees with potential for development.

## Objective/Objectif

To continue compiling inventories in order that there will be a less-cumbersome method of ascertaining the skills of employees.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

The Human Resources Planning Section will:

- complete work experience inventories for the SCY and PRC groups;
- up-date inventories for the CM and CR groups;
- introduce an inventory for FS group.

Potentially this will affect all employees in the Department.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Number and type of user sections;
- alterations to recruitment programmes;
- definition of training required;
- utility in career counselling and career planning process.

## Evaluation/Évaluation

**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Fiscal Year/Année financière

1978-79

## Rationale/Explication

The Department is of the view that collecting and analyzing statistics on competitions is an indispensable yardstick indicating the level of interest of qualified employees and assists in monitoring efforts and progress in the direction of increasing participation by women.

## Objective/Objectif

To monitor and compile information on competitions and competition results to ensure male and female entrants reflect the supply available.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

The Staffing Section will:

- prepare statistical sheets for each competition and forward to Co-ordinator as completed;
- remind line managers of provisions in EOW policy;
- ensure there is adequate female representation on all selection boards.

All employees entering competitions and line managers requesting Staffing action will be affected.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Degree to which monitoring of statistics facilitated;
- greater awareness on the part of line managers;
- increase of female representation on selection boards.

## Evaluation/Évaluation

**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Fiscal Year/Année financière  
1978-79

Rationale/Explication

In providing opportunities for support employees to move into officer groups the Department recognizes the need to examine trends and consider what, if any, remedial action is required to ensure that high potential employees are included.

Objective/Objectif

To provide development opportunities particularly through the Officer Specialist Development Programme in order that both the Department and employee may capitalize on the unique experience gained through foreign service training.

Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

- The Staffing Section will:
    - complete the selection process for the Officer Specialist Development Programme and provide the Co-ordinator with complete statistics on the competition;
    - arrange for the placement of trainees.
  - The Training and Development Section will:
    - establish individual training programmes for the successful candidates in consultation with the individual and line manager.
  - The Human Resources Planning Section will:
    - analyze results.
- All members of the support staff could be affected.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Number of trainees in place (Staffing Section);
- number of trainees with agreed programmes (Training and Development Section);
- evaluation of data (Human Resources Planning Section).

Evaluation/Évaluation

**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Fiscal Year/Année financière

1978-79

## Rationale/Explication

The Department has for some years been concerned about recruitment techniques for candidates for the FS Group and the problem of retaining the services of high performers including women.

## Objective/Objectif

To study relationship between performance in the recruitment process and performance on the job to provide a better-defined basis for reviewing and revising screening tools.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

The Officer Assignment Section will:

- follow-up on recruitment by tracing performance of officers on the job;
- adjust recruiting programme if so indicated.

All candidates for FS(Development) positions would be affected.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

N.B. Duration 3-4 years.

In the meantime, the Human Resources Planning Section will:

- update comparisons of participation rates for women in relation to other countries with similar societies.

## Evaluation/Evaluation

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM  
PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME

Fiscal Year/Année financière

1978-79

## Rationale/Explication

In an attempt to improve the rotational promotion and appraisal system the Department is moving to review and revise these systems.

## Objective/Objectif

To continue action already begun through working groups and study of reports (including recommendations) to increase the effectiveness of the rotational promotion and appraisal systems.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

The Staffing Section will:

- distribute new forms and guidelines as available, and test line response;
- begin introducing agreed changes.

Rotational groups affected are the CM, CR, and SCY.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Number of appeals lodged;
- number of appeals upheld;
- number of appeals dismissed;
- number of promotion exercises delayed.

## Evaluation/Évaluation

**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Fiscal Year/Année financière

1978-79

## Rationale/Explication

The Department recognizes the desirability of providing for more diversified career opportunities and enriching rotational support staff streams with well-qualified, motivated personnel.

## Objective/Objectif

To study the feasibility of inter-group mobility for rotational support staff in order to foster an environment of choice and to retain the services of well-qualified employees.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

The Human Resources Planning Section will:

- participate in the study of the initial paper;
- carry out the directions of management in following up on the subject;
- make necessary recommendations to management.

All employees of the rotational Administrative Support Category would be affected.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Number of recommendations accepted and implemented.

## Evaluation/Évaluation

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM  
PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME

Fiscal Year/Année financière

1978-79

## Rationale/Explication

In view of the fact that the present classification system was introduced over ten years ago and the changed responsibilities of the Department vis-à-vis the integration of foreign service support staff components, the Department considers it necessary to review the utilization of these resources.

## Objective/Objectif

Through practical application of the CR standard and the foreign service employee concept at selected locations overseas to determine the more effective method for achieving maximum effectiveness in the utilization of support staff.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

Under the direction of the Director of Personnel Operations Division, the Human Resources Planning Section will:

- introduce and monitor pilot projects;
- duration minimum of one year.

This would have an impact on all rotational employees in the Administrative Support Category.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Comparison of effectiveness of the two concepts.

## Evaluation/Évaluation

**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Fiscal Year/Année financière

1978-79

## Rationale/Explication

Owing to reductions in staff during a period of continuing austerity and to produce maximum output the Department considers it necessary to scrutinize the nature of the SCY workload at Headquarters.

## Objective/Objectif

To obtain information on the nature of the SCY workload to ensure correct utilization and to balance the workload among bureaux.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

The Support Staff Assignment Section will, in collaboration with Management Services Division:

- conduct a study of 18 Divisions at Headquarters which have undergone re-organization in the recent past;
- carry out analysis based on responses from SCYs;
- review the SCY/Officer ratio in light of varying workloads and types of work in these Divisions.

This will directly affect all employees in the 18 Divisions.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Number of adjustments made in the assignment activity;
- improvement in scheduling workload in Divisions;
- improved utilization of SCYs;
- take future action as determined by results of the study.

## Evaluation/Évaluation





1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8

LOVELL - FORM 2450  
PROCTOR PLASTER® PROCESS  
MONTREAL, QUEBEC

EXHIBIT 5 - NARRATIVE

Exhibit 5 highlights specific areas that the Department will be addressing over the next five years. The chart does not show the larger framework within which the Department will be approaching the plan. This framework may be broken down into three areas which are being investigated:

1. The entry level.
2. Opportunities for advancement within each group and for moving from one group or category to another.
3. Special constraints (i.e. areas where there may be problems related more specifically to the employment of women in the Department).

The Department is concentrating on a "system" to provide more opportunities for advancement for its rotational and non-rotational employees and to increase employees' chances of meeting the requirements of the next higher level. Attention is being focused on:

- (a) lateral transfers;
- (b) a proposed foreign service employee concept whereby rotational support staff could move between the main areas of activities now classified in the CM, CR and ST-SCY groups;
- (c) providing opportunities to move into officer categories by means of the FS internal competition and the Officer Specialist Development Programme;
- (d) providing more single assignment possibilities for specialist officers.



EXHIBIT 5 - FIVE YEAR PLAN FOR MAJOR OCCUPATIONAL GROUPS

\*\* Already in progress  
\* Continuing activity

	1978/79	1979/80	1980/81	1981/82
ALL GROUPS	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Identify and set out structural, environmental and social problems inhibiting employees' interest in serving abroad by interviewing employees and by participating in inter-departmental working group to revise Foreign Service Directives</li> <li>-Include EOW segment in orientation courses and seminars to be attended by senior management and/or heads of post</li> <li>-Compile and set up inventories**</li> <li>-Monitor competitions and review statistics*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Continue these efforts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Continue</li> <li>-Up-date</li> <li>-Review statistics and make recommendations</li> <li>-Monitor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Evaluate goal: alleviation of special constraints regarding women</li> <li>-Evaluate goal: increased awareness of EOW</li> <li>-Evaluate goal: review inventory system</li> <li>-Evaluate goal: review inventory system</li> <li>-Evaluate goal: in relation to Specialised Office Development Programme under Admin Support Category</li> <li>-Evaluate goal: women represent at least 25% of Group</li> <li>-Evaluate goal: increase of women in Group and participation rate in relation to other countries with similar societies</li> <li>-Adjust recruiting programme and appraisal system as indicated by data base</li> </ul>
ADMINISTRATIVE & FOREIGN SERVICE CATEGORY	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Monitor use of Administrative Support Category as a feeder group</li> <li>-Identify trends and propose remedial action if any as indicated from results of competition for Officer Specialist Development Programme</li> <li>-Increase female participation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Begin remedial action if any</li> </ul>		
Focus on AS Group				
Focus on FS Group	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Continue Foreign Service Research Study on recruitment in cooperation with PSC Personnel Psychology Centre - duration 3-4 years</li> </ul>			
ADMINISTRATIVE SUPPORT CATEGORY	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conduct interviews for Specialist Officer Development Programme**</li> <li>-Trainees in place</li> <li>-Continue review and revisions of appraisal and promotion system</li> <li>-Consider and begin implementation of recommendations from CM, CR, and SCY working review groups</li> <li>-Study feasibility of inter-group transfers for rotational support staff**</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Monitor and evaluate</li> <li>-Introduce changes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Review and continue programme</li> <li>-Monitor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Evaluate goal: examine success and failure rates</li> <li>-Evaluate goal: reduction in number of inflated or severe reports and numbers of appeals</li> <li>-Evaluate goal: examine success and failure rates</li> <li>-Evaluate goal: savings in many years, salaries, associated costs, reduced rate of growth, improved effectiveness, reduction in effect of technological changes</li> </ul>
Focus on CM, CR and SCY Group	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Introduce pilot projects at selected posts to ascertain feasibility of improving utilization of resources</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conclude pilot projects and recommend future action</li> </ul>	
Focus on SCY Group	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Continue study of nature of SCY workload</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Make recommendations and introduce remedial action</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Monitor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Evaluate goal: improved utilization of SCYS</li> </ul>



**MINISTÈRE DES AFFAIRES  
EXTÉRIEURES**

**ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI  
POUR LA FEMME**

**RAPPORT ANNUEL - 1978**





## TABLE DES MATIERES

1.	ETUDE DE LA SITUATION	PAGES 1 - 11
2.	TABLEAU N° 1	12 - 16
	INTERPRETATION DES DONNEES	17 - 20
3.	TABLEAU N° 2	21 - 63
	INTERPRETATION DES DONNEES	64 - 77
4.	COMMENTAIRES GENERAUX	78 - 80
5.	TABLEAU N° 3	81 - 82
6.	TABLEAU N° 4	83 - 84
7.	OBJECTIFS ET PLANS D'ACTION POUR 1978-1979	85 - 94
8.	TABLEAU N° 5	95 - 96
	PLAN QUINQUENNAL	97



FORM 615  
PROCÉDÉ *Plusdex*® PROCESS  
MONTREAL, QUÉ.



**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Fiscal Year/Année financière

1977-1978

## Rationale/Explication

## Objective/Objectif

Continuer à dresser des inventaires des postes (par exemple les exigences professionnelles), des effectifs et des compétences dont dispose actuellement le Ministère.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

- i) Etablir des vocabulaires communs;
- ii) choisir le système pour dresser les inventaires;
- iii) demander aux employés de fournir des renseignements sur leurs aptitudes et leur expérience.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- i) Correspondance entre les aptitudes des employés et les exigences des postes;
- ii) effets de la sur-utilisation ou de la sous-utilisation des effectifs..

## Evaluation/Évaluation

Activités

- i) vocabulaires communs établis pour l'inventaire des aptitudes et de l'expérience des CM, CR et ST-SCY;
- ii) le système a été choisi;
- iii) question remise à plus tard. Les données sur les aptitudes et l'expérience ont été tirées des dossiers d'appréciation.

Evaluation

- i) la correspondance n'a pas encore été établie;
- ii) effets encore indéterminés. L'étude sur l'utilisation des SCY se poursuit.



**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Fiscal Year/Année financière

1977-1978

## Rationale/Explication

## Objective/Objectif

Intensifier les efforts pour garantir aux hommes et aux femmes des chances d'avancement égales.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

- i) Compiler, analyser et contrôler les statistiques portant sur les concours et le recrutement, y compris le nombre de candidats par sexe et le nombre de nomination par sexe;
- ii) étudier l'utilisation passée de la Catégorie du soutien administratif en tant que groupe réservoir;
- iii) comparer les taux d'avancement chez les hommes et les femmes du groupe FS;
- iv) étudier et comparer les taux d'avancement professionnel dans la Catégorie du soutien administratif;
- v) étudier la possibilité d'améliorer l'utilisation des effectifs du groupe de soutien administratif permutant;
- vi) mettre sur pied un programme de formation et de perfectionnement des employés de la Catégorie du soutien administratif afin de les rendre davantage en mesure de participer à des concours d'agents spécialisés (PE, PM, FI, AS, etc.);
- vii) focaliser sur la dotation au sein du groupe AS en vue d'y accroître la participation de femmes qualifiées, intéressées et disponibles.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- i) Comparaison entre les dernières statistiques et l'étude de la situation de septembre 1976;
- ii) augmentation du nombre de femmes au sein du groupe AS;
- iii) nombre et sexe des stagiaires en place par suite du Programme de formation d'agents spécialisés;
- iv) détermination des tendances résultant des activités proposées en ii), iii) et iv) de la rubrique "Plans d'action".

## Evaluation/Évaluation

- i) La comparaison a été effectuée;
- ii) le nombre de femmes au sein du groupe AS est resté le même, en dépit d'un important roulement (voir pages 66,67 ). Il reste encore deux postes de AS à combler par le biais du Programme de formation d'agents spécialisés; trois concours ont été remportés par des femmes depuis la compilation des statistiques;
- iii) les concours ont été retardés en attendant le règlement des appels touchant le domaine de sélection. Il y a eu examen de qualification écrit le 15 octobre à l'administration centrale et dans quelque 50 missions à l'étranger. Les entrevues se poursuivent.
- iv) dans le passé, l'utilisation de la catégorie du soutien administratif en tant que groupe réservoir a été bonne et se poursuit (voir pages 73-76 ). Les taux d'avancement professionnel pour les hommes et les femmes du groupe FS se ...2b

**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Financial Year/Année financière

1977-1978

Evaluation/Evaluation

- iv) comparent avantageusement, même si l'étude ne portait que sur ceux et celles entrant au niveau du perfectionnement. Les taux d'avancement professionnel au sein des groupes de la Catégorie du soutien administratif sont comparables puisqu'il faut aux CM, CR et ST-SCY de base le même temps pour passer du niveau de base aux échelon les plus élevés. Ces tendances se poursuivent.
- v) le Programme de congés d'études vise actuellement à aider les employés à être davantage en mesure de participer à des concours d'agents. (A mesure que les inventaires des effectifs progressent, il deviendra plus facile de déterminer les points forts et les points faibles au niveau de la formation et/ou de l'expérience des employés.)



### Etude de la situation - Résumé descriptif

Le Ministère recrute des agents et du personnel de soutien par tout le Canada et s'est donc servi des statistiques nationales parues dans l'édition de 1976 du rapport "Les femmes dans la population active - Faits et données" publié par Travail Canada (on y apprend par exemple que 36,7 pour cent de la main-d'oeuvre est féminine). Il ne serait ni économique ni pratique d'affecter des employés canadiens dans les missions à l'étranger pour y effectuer un travail à temps partiel; le Ministère a donc dû prendre ce facteur en considération dans le choix de ses critères (par exemple, 20,3 pour cent de la main-d'oeuvre féminine (36,7 pour cent de l'ensemble) occupe un emploi à temps partiel). En outre, le Ministère a constaté que les femmes mariées postulent rarement un emploi bien que des efforts sérieux soient déployés pour retenir les services des femmes qui se marient pendant leur affectation.

(Depuis plusieurs années déjà, le Ministère s'efforce tout particulièrement de ne pas séparer les couples, quelle que soit leur catégorie d'emploi, lorsqu'il les affecte à l'étranger. Pour cela, il faut souvent régler des problèmes logistiques, par exemple lorsqu'il s'agit de trouver une mission où il existe simultanément deux postes vacants dans les groupes d'occupation de chacun des conjoints. Il faut parfois faire preuve d'une grande souplesse quant aux dates de départ et d'arrivée et pour cela trouver un terrain d'entente entre le couple, ses successeurs dans une mission, ses prédécesseurs dans l'autre, la direction des deux missions et, bien sûr, un certain nombre de directions de l'Administration centrale. Il est maintenant d'usage au Ministère d'accorder un congé sans traitement lorsque cela permet de faciliter ce genre d'affectation. A la fin de 1971, un agent

féminin du Service extérieur a épousé un agent du Service des délégués commerciaux; comme ils voulaient tous deux poursuivre leur carrière respective, la Section des affectations des deux ministères n'a ménagé aucun effort pour les affecter au même endroit. A ce couple actuellement affecté à l'étranger pour la deuxième fois, viennent s'ajouter cinq couples du groupe FS du Ministère et environ 25 autres appartenant à diverses catégories d'emploi. En outre, un certain nombre de femmes (dont 4 du groupe FS) sont accompagnées de personnes à charge (mari, parent et/ou enfant(s)) lorsqu'elles sont affectées à l'étranger.)

La situation se complique davantage par l'absence de rotation au sein de la Fonction publique interne. Le Ministère est d'avis que, dans le cas de certains groupes (par exemple CM, EL, FS), il est plus réaliste de s'inspirer de ce qui se fait ailleurs dans les mêmes domaines, par exemple dans les services diplomatiques des autres pays, que du marché du travail canadien. En 1976, le Ministère s'est informé auprès de certains corps diplomatiques étrangers, le groupe le plus imposant, du pourcentage de la main-d'oeuvre féminine dans leur pays respectif. Il a pu par la suite dresser le tableau suivant:

	<u>Pourcentage des femmes dans la main-d'oeuvre</u>	
Canada (groupe FS)	8,1 %	34,4
Etats-Unis: environ	9 %	39,9
Suède: environ	7,1 %	43,4
Pays-Bas	1,6 %	inconnu
Grande-Bretagne - Les Britanniques ont demandé au Minis-	40	

tère de respecter le caractère confidentiel des renseignements en question; on peut néanmoins

déclarer que le pourcentage applicable dans leur cas est plus faible que celui de la Suède.

En 1977, les renseignements suivants sont venus s'ajouter au tableau:

Allemagne de l'Ouest	6,2 % (actuellement)	37,2 (estimation en mai 1976)
----------------------	----------------------	-------------------------------

En conséquence, si l'on excepte les groupes CM, EL et FS et ceux où la prédominance masculine ou féminine est sans conteste, le Ministère a choisi le chiffre de 25 % de ses employés (c'est-à-dire un rapport de 3 hommes pour 1 femme) comme critère de base pour la participation des femmes; à son avis, il s'agit là d'un objectif raisonnable aux plans politique et administratif.

Lorsqu'on a déterminé les principaux groupes d'occupation par rapport au nombre total d'employés (3 125), on a choisi 100 (ou 3,2 %) comme chiffre de base. L'application de ce pourcentage a donné le tableau suivant:

<u>Groupes</u>	<u>Nombre d'employés</u>
AS	103
FS	794*
CR	752
CM	282
ST-SCY	580
GS-PRC	<u>146</u>

2 657 (ou environ 85 % des employés du Ministère)

\* Ce chiffre comprend 13 employés détachés et 7 employés nommés par décret du Conseil.

On s'attend que le climat économique actuel et les limites posées à l'accroissement réduisent les taux de départ et de recrutement, peut-être au point où ils s'annuleront l'un l'autre, de sorte que la pondération n'a pas tenu compte de ces facteurs. Il se peut que le taux de retraite augmente en 1978 en raison de la fin du programme quinquennal de bilinguisme; on pense cependant que le critère de base de 25 % pourra être revu au besoin, puisque les départs ne toucheront que quelque 30 à 35 employés.

Cela dit, il ne reste que deux groupes où l'objectif de 25 % pourra s'appliquer:

<u>Groupes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	
AS	79,6	20,3	(c'est-à-dire quatre femmes de moins que le nombre nécessaire pour former 25 % dans un groupe de 103)
CR	48,4	51,5	(ici, le rapport est presque d'un homme pour une femme et l'objectif de 25 % ne s'applique pas; selon le Ministère, il serait souhaitable de maintenir la situation telle quelle dans un avenir prévisible)

Par rapport à la composition des groupes FS étrangers, les groupes FS et CM, où le taux de participation féminine était en septembre 1977 de 7,6 % et de 7,8 % respectivement, se comparent favorablement aux statistiques disponibles pour les Etats-Unis, la Suède, l'Angleterre et l'Allemagne de l'Ouest, même si l'on ne tient pas compte du fait que dans ces pays la main-d'oeuvre féminine est plus nombreuse qu'au Canada.

Cela nous amène aux deux derniers groupes, celui des ST-SCY, presque entièrement composé de femmes, et celui des GS-PRC, presque exclusivement masculin. En ce qui concerne ce dernier, on a effectué une étude en profondeur, mais le statu quo a été maintenu en raison d'un manque

d'années-hommes. On trouvera à partir de la page 75 tous les détails concernant le groupe des ST-SCY.

#### Activités en cours

Tout arrêté de situation doit nécessairement faire état des activités pertinentes en cours.

Depuis de nombreuses années, les agents du Service extérieur chargés du perfectionnement suivent un vaste programme d'orientation; il en est de même pour les employés du soutien administratif. Au fil des ans et à mesure que le Ministère évoluait, les deux programmes ont été modifiés en profondeur. Les congés de perfectionnement et le remboursement des employés ayant suivi avec succès des cours correspondant aux besoins du Ministère sont devenus la règle depuis quelques années. Les employés reçoivent annuellement des documents traitant de la politique en la matière et, périodiquement, des avis sur les cours "intra-muros" (par exemple, aptitudes à la surveillance, préparation aux affectations). Enfin, des colloques à l'intention de la haute direction ont lieu une ou deux fois l'an, pour recycler les connaissances et compétences des gestionnaires.

Le rendement de chacun des employés est évalué au moins une fois par année, et plus fréquemment s'il y a départ ou mutation de l'employé ou du superviseur. Ajoutons que le roulement est devenu presque une réalité de la vie, surtout dans le cas des employés permutants.

Aux processus d'affectation des employés permutants et de dotation dans le cas des autres employés est venu s'ajouter officiellement celui d'orientation des carrières. Passer du groupe de soutien administratif à celui d'agent (donc progression professionnelle) ne constitue pas un élément nouveau dans la carrière de nos employés. Le phénomène trouve d'ailleurs

son prolongement dans les concours de FS intra-muros et dans le Programme de formation des agents spécialisés.

En 1976, on a invité chacun des employés à remplir une nouvelle fiche personnalisée qui, en s'ajoutant aux renseignements personnels immuables, leur a permis de faire connaître leurs ambitions sur le plan professionnel (par exemple, de faire savoir qu'ils aimeraient acquérir une expérience dans certaines sphères données, être affectés à tel ou tel endroit, recevoir une formation linguistique, être détachés, etc.)

Cette formule a été améliorée pour encourager les employés à faire connaître leurs préférences en matière d'affectation et l'on fait maintenant circuler une liste des postes qui se libèreront à l'étranger pour le personnel de soutien, laquelle fait état du lieu d'affectation, des groupes et niveau requis. La même formule a été appliquée dans le cas du groupe FS.

Les Bureaux régionaux des passeports, de par leur taille et l'intensité de leurs activités, peuvent offrir des emplois à temps partiel. Ils ont donc embauché des femmes mariées, étant entendu que de nombreuses femmes compétentes délaissent la main-d'oeuvre active en raison de leurs engagements familiaux. C'est ainsi qu'ils recrutent des femmes qualifiées qui, après avoir reçu une formation d'examineur pendant deux semaines, travaillent à raison de 4 heures par jour au taux applicable aux CR-3. Les heures de travail des employées à temps partiel vont de 10 h à 16 h 30 et sont étalées de façon à ce qu'il y ait le maximum d'examineurs de service durant la pause-repas, c'est-à-dire quand la demande est la plus forte.

L'expérience a profité à ces bureaux, puisqu'elle leur a permis de tirer parti d'un réservoir d'employées qualifiées et de réduire le nombre d'années, personnes antérieurement requises durant la saison de pointe. Les

employées embauchées pour un semestre sont rémunérées au taux des CR-4. Une employée a décroché le poste de chef de bureau (CR-6) et une autre occupe maintenant de façon permanente un poste d'examineur (CR-4).

Le ministère des Affaires extérieures est l'un de ceux qui applique la formule de l'horaire flexible.

La Section de la dotation continuera de compiler des données sur l'embauche et le départ des employés et les utilisera pour déterminer les tendances et évaluer les besoins de recrutement.

Commentaires du Secrétariat du Conseil du Trésor

Il est difficile d'expliquer pourquoi seulement cinq employés ont répondu à l'invitation du Ministère et fait connaître leurs opinions et suggestions à l'égard de la politique d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme et des activités proposées. Une demande semblable portant sur la politique de la situation de la femme n'a suscité qu'une seule réponse. Il se peut que les employés du Ministère imputent l'origine des problèmes aux systèmes déjà en place plutôt qu'à l'absence ou à l'inégalité des chances entre les hommes et les femmes.

La pétition présentée en mars 1977 par le groupe permutant des SCY constitue à cet égard un exemple bien connu; à l'origine, le document contenait 127 signatures, mais le bouche à oreille traditionnel a fait passer ce chiffre à 240 (il y a en tout plus de 500 SCY permutantes).

(Comme, de toute évidence, on ne comprenait pas le système de classification nouvellement adopté, le groupe des SCY a été convoqué le 4 juin 1976 à une assemblée publique où l'on a expliqué les effets de la conversion proposée, du moins dans la mesure où cela pouvait se faire avant la signature du contrat des ST. Le 8 juin 1976, on télégraphiait le rapport de la réunion aux missions afin d'informer les SCY de l'état de la situation.) La pétition a donné lieu à des rencontres avec le comité des SCY et un plan d'action a été défini pour faire droit aux plaintes formulées dans le document. On a en outre invité toutes les SCY permutantes à demander un examen de leur dossier. Au total, trente-six ont répondu à la demande. L'agent supérieur responsable de cet examen a par la suite offert de rencontrer toutes celles en poste à Ottawa qui avaient répondu. Il a ainsi interviewé 10 employées et exposé par écrit aux 26 autres les détails de leur situation.



### Autres activités

Il vaut peut-être la peine de noter:

- qu'une PE-5 (CAP) a terminé une affectation exceptionnelle de deux ans et demi à Londres; et

- qu'une FS-2 a été affectée au Collège de l'Europe à Bruges en Belgique, ce qui est considéré comme l'équivalent d'une affectation CAP.

On a rompu avec la tradition sous deux

rapports:

- une femme a été nommée inspecteur général, et:

- une autre (auparavant CM-7, maintenant AS-3) est devenue un des Agents des opérations régionales.

On revoie actuellement les systèmes d'évaluation et d'avancement du Ministère. Les comités mis sur pied pour s'occuper des groupes CM et CR ont terminé leurs travaux et transmis leurs recommandations à la Direction. Un troisième comité entreprend présentement une étude semblable pour le groupe SCY.



FORM 615  
PROCÉDÉ **Plasder**® PROCESS  
MONTREAL, QUÉ.



TABLE 1 - TABLEAU 1

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATÉGORIE, GROUPE ET SOUS-GROUPE D'OCCUPATIONS

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN BY CATEGORY, OCCUPATIONAL GROUP AND SUB-GROUP

(Employés/ées à plein temps, nommés/ées pour une période indéterminée et portés/ées à l'effectif ou rayés/ées temporairement de l'effectif)

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $\frac{(A)}{(C)} \times 100$	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $\frac{(B)}{(C)} \times 100$	As Of/Au	
						Date: septembre 1977	Page 1 of 5 de
						% of Total Men in Department % de tous les hommes au ministère $\frac{(A)}{(D)} \times 100$	% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère $\frac{(B)}{(E)} \times 100$
SENIOR EXECUTIVE LA HAUTE DIRECTION	18(1)	--	18	100	--	0.9	--
SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE GROUPS/GROUPES							
Architecture et urbanisme	3	1(2)	4	75	25	non quantifiable	non quantifiable
Economique, écologie et statistique	9(3)	4(4)	13	69.2	30.7	0.4	non quantifiable
Recherche historique	4	--	4	100	--	non quantifiable	--
Droit	2	--	2	100	--	non quantifiable	--
Bibliothéconomie	1	8	9	11.1	88.8	non quantifiable	0.6
Recherche scientifique	2(5)	--	2	100	--	non quantifiable	--
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE	21	13	34	61.7	38.2	1.1	1.0



TABLE 1 - TABLEAU 1

**RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATÉGORIE, GROUPE ET SOUS-GROUPE D'OCCUPATIONS**

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée et porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

**DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN BY CATEGORY, OCCUPATIONAL GROUP AND SUB-GROUP**

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (A) x 100 (C)	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (B) x 100 (C)	% of Total Men in Department % de tous les hommes au ministère (A) x 100 (D)	% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère (B) x 100 (E)
<b>ADMINISTRATIVE AND FOREIGN SERVICE</b>							
<b>ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTERIEUR</b>							
GROUPS/GROUPES							
Services administratifs	82	21	103	79.6	20.3	4.3	1.7
Commerce	1(6)	--	1	100	--	non quantifiable	--
Gestion des systèmes d'ordinateurs	3	--	3	100	--	non quantifiable	--
Gestion des finances	26	2(7)	28	92.8	7.1	1.3	non quantifiable
Service extérieur	733(8)	61	794	92.3	7.6	38.6	4.9
Services d'information	14(9)	17	31	45.1	54.8	0.7	1.3
Organisation et méthodes	8	--	8	100	--	0.4	--
Gestion du personnel	19	12	31	61.2	38.7	1.0	0.9
Administration des programmes	25(10)	12	37	67.5	32.4	1.3	0.9
Achat et Ap-provisionnement	12	2	14	85.7	14.2	0.6	non quantifiable
<b>CATEGORY TOTAL</b>	<b>923</b>	<b>127</b>	<b>1050</b>	<b>87.9</b>	<b>12.0</b>	<b>48.6</b>	<b>10.3</b>
<b>TOTAL DE LA CATÉGORIE</b>							





TABLE 1 - TABLEAU 1

**RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATÉGORIE, GROUPE ET SOUS-GROUPE D'OCCUPATIONS**  
(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée et porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

**DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN BY CATEGORY, OCCUPATIONAL GROUP AND SUB-GROUP**  
(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (A) x 100 (C)	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (B) x 100 (C)	As Of/Au	
						Date: septembre 1977	Page 3 of de 5
<b>TECHNICAL TECHNIQUE GROUPS/GROUPES</b>							% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère (B) x 100 (E)
Dessin et Illustrations	2	--	2	100	--	non quantifiable	--
Electronique	73	--	73	100	--	3.8	--
Soutien technologique et scientifique	6	--	6	100	--	0.3	--
Techniciens divers	8	3	11	72.7	27.2	0.4	non quantifiable
Soutien des sciences sociales	3	4	7	42.8	57.1	non quantifiable	non quantifiable
<b>CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE</b>	92	7	99	91.9	7.1	4.8	0.5



TABLE 1 - TABLEAU 1

**RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATÉGORIE, GROUPE ET SOUS-GROUPE D'OCCUPATIONS**  
(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée et porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

**DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN BY CATEGORY, OCCUPATIONAL GROUP AND SUB-GROUP**  
(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (A) x 100 (C)	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (B) x 100 (C)	As Of/Au Date septembre 1977	Page 4 a of de 5
<b>ADMINISTRATIVE SUPPORT</b>							
<b>SOUTIEN ADMINISTRATIF</b>							
<b>GROUPS/GROUPES</b>							
Commis aux écritures et aux règlements	364	388	752	48.4	51.5	19.1	31.5
Communications	260	22	282	92.1	7.8	13.7	1.7
Sous-groupe DACON	--	1	1	--	100	non quantifiable	non quantifiable
Sous-groupe DAPRO	2	--	2	100	--	non quantifiable	--
TOTAL pour traitement des données	2	1	3	66.6	33.3	non quantifiable	non quantifiable
Sous-groupe OEBO	--	1	1	--	100	non quantifiable	non quantifiable
Sous-groupe OECEO	--	6	6	--	100	--	0.4
Sous-groupe OEDEO	--	1	1	--	100	non quantifiable	non quantifiable
Sous-groupe OEMEO	--	4	4	--	100	non quantifiable	non quantifiable
TOTAL pour mécanographie	--	12	12	--	100	--	0.9
<b>CATEGORY TOTAL</b>							
<b>TOTAL DE LA CATÉGORIE</b>							...15b



TABLE 1 - TABLEAU 1

**DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN BY CATEGORY, GROUP AND SUB-GROUP**  
**RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATÉGORIE, GROUPE ET SOUS-GROUPE D'OCCUPATIONS**

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)  
 (Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée et porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (A) x 100 (C)	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (B) x 100 (C)	% of Total Men in Department % de tous les hommes au ministère (A) x 100 (D)	% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère (B) x 100 (E)
<b>ADMINISTRATIVE SUPPORT</b> <b>SOUTIEN ADMINISTRATIF</b> <b>GROUPS/GROUPES</b>							
Sous-groupe STOCE	--	22	22	--	100	--	1.7
Sous-groupe ST-SCY	3	577	580	0.5	99.4	non quantifiable	46.9
Sous-groupe ST-STN	--	9	9	--	100	--	0.7
Sous-groupe ST-TYP	--	49	49	--	100	--	3.9
TOTAL pour Secrétariat Stenographie Dactylographie	3	657	660	0.4	99.4	non quantifiable	53.4
<b>CATEGORY TOTAL</b> <b>TOTAL DE LA CATÉGORIE</b>	629	1080	1709	36.8	62.6	33.1	87.8

DATE	DESCRIPTION	AMOUNT	DATE	DESCRIPTION	AMOUNT	DATE	DESCRIPTION	AMOUNT	DATE	DESCRIPTION	AMOUNT	DATE	DESCRIPTION	AMOUNT
1953	JANUARY 15	1000	1953	FEBRUARY 1	2000	1953	MARCH 1	3000	1953	APRIL 1	4000	1953	MAY 1	5000
1953	JUNE 1	6000	1953	JULY 1	7000	1953	AUGUST 1	8000	1953	SEPTEMBER 1	9000	1953	OCTOBER 1	10000
1953	NOVEMBER 1	11000	1953	DECEMBER 1	12000	1953	JANUARY 1	13000	1953	FEBRUARY 1	14000	1953	MARCH 1	15000
1953	APRIL 1	16000	1953	MAY 1	17000	1953	JUNE 1	18000	1953	JULY 1	19000	1953	AUGUST 1	20000
1953	SEPTEMBER 1	21000	1953	OCTOBER 1	22000	1953	NOVEMBER 1	23000	1953	DECEMBER 1	24000	1953	JANUARY 1	25000
1953	FEBRUARY 1	26000	1953	MARCH 1	27000	1953	APRIL 1	28000	1953	MAY 1	29000	1953	JUNE 1	30000
1953	JULY 1	31000	1953	AUGUST 1	32000	1953	SEPTEMBER 1	33000	1953	OCTOBER 1	34000	1953	NOVEMBER 1	35000
1953	DECEMBER 1	36000	1953	JANUARY 1	37000	1953	FEBRUARY 1	38000	1953	MARCH 1	39000	1953	APRIL 1	40000
1953	MAY 1	41000	1953	JUNE 1	42000	1953	JULY 1	43000	1953	AUGUST 1	44000	1953	SEPTEMBER 1	45000
1953	OCTOBER 1	46000	1953	NOVEMBER 1	47000	1953	DECEMBER 1	48000	1953	JANUARY 1	49000	1953	FEBRUARY 1	50000
1953	MARCH 1	51000	1953	APRIL 1	52000	1953	MAY 1	53000	1953	JUNE 1	54000	1953	JULY 1	55000
1953	AUGUST 1	56000	1953	SEPTEMBER 1	57000	1953	OCTOBER 1	58000	1953	NOVEMBER 1	59000	1953	DECEMBER 1	60000
1953	JANUARY 1	61000	1953	FEBRUARY 1	62000	1953	MARCH 1	63000	1953	APRIL 1	64000	1953	MAY 1	65000
1953	JUNE 1	66000	1953	JULY 1	67000	1953	AUGUST 1	68000	1953	SEPTEMBER 1	69000	1953	OCTOBER 1	70000
1953	NOVEMBER 1	71000	1953	DECEMBER 1	72000	1953	JANUARY 1	73000	1953	FEBRUARY 1	74000	1953	MARCH 1	75000
1953	APRIL 1	76000	1953	MAY 1	77000	1953	JUNE 1	78000	1953	JULY 1	79000	1953	AUGUST 1	80000
1953	SEPTEMBER 1	81000	1953	OCTOBER 1	82000	1953	NOVEMBER 1	83000	1953	DECEMBER 1	84000	1953	JANUARY 1	85000
1953	FEBRUARY 1	86000	1953	MARCH 1	87000	1953	APRIL 1	88000	1953	MAY 1	89000	1953	JUNE 1	90000
1953	JULY 1	91000	1953	AUGUST 1	92000	1953	SEPTEMBER 1	93000	1953	OCTOBER 1	94000	1953	NOVEMBER 1	95000
1953	DECEMBER 1	96000	1953	JANUARY 1	97000	1953	FEBRUARY 1	98000	1953	MARCH 1	99000	1953	APRIL 1	100000

STATEMENT - 1953

THIS STATEMENT IS SUBJECT TO THE AUDIT OF THE ACCOUNTANTS AND SHOULD BE READ IN CONNECTION WITH THE AUDIT REPORT THEREON.

TABLE 1 - TABLEAU 1

**RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATÉGORIE, GROUPE ET SOUS-GROUPE D'OCCUPATIONS**  
(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée et porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

**DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN BY CATEGORY, OCCUPATIONAL GROUP AND SUB-GROUP**  
(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (A) x 100 (C)	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (B) x 100 (C)	% of Total Men in Department % de tous les hommes au ministère (A) x 100 (D)	% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère (B) x 100 (E)
<b>OPERATIONAL DE L'EXPLOITATION GROUPS/GROUPES</b>							
Sous-groupe GLMAN	1	--	1	100	--	non quantifiable	--
Sous-groupe GLMDO	15	--	15	100	--	0.7	--
TOTAL pour manoeuvres de métier	16	--	16	100	--	0.8	--
Sous-groupe GSBUS	2	1	3	66.6	33.3	non quantifiable	non quantifiable
Sous-groupe GSFOS	1	--	1	100	--	non quantifiable	--
Sous-groupe GSMES	39	--	39	100	--	non quantifiable	--
Sous-groupe GSMPS	2	--	2	100	--	non quantifiable	--
Sous-groupe GSPPRC	145	1	146	99.3	0.6	7.6	non quantifiable
Sous-Groupe GSSTS	7	--	7	100	--	0.3	--
<b>TOTAL - ALL CATEGORIES &amp; GROUPS OR SUB-GROUPS</b>	1896	1229	3125	60.3	39.3	100.0	100.0
<b>TOTAL - CATÉGORIES ET GROUPES OU SOUS-GROUPES</b>	(D)	(E)					...16b

Source

SIGP AE

16a.

REGISTRATION NO	REGISTRATION CLASS	REGISTRATION DATE	REGISTRATION FEE	REGISTRATION TYPE	REGISTRATION STATUS	REGISTRATION CLASS	REGISTRATION DATE	REGISTRATION FEE	REGISTRATION TYPE	REGISTRATION STATUS
02522	2000-1000	1962	100	1	1	02522	2000-1000	1962	100	1
02523	2000-1000	1962	100	1	1	02523	2000-1000	1962	100	1
02524	2000-1000	1962	100	1	1	02524	2000-1000	1962	100	1
02525	2000-1000	1962	100	1	1	02525	2000-1000	1962	100	1
02526	2000-1000	1962	100	1	1	02526	2000-1000	1962	100	1
02527	2000-1000	1962	100	1	1	02527	2000-1000	1962	100	1
02528	2000-1000	1962	100	1	1	02528	2000-1000	1962	100	1
02529	2000-1000	1962	100	1	1	02529	2000-1000	1962	100	1
02530	2000-1000	1962	100	1	1	02530	2000-1000	1962	100	1
02531	2000-1000	1962	100	1	1	02531	2000-1000	1962	100	1
02532	2000-1000	1962	100	1	1	02532	2000-1000	1962	100	1
02533	2000-1000	1962	100	1	1	02533	2000-1000	1962	100	1
02534	2000-1000	1962	100	1	1	02534	2000-1000	1962	100	1
02535	2000-1000	1962	100	1	1	02535	2000-1000	1962	100	1
02536	2000-1000	1962	100	1	1	02536	2000-1000	1962	100	1
02537	2000-1000	1962	100	1	1	02537	2000-1000	1962	100	1
02538	2000-1000	1962	100	1	1	02538	2000-1000	1962	100	1
02539	2000-1000	1962	100	1	1	02539	2000-1000	1962	100	1
02540	2000-1000	1962	100	1	1	02540	2000-1000	1962	100	1

REGISTRATION NO 02522  
 REGISTRATION CLASS 2000-1000  
 REGISTRATION DATE 1962  
 REGISTRATION FEE 100  
 REGISTRATION TYPE 1  
 REGISTRATION STATUS 1



TABLE 1 - TABLEAU 1

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATEGORIE, GROUPE ET SOUS-GROUPE D'OCCUPATIONS

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN BY CATEGORY, OCCUPATIONAL GROUP AND SUB-GROUP

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength) (Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée et porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $\frac{(A)}{(C)} \times 100$	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $\frac{(B)}{(C)} \times 100$	% of Total Men in Department % de tous les hommes au ministère $\frac{(A)}{(D)} \times 100$	% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère $\frac{(B)}{(E)} \times 100$
OPERATIONAL DE L'EXPLOITATION GROUPS/GROUPES TOTAL pour services divers Chauffage, Force motrice et Opération de machines fixes	196	2	198	98.9	1.0	10.3	non quantifiable
	1	--	1	100	--	non quantifiable	--
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATEGORIE	213	2	215	99.0	0.9	11.2	non quantifiable
TOTAL - ALL CATEGORIES & GROUPS OR SUB-GROUPS TOTAL - CATEGORIES ET GROUPES OU SOUS-GROUPES (D)	1896	1229	3125	60.6	39.3	100.0	100.0

Source

SIGP AE

Personnes détachées auprès du MAE ou nommées par décret du conseil: Page 1 (1)-(5) 15 hommes 2 femmes  
Page 2 (6)-(10) 24 hommes 1 femme  
TOTAL 39 hommes 3 femmes



### Interprétation des données du tableau n° 1

#### Catégorie de la haute direction, page 12

On trouvera des détails concernant la composition de ce groupe en page où l'on explique le tableau n° 2 qui donne une interprétation de la ventilation des SX. Le pourcentage total pour la présente catégorie est donc gonflé et le total pour le Ministère est aussi légèrement changé. Il y a quatre femmes de niveau FS-3 dont le traitement se situe dans l'échelle des SX et l'une d'entre elles fait partie de l'actuelle Collectivité de la haute direction du Ministère. En outre, des quelque 290 lettres portant sur le Programme de perfectionnement des cadres supérieurs que l'Office de la promotion de la femme de la Commission de la Fonction publique avaient envoyées aux femmes gagnant plus de \$27 500 par année, 18 étaient adressées à des femmes du Ministère.

#### Catégorie scientifique et professionnelle, page 12

Le taux de femmes dans cette catégorie a augmenté de 1,2 % cette année et se compare avantageusement à l'accroissement numérique de l'ensemble de la catégorie; 4 hommes de plus que l'an dernier comparativement à trois femmes. Il dépasse également le taux de participation de 24,2 % pour l'ensemble de la Fonction publique. Les groupes "Recherche historique" et "Droit", où il n'y a aucune femme, sont très restreints et les mesures de dotation y sont rares.

#### Catégorie administrative et du Service extérieur, page 13

Dans cette catégorie, les pourcentages seraient restés sensiblement les mêmes que l'an dernier si l'on n'avait pas pris en compte les détachements lors du calcul des taux de participation.

Bien que dans l'ensemble le taux de participation total des femmes soit inférieur à celui de la Fonction publique, 794 des 1 050 employés appartenant à cette catégorie sont du groupe FS, lequel est composé d'employés permutants. Si l'on exclut ce groupe du calcul total, le taux pour les femmes augmente à 25,7 %, ce qui est supérieur au taux de la Fonction publique qui est de 20,8 %. Pour plus de détails sur le groupe FS, voir les pages à la rubrique "Interprétation des données du tableau n° 2".

Catégorie du soutien administratif, page 15a,b

Plus de la moitié des employés du Ministère appartiennent à cette catégorie, soit 1/3 des hommes et 7/8 des femmes. Il ne faut cependant pas oublier que depuis l'intégration des services de soutien du Service extérieur le 1<sup>er</sup> avril 1971, le Ministère est chargé de fournir tous les services de soutien nécessaires pour les opérations à l'étranger. Cela signifie que les proportions susmentionnées seraient plus faibles si les calculs d'ensemble comprenaient les représentants des autres ministères gouvernementaux qui bénéficient de ces services de soutien.

Contrairement à la situation dans certains autres ministères, les hommes sont assez bien représentés dans le groupe CR au MAE. Mis à part le groupe CM pour lequel les femmes n'ont manifesté que peu d'intérêt et celui du traitement des données où le rapport hommes/femmes est bon, les autres groupes de la catégorie sont presque exclusivement la chasse gardée des femmes. Il y a cependant un homme de plus que l'an dernier dans le sous-groupe SCY. Qui plus est, le pourcentage des femmes dans la catégorie est inférieur au taux de 78,8 % figurant dans le Rapport annuel de la Commission de la Fonction publique pour 1976.

Voici un tableau des départs passés ou prévus dans cette catégorie; cela touche 20 hommes et 10 femmes:

1 de CR-4 à AS-1 (homme)	1 de CR-5 à PM-1 (femme)
1 de CR-4 à AS-2 (homme)	3 de CR-6 à PM-1 (hommes)
2 de CR-5 à AS-2 (hommes)	3 de CM-7 à AS-3 (2 hommes, 1 femme)
2 de CR-6 à AS-2 (1 homme, 1 femme)	

1 de CR-6 à AS-3 (homme) \* Il s'agit de la première femme à devenir Agent des opérations régionales, encore qu'elle ait obtenu sa promotion après la compilation des statistiques. Tel qu'il est indiqué à la rubrique "Interprétation des données du tableau n° 2" à la page 73, on s'attend que trois autres femmes (une CR-4 et 2 CR-5) rejoignent la catégorie technique par suite notamment de l'introduction du nouveau système d'information automatisé. Une CR-5 a récemment remporté un concours pour l'obtention d'un poste de niveau PM-2 (voir page 73).

#### Catégorie technique, page 14

La participation accrue des femmes dans cette catégorie se retrouve au niveau du groupe de soutien des sciences sociales, bien que de petits nombres se soient traduits par de forts pourcentages. On prévoit que le groupe continuera de s'accroître au cours de l'année, au fur et à mesure de l'introduction du système d'information automatisé. Voir en page 72 les commentaires sur le tableau n° 2 portant sur le groupe SI.

Catégorie de l'exploitation, page 16a,b

Cette catégorie, quoique plus réduite que la précédente, illustre le problème inverse, en ce sens qu'à deux exceptions près, elle est composée uniquement d'hommes.

Généralités

Dans l'ensemble, les statistiques du Ministère démontrent un rapport hommes/femmes plus élevé que celui applicable au marché du travail. Il est cependant permis de douter de la signification réelle de ces données quand on sait qu'il faut non seulement établir en pourcentage la proportion des 3 125 employés du Ministère qui appartiennent à chacun des 43 groupes et sous-groupes, mais encore rediviser ce pourcentage en hommes et en femmes.

FORM 615  
PROCÉDÉ *Pulsdex*® PROCESS  
MONTREAL, QUÉ.

1

2

3



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée,  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Haute Direction (SX)			As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	10(1)	--	10	100	--	55.5	--
02	5(2)	--	5	100	--	27.7	--
03	3(3)	--	3	100	--	16.6	--
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	18 (Y)	-- (Z)	18	100	--	100.0	100.0

(1) 6 personnes détachées auprès du MAE ou nommées  
décret du conseil  
(2) 3 personnes détachées auprès du MAE  
(3) 2 personnes détachées auprès du MAE ou nommées  
décret du conseil - TOTAL 11

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée /  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe		Architecture et Urbanisme (AR)		As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $(\frac{V}{X}) \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $(\frac{W}{X}) \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $(\frac{V}{V}) \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $(\frac{W}{Z}) \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01	3	1	4	75	25	22.2	27.5	
02	100	100	200	50	50	25.0	25.0	
03	1	2	3	33.3	66.6	33.3	66.6	
04	7	1	8	87.5	12.5	11.1	13.9	
05	3	--	3	100	--	100	--	
06	--	1(1)	1	--	100	--	100	
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	3	1	4	75	25	100.0	100.0	100.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(V)	(z)						

(1) Une personne détachée auprès du MAE

Source SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

**RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU**

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée /  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

**DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL**

Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(Y)}{(X)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	2	1	3	66.6	33.3	22.2	25
02	1(1)	1(1)	2	50	50	11.1	25
03	1	2	3	33.3	66.6	11.1	50
04	--	--	--	--	--	--	--
05	2	--	2	100	--	22.2	--
06	2	--	2	100	--	22.2	--
07	1(2)	--	1	100	--	11.1	--
08							
20 (I.R.L.) (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	9 (Y)	4 (Z)	13	69.2	30.7	100.0	100.0

Source

SIGP AE

(1) 2 personnes détachées auprès du MAE  
(2) Une personne détachée auprès du MAE



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée et porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date: septembre 1977
Recherche historique (HR)								
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01	3	--	3	100	--	75	--	
02	1	--	1	100	--	25	--	
03								
04								
05								
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	4 (Y)	-- (Z)	4	100	--	100.0	100.0	

Source

SIGP AE





TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, normé(e)s pour une période indéterminée /  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe Droit (LA)			As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men In Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	2	--	2	100	--	100	--
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	2	--	2	100	--	100.0	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (Y)	-- (Z)	2	100	--	100.0	100.0

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie  
\*\* Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Source SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée /  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date: septembre 1977
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01	--	3	3	--	100	--	37.5	
02	1	1	2	50	50	100	12.5	
03	--	2	2	--	100	--	25	
04	--	1	1	--	100	--	12.5	
05	--	1	1	--	100	--	12.5	
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	1	8	9	11.1	88.8	100.0	100.0	
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	1 (Y)	8 (Z)	9	11.1	88.8	100.0	100.0	

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée /  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe		As Of/Au Date: september 1977
				Recherche scientifique: Directeur de recherches	(SEREM)	
	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$		
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)						
01	4	3	7	57.1	42.9	4.7
02	11	8	19	57.9	42.1	38.0
03	2(1)	--	2	100	--	--
04	20	3	23	87.0	13.0	34.2
05	21	2	23	91.3	8.7	6.7
06	9	1	10	90	10	8.7
07	3	--	3	100	--	--
08	5	--	5	100	--	--
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*						
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	2	--	2	100	--	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)						
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (Y)	-- (Z)	2	100	--	100.0

Source

SIGP AE

(1) 2 personnes détachées auprès du MAE



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée,  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au	
								Date: september 1977	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)									
01	4	1	5	80	20	4.8	4.7		
02	11	8	19	57.3	42.1	13.4	38.0		
03	19	7	26	73	26.9	23.1	33.3		
04	10	3	13	76.1	23	12.1	14.2		
05	21	1	22	95.4	4.5	25.6	4.7		
06	9	1	10	90	10	10.9	4.7		
07	3	--	3	100	--	3.6	--		
08	5	--	5	100	--	6.0	--		
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*									
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**									
(UNKNOWN) (INCONNU)									
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	82 (Y)	21 (Z)	103	79.6	20.3	100.0	100.0		

Source

SIGP AE





TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée ;  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarity  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe Commerce (00)			As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01							
02							
03							
04	1(1)	--	1	100	--	100	--
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	1 (Y)	-- (Z)	1	100	--	100.0	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE							

Source

(1) Une personne détachée auprès du MAE

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée ou porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date:
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								september 1977
01	1	--	1	100	--	33.3	--	
02	1	--	1	100	--	33.3	--	
03	1	--	1	100	--	33.3	--	
04	1	--	1	100	--	33.3	--	
05	1	--	1	100	--	33.3	--	
06	1	--	1	100	--	33.3	--	
07	1	--	1	100	--	33.3	--	
08	1	--	1	100	--	33.3	--	
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	3	--	3	100	--	100.0	100.0	
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	3 (Y)	-- (Z)	3	100	--	100.0	100.0	

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

**RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU**

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée,  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

**DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL**

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	1	1	2	50	50	3.8	50
02	11	--	11	100	--	42.3	--
03	5	--	5	100	--	19.2	--
04	6	--	6	100	--	23.0	--
05	1	1(1)	2	50	50	3.8	50
06	1	--	1	100	--	3.8	--
07	1	--	1	100	--	3.8	--
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	26 (Y)	2 (Z)	28	92.8	7.1	100.0	100.0

Source

(1) Une personne détachée auprès du MAE



TABLE 2 - TABLEAU 2

**RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU**

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée ;  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

**DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL**

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe Service Extérieur (FS)			As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)	39	3	42	92.8	7.1	5.3	4.9
01	253(1)	34	287	88.1	11.8	34.5	55.7
02	205(2)	20	225	91.1	8.8	27.9	32.7
03	161(3)	4	165	97.5	2.4	21.9	6.5
04	57(4)	--	57	100	--	7.7	--
05	18(5)	--	18	100	--	2.4	--
06				100			
07				100			
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	733 (Y)	61 (Z)	794	92.3	7.6	100.0	100.0

(1) 2 personnes détachées auprès du MAE  
(2) 3 personnes détachées auprès du MAE  
(3) Une personne détachée auprès du MAE et 3 personnes nommées par décret du conseil

(4) 7 personnes détachées auprès du MAE  
(5) 4 personnes nommées par décret du conseil  
TOTAL - 20

Source  
SIGP AE





TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée /  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au	
								Date: septembre 1977	
Services d'information (IS)									
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)									
01	--	1	1	--	100	--	5.8		
02	1	3	4	25	75	7.1	17.6		
03	6	7	13	46.1	53.8	42.8	41.1		
04	4	2	6	66.6	33.3	28.5	11.7		
05	--	4	4	--	100	--	22.5		
06	2	--	2	100	--	14.2	--		
07	1(1)	--	1	100	--	7.1	--		
08									
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*									
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**									
(UNKNOWN) (INCONNU)									
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	14	17	31	45.1	54.8	100.0	100.0		
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)							

Source

SIGP AE

(1) Une personne détachée auprès du MAE



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée ;  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date: septembre 1977
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01	2	--	2	100	--	25	--	
02	--	--	--	--	--	--	--	
03	4	--	4	100	--	50	--	
04	1	--	1	100	--	12.5	--	
05	1	--	1	100	--	12.5	--	
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	8 (Y)	-- (Z)	8	100	--	100.0	100.0	

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée,  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date: septembre 1977
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01	--	1	1	--	100	--	8.3	
02	2	3	5	40	60	10.5	25.0	
03	5	7	12	41.6	58.3	26.3	58.3	
04	7	--	7	100	--	36.8	--	
05	5	1	6	83.3	16.6	26.3	8.3	
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	19	12	31	61.2	38.7	100.0	100.0	
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)						

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée et portés(e)s à l'effectif ou rayés(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	ADMINISTRATION DES PROGRAMMES (PM)			As Of/Au
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	Date: septembre 1977
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	3	7	10	30	70	12.0	58.3
02	1	1	2	50	50	4.0	8.3
03	6	2	8	75	25	24.0	16.6
04	4	2	6	66.6	33.3	16.0	16.6
05	8	--	8	100	--	32.0	--
06	2(1)	--	2	100	--	8.0	--
07	1	--	1	100	--	4.0	--
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	25 (Y)	12 (Z)	37	67.5	32.4	100.0	100.0

Source

SIGP AE

(1) Une personne détachée auprès du MAE





TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée /  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date septembre 1977
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01	5	2	7	71.4	28.5	41.6	100	
02	3	--	3	100	--	25.0	--	
03	2	--	2	100	--	16.6	--	
04	1	--	1	100	--	8.3	--	
05	1	--	1	100	--	8.3	--	
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	12	2	14	85.7	14.2	100.0	100.0	
(UNKNOWN) (INCONNU)	(Y)	(Z)						
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE								

Source

SIGP

AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employés à plein temps, nommés pour une période indéterminée, portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date septembre 1977
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01	1	--	1	100	--	50	--	
02	1	--	1	100	--	50	--	
03	22	--	22	100	--	50.1	--	
04	5	--	5	100	--	5.8	--	
05	1	--	1	100	--	1.1	--	
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	2	--	2	100	--	100.0	100.0	
(UNKNOWN) (INCONNU)	(Y)	(Z)						
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE								

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie  
\*\* Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Source

SIGP

AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employés à plein temps, nommés(e)s pour une période indéterminée ou portés(e)s à l'effectif ou rayés(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date: septembre 1977
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)								
01	6	--	6	100	--	8.2	--	
02	24	--	24	100	--	32.8	--	
03	15	--	15	100	--	20.5	--	
04	22	--	22	100	--	30.1	--	
05	5	--	5	100	--	6.8	--	
06	--	--	--	--	--	--	--	
07	1	--	1	100	--	1.3	--	
08								
09								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	73	--	73	100	--	100.0	100.0	
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	73 (Y)	-- (Z)	73	100	--	100.0	100.0	

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée /  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarity  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date: septembre 1977
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01	1	1	2	100	50.0	12.5	50.0	
02	1	1	2	100	50.0	12.5	50.0	
03	1	1	2	100	50.0	12.5	50.0	
04	1	1	2	100	50.0	12.5	50.0	
05	1	1	2	100	50.0	12.5	50.0	
06	1	1	2	100	50.0	12.5	50.0	
07	2	1	3	100	66.7	33.3	33.3	
08	3	1	4	100	75.0	25.0	25.0	
09	3	1	4	100	75.0	25.0	25.0	
10	1	1	2	100	50.0	50.0	50.0	
11	1	1	2	100	50.0	50.0	50.0	
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	6	6	12	100	100.0	100.0	100.0	
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)						

Source SIGP AE





TABLE 2 - TABLEAU 2

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée /  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date: septembre 1977
TECHNICIENS DIVERS (GT)								
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01								
02								
03								
04	1	--	1	100	--	12.5	--	
05	1	2	3	33.3	66.6	12.5	66.6	
06	5	1	6	83.3	16.6	62.5	33.3	
07	--	--	--	--	--	--	--	
08	1	--	1	100	--	12.5	--	
20 (I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	8	3	11	72.7	27.2	100.0	100.0	
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)						

Source SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée /  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	SOUTIEN DES SCIENCES SOCIALES (SI)		As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)						
01	2	3	5	40	60	75
02	--	1	1	--	100	25
03	--	--	--	--	--	--
04	1	--	1	100	--	--
05						
06						
07						
08						
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*						
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	3	4	7	42.8	57.1	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)	(Y)	(Z)				
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE						

Source SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée,  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date:
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)	--	--	--	--	--	--	--	septembre 1977
01	36	104	140	25.7	74.2	9.8	26.8	
02	80	89	169	47.3	52.6	21.9	22.9	
03	119	116	235	50.6	49.3	32.6	29.8	
04	77	62	139	55.3	44.6	21.1	15.9	
05	45	16	61	73.7	26.2	12.3	4.1	
06	7	1	8	87.5	12.5	1.9	0.2	
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	364	388	752	48.4	51.5	100.0	100.0	
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)						

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie  
\*\* Administrative Trainees/Stagiaire en administration

Source SIGP AE

		1905		1911		1917		1923		1929		1935		1941	
		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0		100.0	
1. 1905-1911 2. 1911-1917 3. 1917-1923 4. 1923-1929 5. 1929-1935 6. 1935-1941	1905	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	1911	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	1917	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	1923	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	1929	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	1935	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	1941	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	1905-1911	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	1911-1917	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	1917-1923	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1923-1929	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
1929-1935	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
1935-1941	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
1905-1941	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

1. 1905-1911  
 2. 1911-1917  
 3. 1917-1923  
 4. 1923-1929  
 5. 1929-1935  
 6. 1935-1941

1. 1905-1911  
 2. 1911-1917  
 3. 1917-1923  
 4. 1923-1929  
 5. 1929-1935  
 6. 1935-1941

1. 1905-1911  
 2. 1911-1917  
 3. 1917-1923  
 4. 1923-1929  
 5. 1929-1935  
 6. 1935-1941

1. 1905-1911  
 2. 1911-1917  
 3. 1917-1923  
 4. 1923-1929  
 5. 1929-1935  
 6. 1935-1941

TABLE 2 - TABLEAU 2

**DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL**

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporality,  
Struck-Off Strength)

**RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU**

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée,  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe COMMUNICATIONS (CM)			As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	--	1	1	--	100	00	4.5
02	--	--	--	--	--	--	--
03	1	1	2	50	50	0.3	4.5
04	94	12	106	88.6	11.3	36.1	54.5
05	145	4	149	97.3	2.6	55.7	18.1
06	9	2	11	81.8	18.1	3.4	9.0
07	11	2	13	84.6	15.3	4.1	9.0
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	260	22	282	92.1	7.8	100.0	100.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)					

Source

SIGP

AE





TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée, porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date:
TRAITEMENT DES DONNEES : TRANSPOSITION DES DONNEES								
Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe								
(DACON)								
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								septembre 1977
01	--	1	1	--	100	--	100	
02								
03								
04								
05								
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	--	1	1	--	100	--	100.0	
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(V)	(Z)						

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie  
\*\* Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Source SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée,  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date: Septembre 1977
Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe								
TRAITEMENT DES DONNEES : (DAPRO)								
PRODUCTION DES DONNEES								
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01				100	100			
02								
03								
04	2	--	2	100	--	100	--	
05								
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	2	--	2	100	--	100.0	100.0	
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (Y)	-- (Z)	2	100	--	100.0	100.0	

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée,  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	
								MECANOGRAPHIE: OPERATEUR DE MACHINES COMPTABLES (OEBCO)	
As Of/Au									
Date: septembre 1977									
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)									
01									
02									
03									
04									
05									
06									
07									
08									
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*									
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**									
(UNKNOWN) (INCONNU)									
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE									

Source

SIGP

AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée, porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date:
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								septembre 1977
01								
02			6	---	100	---	100	
03								
04								
05								
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE		6	6	---	100	100.0	100.0	

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarity Struck-Off Strength)

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie  
\*\* Administrative Trainees/Stagiaire en administration

Source SIGP AE





TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée /  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarity  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Z)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date: septembre 1977
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01								
02		1	1	--	100	--	100	
03								
04								
05								
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*	--	1	1	--	100	--	100	
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	-- (Y)	1 (Z)	1	--	100	--	100.0	100.0

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

**RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU**

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée /  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

**DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL**

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe MECANOGRAPHIE: OPERATEURS D'APPAREILS MICROFILMS (OEMEO)			As of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Z)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	--	4	4	--	100	--	100
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	-- (Y)	4 (Z)	4	--	100.0	--	100.0

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

**RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU**

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée ;  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

**DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL**

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au	
								SECRETARIAT, STENOGRAPHIE, MECANOGRAFHE (COMPOSITION DE BUREAU) (STOCE)	Date: septembre 1977
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)									
01									
02			22	--	100	--	100		
03									
04									
05									
06									
07									
08									
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*									
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**									
(UNKNOWN) (INCONNU)									
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP		22	22	--	100	--	100.0		
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)							

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporary  
Struck-Off Strength)

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employés à plein temps, nommé(s) pour une période indéterminée,  
portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date:
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								septembre 1977
01	2	362	364	0.5	99.4	66.6	62.7	
02	1	139	140	0.7	99.2	33.3	24.0	
03	--	48	48	--	100	--	8.3	
04	--	28	28	--	100	--	4.8	
05								
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	3	577	580	0.5	99.4	100.0	100.0	
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE								

Source

SIGP AE





TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporality Struck-Off Strength)

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée, porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe SECRETARIAT, STENOGRAPHIE, DACTYLOGRAPHIE (STSTN)			As of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $(\frac{V}{X}) \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $(\frac{W}{X}) \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $(\frac{V}{V}) \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01	--	5	5	--	100	--	55.5
02	--	4	4	--	100	--	44.4
03							
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	-- (Y)	9 (Z)	9	--	100	-- 100.0	100.0

Source SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée / porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/ Groupe ou sous-groupe SECRETARIAT, STENOGRAPHIE, DACTYLOGRAPHIE, DACTYLOGRAPHIE (STTYP)			As of/Au Date: septembre 1977	
				% of Men in Level % des hommes au niveau $(\frac{V}{X}) \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $(\frac{W}{X}) \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $(\frac{V}{Y}) \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $(\frac{W}{Z}) \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01	--	1	1	--	100	--	2.0	
02	--	48	48	--	100	--	97.9	
03								
04								
05								
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	-- (Y)	49 (Z)	49	--	100	100.0	100.0	

Source SIGP AE

2105 45  
518 5012

No. of Turns	Volts	Amps	Watts	Efficiency %	Remarks	Excitation (Volts)		Remarks	
						Primary	Secondary		
10	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
20	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
30	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
40	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
50	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
60	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
70	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
80	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
90	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
100	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
110	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
120	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
130	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
140	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
150	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
160	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
170	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
180	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
190	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
200	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
210	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
220	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
230	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
240	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
250	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
260	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
270	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
280	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
290	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100
300	100	0.10	10	100	100	100	100	100	100

Excitation (Volts) ...  
 Remarks ...  
 Efficiency % ...  
 Watts ...  
 Amps ...  
 Volts ...

TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarity  
Struck-Off Strength)

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe MANOEUVRES ET HOMMES DE METIER: MANIPULATION (GLMAM)		As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE. MENT)						
01						
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*						
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	1	--	1	100	100	--
(UNKNOWN) (INCONNU)						
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	1 (Y)	-- (Z)	1	100	100.0	100.0

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée, porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date:
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								septembre 1977
01								
02								
03								
04	14	--	14	100	--	93.3	--	
05	1	--	1	100	--	6.6	--	
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	15	--	15	100	--	100.0	100.0	
(UNKNOWN) (INCONNU)	(Y)	(Z)						
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE								

Source

SIGP AE

	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950
1. Total population	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
2. Total population 15 years and over	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
3. Total population 15 years and over, 15-24 years	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
4. Total population 15 years and over, 25-34 years	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
5. Total population 15 years and over, 35-44 years	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
6. Total population 15 years and over, 45-54 years	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
7. Total population 15 years and over, 55-64 years	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
8. Total population 15 years and over, 65 years and over	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
9. Total population 15 years and over, 15-24 years, female	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
10. Total population 15 years and over, 25-34 years, female	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11. Total population 15 years and over, 35-44 years, female	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
12. Total population 15 years and over, 45-54 years, female	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
13. Total population 15 years and over, 55-64 years, female	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14. Total population 15 years and over, 65 years and over, female	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15. Total population 15 years and over, 15-24 years, male	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
16. Total population 15 years and over, 25-34 years, male	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17. Total population 15 years and over, 35-44 years, male	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
18. Total population 15 years and over, 45-54 years, male	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
19. Total population 15 years and over, 55-64 years, male	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20. Total population 15 years and over, 65 years and over, male	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Source: U.S. Census Bureau, "Marriage, Divorce, Remarriage, and remarriage in the United States, 1940-1949," Current Population Reports, Series PC80-1, 1950.

NOTE: Percentages are based on the total population of the United States in 1940.



TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée,  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe SERVICES DIVERS: SERVICES D'ENTRETIEN DES IMMEUBLES (GSBUS)			As O/AU Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01							
02							
03							
04	2	1	3	66.6	33.3	100	100
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	2	1	3	66.6	33.3	100.0	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (Y)	1 (Z)	3	66.6	33.3	100.0	100.0

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée, porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date:
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)								septembre 1977
01	30	--	30	100	--	64.5	--	
02	3	--	3	100	--	7.6	--	
03	1	--	1	100	--	2.5	--	
04	1	--	1	100	--	--	--	
05	1	--	1	100	--	100	--	
06	1	--	1	100	--	100	--	
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	1	--	1	100	--	100.0	100.0	
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)						

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporality  
Struck-Off Strength)

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée,  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe SERVICES DIVERS: SERVICES DE MESSAGERS (GSMES)			As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Z)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	33	--	33	100	--	84.6	--
02	3	--	3	100	--	7.6	--
03	1	--	1	100	--	2.5	--
04	--	--	--	--	--	--	--
05	2	--	2	100	--	5.1	--
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	39	--	39	100	--	100.0	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)	(Y)	(Z)					
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE							

Source SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée, porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date:
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)								september 1977
01	1	--	1	100	--	50	--	
02	--	--	--	--	--	--	--	
03	--	--	--	--	--	--	--	
04	--	--	--	--	--	--	--	
05	1	--	1	100	--	50	--	
06								
07								
08								
09								
10								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)	2	--	2	100	--	100.0	100.0	
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)						

Source

SIGP AE





TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée, porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe SERVICES DIVERS: SERVICES DE PROTECTION ET DE GARDE (GSPRC)			As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01							
02							
03							
04	96	1	97	98.9	1.0	66.2	100
05	--	--	--	--	--	--	--
06	38	--	38	100	--	26.2	--
07	11	--	11	100	--	7.5	--
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	145	1	146	99.3	0.6	100.0	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE							

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

**RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU**  
(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée,  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

**DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL**  
(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe SERVICES DIVERS: SERVICES DES MAGASINS (GSSTS)			As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	1	--	1	100	--	14.2	--
02	--	--	--	--	--	--	--
03	4	--	4	100	--	57.1	--
04	1	--	1	100	--	14.2	--
05	--	--	--	--	--	--	--
06	1	--	1	100	--	14.2	--
07							
08							
20 (I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	7 (Y)	-- (Z)	7	100	--	100.0	100.0

Source

SIGP AE



TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN  
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée, porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPERATION DE MACHINES FIXES (HP)		As Of/Au Date: septembre 1977
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)						
01						
02						
03						
04	1	--	1	100	--	--
05						
06						
07						
08						
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*						
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**						
(UNKNOWN) (INCONNU)						
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	1	--	1	100	--	100.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)				

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie  
 \*\* Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Source SIGP AE



Interprétation des données du tableau n° 2

Groupe de la haute direction, page 21

Après soustraction des onze employés détachés auprès du MAE ou nommés par décret du Conseil, la composition réelle du groupe s'établissait ainsi en septembre 1977:

4 SX-1, soit 57,1 %

2 SX-2, soit 28,5 %

1 SX-3, soit 14,2 %

A noter que chacune des quatre femmes de niveau FS-3 reçoit un traitement se situant dans l'échelle des SX. En outre, des quelque 290 lettres portant sur le Programme de perfectionnement des cadres supérieurs envoyées par l'Office de la promotion de la femme de la Commission de la Fonction publique aux femmes gagnant plus de \$27 500 par année, 18 étaient adressées à des femmes du Ministère.

Catégorie scientifique et professionnelle

Architecture et Urbanisme, page 22

Au cours de l'année, trois hommes sont venus grossir les rangs de ce groupe. La femme de niveau AR-7 est à la tête d'une des directions du Bureau des biens et est l'une des 18 femmes gagnant \$27 500 ou plus.

Economique, sociologie, statistiques, page 23

Le rapport hommes/femmes s'est amélioré au cours de l'an dernier. Une femme de niveau ES-1 est maintenant FS-1, ayant réussi le concours intra-muros de FS-1.

Recherche historique, page 24

Un employé du Ministère qui était en congé est venu s'ajouter au

groupe. Le Ministère a déjà eu à son service une HR, bien que ce genre de poste soit habituellement comblé par des hommes.

Droit, page 25

Il n'y a eu aucun changement dans ce groupe pendant l'année.

Bibliothéconomie, page 26

Ce groupe compte actuellement un LS-2 et une LS-3; de niveau LS-2 l'an dernier, elle a remporté le concours auquel se sont présentés une autre femme et un homme. Deux des femmes de niveau LS-1 se sont jointes au Ministère l'an dernier. Celle qui occupe le poste de niveau LS-5 est l'une des 18 femmes gagnant plus de \$27 500.

Recherche scientifique: directeur de recherche, page 27

Les deux employés du sous-groupe sont détachés auprès du ministère des Affaires extérieures par d'autres ministères.



Catégorie administrative et du Service extérieur

Services administratifs, page 28

Une femme de niveau AS-1 a pris sa retraite. Le quatrième homme, auparavant de niveau CR-4, a réussi à un concours auquel s'étaient présentés 4 candidats, deux hommes et deux femmes. Une femme a été éliminée en cours de route, de sorte que deux hommes et une femme ont été interviewés.

Aucune femme ne s'est présentée à 3 des 4 concours de AS-2; le quatrième a été remporté par une CR-4.

De même, il n'y a eu aucune candidate à 3 des 4 concours de AS-3; 8 candidats se sont présentés au quatrième, dont 1 femme. Elle s'est qualifiée, de même que 2 hommes.

L'augmentation du taux de participation des hommes au niveau AS-5 traduit les changements prévus l'an dernier, lesquels comptaient parmi les effets de la réorganistaion du Bureau des biens.

Un concours de AS-6 a été organisé - le seul candidat qui s'y est présenté a été nommé; il était auparavant de niveau EG-ESS-9 .

De même, le seul candidat au concours d'AS-7 a été nommé; il était auparavant de niveau AS-6.

Tous les changements aux niveaux AS-5,6 et 7 sont intervenus au Bureau des biens alors en cours de réorganisation. Comme prévu l'an dernier, 5 employés du niveau EG-ESS-8 sont devenus AS-5.

Huit hommes et deux femmes ont quitté la catégorie du soutien administratif pour se joindre au groupe et sont passés:

de CR-4 à AS-1 (1 homme)

de CR-4 à AS-2 (1 homme)

de CR-5 à AS-2 (2 hommes)

de CR-6 à AS-2 (1 homme, 1 femme)

de CR-6 à AS-3 (1 homme)

de CM-7 à AS-3 (2 hommes, 1 femme; cette dernière a été nommée

après la compilation des statistiques et est la première femme à occuper un poste d'Agent des opérations régionales).

Par ailleurs, 5 employés, 4 hommes et 1 femme, ont quitté le groupe.

Voir à ce sujet la rubrique "Interprétation des données pour le groupe PM"

à la page

La femme de niveau AS-6 est au nombre des 18 femmes gagnant plus de \$27 500. Indépendamment de ces mouvements de personnel, le niveau de participation féminine n'a baissé que d'une employée et la représentation au niveau AS-4 s'est enrichie d'une femme au Bureau des biens. Deux autres femmes ont remporté récemment des concours de AS-2, une troisième a été embauchée au niveau AS après avoir réussi un concours de AS-3.

Commerce, page 29

L'employé est détaché auprès du ministère des Affaires extérieures par Industrie et Commerce Canada.

Gestion des systèmes d'ordinateurs, page 30

Il y a un CS-2 de moins.

Gestion des finances, page 31

Huit employés ont quitté la catégorie du soutien administratif pour se joindre au groupe et sont passés;

de CR-5 à FI-1 (1 femme)

de CR-5 à FI-2 (2 hommes)

de CR-6 à FI-1 (1 homme)

de CR-6 à FI-2 (4 hommes)

Les activités de ce groupe sont étudiées sous la direction de la Section de la planification des ressources humaines dans le cadre du cycle budgétaire.

Une seule femme s'est présentée à l'un des trois concours de FI-1 qui ont tous été remportés par des hommes, bien que cela ne soit pas encore reflété dans le tableau. On compte maintenant 7 employés de plus au niveau FI-2.

Trois FI-3 et 2 FI-2 sont devenus FI-4. Dans l'un des concours de FI-4, seulement un homme s'était présenté et il a réussi au concours.

#### Service extérieur, page 32

Les 13 détachements et les 7 nominations par décret du Conseil faussent quelque peu les pourcentages d'hommes et de femmes pour le groupe. Nous avons fondé nos calculs sur des chiffres bruts; on notera que sans les nominations et les détachements susmentionnés, le pourcentage net pour les femmes serait de 7,88 %. Le tableau indique 2 femmes de plus au niveau FS-2 et 4 autres sont inscrites au tableau d'avancement de FS-1 à FS-2. En 1977, 14 hommes et 3 femmes se sont joints au groupe, au niveau du perfectionnement. Deux femmes, une ES-1 et une SCY-4 et trois hommes, 1 AS-3 et 2 CR, se sont joints au groupe à titre de FS-1, par suite du concours intra-muros de FS-1.

Les départs continuent à réduire le taux de participation féminine dans le groupe. En effet, 4 FS-1 nous ont quitté (l'une d'entre elles a réussi un concours dans un autre groupe de cette catégorie, une autre a démissionné et s'est mariée à l'étranger, une autre est retournée aux études et la

dernière est décédée). Une FS-2 a pris sa retraite. En 1977, six FS-1 et cinq FS-2 étaient âgées de plus de 55 ans. Il sera donc difficile d'accroître la participation féminine dans ce groupe au cours des prochaines années, malgré les efforts que déploie le Ministère pour recruter des femmes dans le Service extérieur, efforts que viennent cependant neutraliser en partie les restrictions à l'accroissement de la main-d'oeuvre. (On se souviendra qu'en 1973, les postes de 132 agents AS, dont 35 femmes, ont été reclassifiés en postes de FS.)

Le Service extérieur n'a jamais attiré un grand nombre de femmes, encore qu'elles y étaient représentées dès les années quarante, occupant des postes supérieurs, y compris ceux d'ambassadrice. La majeure partie des femmes du groupe occupent des postes de niveaux FS-1 et FS-2, résultat du nombre accru de femmes qui se sont jointes au Ministère depuis le milieu des années soixante. Par ses efforts, le Ministère est parvenu ces dernières années à réduire dans la mesure du possible le nombre assez important de femmes qui quittaient le service après leur mariage. Le Ministère tient à encourager le recrutement de femmes dans le Service extérieur et à les garder à son service.

On trouvera en pages 4,5 des tableaux comparatifs concernant le taux de participation des femmes dans les Services extérieurs d'autres pays.

Onze femmes du groupe gagnaient \$27 500 et plus lorsque la Commission de la Fonction publique a envoyé ses lettres portant sur le Programme de perfectionnement des cadres supérieurs.

Services d'information, page 33

Le taux de participation des femmes s'est accru l'an dernier;

le niveau IS-3 compte deux femmes de plus, dont l'une, auparavant ST-SCY-3, a obtenu un diplôme par suite d'un congé d'études financé par le Ministère. Trois des femmes occupant des postes de niveau IS-5 gagnent \$27 500 ou plus.

Depuis la compilation des données, une femme occupant un poste de IS-4 est devenue IS-5. Tous les postes de IS relèvent actuellement de la Commission de la Fonction publique.

#### Organisation et méthodes, page 34

Deux concours de OM-3 ont été organisés. L'un d'entre eux a été remporté par une femme qui a par la suite refusé le poste.

#### Gestion du personnel, page 35

Le roulement de personnel a été important au cours de l'année mais, exception faite des départs naturels, le taux de participation des femmes est resté le même. Le rapport hommes/femmes s'est déplacé vers les échelons plus élevés.

Un CR s'est présenté au concours tenu pour combler un poste de PE-1 (suppléant).

Deux concours de PE-3 ont été organisés; deux hommes et deux femmes se sont présentés au premier, ce qui a amené quatre reclassifications. Une femme seulement s'est portée candidate au second concours qu'elle a d'ailleurs réussi.

Le seul homme à se présenter au concours de PE-4 a été promu.

Pour le concours de niveau PE-5, seul un homme s'est porté candidat et il y a donc eu reclassification.

La femme qui occupe le poste de niveau PE-5 (CAP) gagne plus de \$27 500 par année.

Administration des programmes, page 36

Deux concours ont été organisés pour ce groupe et dans chaque cas, un seul candidat s'est présenté, l'un a été nommé, l'autre a vu son niveau reclassifié.

Onze employés venant de divers groupes du Ministère se sont joints au groupe et sont passés:

de CR-5 à PM-1 (1 femme)

de CR-6 à PM-1 (3 hommes)

de AS-2 à PM-3 (1 homme)

de AS-3 à PM-3 (3 hommes, 1 femme)

de IS-2 à PM-3 (1 homme)

de FS-1 à PM-5 (1 homme)

A la suite d'un récent concours dont le tableau ne fait pas état, une CR-5 est devenue PM-2.

La plupart de ces changements se sont produits au Bureau des passeports. Il y a au Canada six bureaux régionaux des passeports dont deux sont dirigés par des femmes; une femme est directrice adjointe d'un troisième.

Achats et approvisionnements, page 37

Il y a eu un concours au niveau PG-6. Un PG-5 s'y est présenté et a été promu. Il y a eu peu de roulement de personnel dans ce groupe pendant l'année; une CR-5, cependant, est devenue PG-1.

## Catégorie technique

### Dessin et illustration, page 38

Un concours a été organisé pour ce groupe et les candidats ont été sélectionnés grâce au Permatri.

### Electronique, page 39

Le groupe ne relève pas du Ministère. Pendant l'année, on a tenu deux concours auxquels il n'y a pas eu de candidate.

### Soutien technologique et scientifique, page 40

Cinq employés de ce groupe sont passés aux Services administratifs (voir page 66 ), en raison de la réorganisation du Bureau des biens.

### Techniciens divers, page 41

Seul changement dans ce groupe au cours de l'année: une femme est passée du niveau 4 au niveau 5.

### Soutien des sciences sociales, page 42

Il n'y a guère de remarques importantes à formuler concernant ce groupe à l'heure actuelle, sinon que le taux de participation des femmes y a doublé. Le Ministère établit actuellement un nouveau système d'information automatisé et prévoit embaucher plus de SI dans ce secteur. Un concours se déroule actuellement pour des postes d'agent de contrôle de l'information pour les Bureaux et d'agents de contrôle de l'information centrale. Jusqu'à maintenant, 3 femmes (une CR-4 et deux CR-5) ont réussi le concours alors que sept CR (4 femmes et 3 hommes) ont échoué.

## Catégorie du soutien administratif

### Commis aux écritures et aux règlements, page 43

Paradoxalement, le taux de participation des femmes dans ce groupe a légèrement diminué, même si celles-ci ont été plus nombreuses que les hommes à participer à des concours et à les réussir.

Voici une liste des départs de ce groupe réservoir:

de CR-4 à AS-1 (1 homme)

de CR-4 à AS-2 (1 homme)

de CR-5 à AS-2 (2 hommes)

de CR-6 à AS-2 (1 homme et 1 femme)

de CR-6 à AS-3 (1 homme)

de CR-4 à FS-1 (2 hommes)

de CR-5 à FI-1 (1 femme)

de CR-5 à FI-2 (2 hommes)

de CR-6 à FI-1 (1 homme)

de CR-6 à FI-2 (4 hommes)

de CR-5 à PM-1 (1 femme)

de CR-6 à PM-1 (3 hommes)

(Lors d'un récent concours dont ne fait pas encore état le tableau, une CR-5 est devenue PM-2. En outre, trois femmes, une CR-4 et deux CR-5, ont réussi un concours pour des postes du groupe SI (Voir page 72 ).

Trois femmes ont quitté le groupe pour se joindre à un autre groupe de soutien; l'une est passée de CR-2 à ST-OCE-2, les deux autres de CR-2 à OM-MEO-2.

Le groupe s'est cependant enrichi des arrivées suivantes:



2 CR-4, auparavant ST-OCE-2 et ST-2 (2 femmes)

4 CR-3, auparavant ST-TYP-2 (2 femmes), ST-2 et ST-SEC-1 (2 femmes)

5 CR-2, auparavant ST-TYP-2 (3 femmes), ST-2 (1 femme) et MES-3 (1 homme)

1 CR-1, auparavant TE-1 (1 femme)

Il se peut que la composition de ce groupe change davantage, en raison de la relocalisation en 1980 d'une section du Bureau des passeports à Sydney en Nouvelle-Ecosse.

Communications, page 44

Une femme s'est jointe au groupe durant l'année et il y a eu progression au niveau où se retrouvent la plupart des femmes, soit de CM-4 à CM-5.

Trois employés, deux hommes et une femme, ont quitté le groupe et sont passés de CM-7 à AS-3.

C'est la première fois qu'une femme occupe le poste d'Agent des opérations régionales.

Traitement des données: transposition des données, page 45

Il n'y a aucun mouvement de personnel dans ce sous-groupe pendant l'année.

Traitement des données: production des données, page 46

Au moment de la compilation des statistiques, aucune femme ne faisait partie de ce sous-groupe.

Mécanographie: opérateurs de machines comptables, page 47

Il n'y a eu aucun mouvement de personnel dans ce sous-groupe pendant l'année.

Mécanographie: opérateurs de machines à calculer, page 48

Il n'y a eu aucun mouvement de personnel dans ce sous-groupe pendant l'année.

Mécanographie: mécanographe - polycopiste page 49

Il n'y a eu aucun mouvement de personnel dans ce sous-groupe pendant l'année.

Mécanographie: opérateurs d'appareils microfilms, page 50

Il s'agit d'un nouveau sous-groupe au Ministère.

Secrétariat, sténographie, dactylographie, pages 51,52,53,54

Plus de la moitié des femmes du Ministère appartiennent à ce groupe. Des hommes en ont déjà fait partie dans le passé à divers moments et le Ministère s'efforce d'y accroître les effectifs masculins; il est cependant peu probable que ses efforts aboutissent à un résultat positif quelconque à moins que davantage d'hommes entrent dans ce groupe d'occupation à population traditionnellement féminine.

Le Ministère a maintenant à son service trois hommes qui occupent des postes de niveau SCY, soit un de plus que l'an dernier. L'introduction du système de classification des SCY a créé un plus grand nombre de postes aux échelons supérieurs; les occasions d'avancement ont donc été grandes et

6 employés sont devenus SCY-4

70 employés sont devenus SCY-3

170 employés sont devenus SCY-2

246 employés

Les statistiques concernant la répartition par niveaux de nos SCY sont cependant incomplètes, le résultat des séances d'avancement des SCY-1, 2 et 3 n'étant pas encore connu.

Deux femmes de ce groupe réservoir ont été promues de ST-SCY-3 à IS-3 et de ST-SCY-4 à FS-1 respectivement.

Dix autres ont quitté le groupe pour se joindre à un autre groupe de soutien et sont passées

de ST-OCE-2 à CR-4 (1)

de ST-2 à CR-4 (1)

de ST-2 à CR-3 (1)

de ST-SEC-1 à CR-3 (1)

de ST-TYP-2 à CR-3 (2)

de ST-TYP-2 à CR-2 (3)

de ST-2 à CR-2 (1)

Une femme a quitté un autre groupe de soutien pour se joindre au groupe ST et est passée de CR-2 à ST-OCE 2

Cinq femmes ont changé de sous-groupes au sein du groupe ST et sont passées

de ST-TYP-2 à ST-SCY-1 (1)

de ST-STN-2 à ST-SCY-2 (1)

de ST-TYP-2 à ST-OCE-2 (3)

Pour plus de détails, voir les pages 1, 10, et 11, où l'on donne des précisions sur les activités passées ou présentes.

### Catégorie de l'exploitation

Manoeuvres et hommes de métier. Sous-groupe de la Manipulation et de la Conduite de machines - Actionnement, pages 55,56

---

Aucune femme ne s'est portée candidate à des postes vacants dans ce groupe; cependant, suivant les possibilités, le Ministère examinera la disponibilité de femmes qualifiées intéressées par ce secteur.

#### Services divers: sous-groupes:

Services d'entretien des immeubles, page 57

Services alimentaires, page 58

Services de messagers, page 59

Services personnels divers, page 60

Services de protection et de garde, page 61

Services des magasins, page 62

Le taux de participation des femmes dans ce groupe n'a pas changé et aucune ne s'est présentée aux divers concours.

#### Chauffage, force motrice et opération de machines fixes, page 63

En septembre 1977, ce groupe ne comptait qu'un seul homme par opposition à deux l'an dernier.

FORM 615  
PROCÉDÉ **Plusdex**® PROCESS  
MONTREAL, QUÉ.

1

2

3

4

### Remarques générales

En septembre 1977, les 3 125 employés du Ministère, soit 1 896 hommes et 1 229 femmes, se répartissaient en 43 classifications, chacune comptant de 1 à 794 employés. Même si dans le tableau n° 1, nous n'avons pas retenu les chiffres inférieurs à cinq pour nos calculs car nous les considérons comme trop petits, il n'en reste pas moins que les pourcentages relativement élevés d'un nombre important de classifications ne représentent que peu d'employés dans les tableaux 1 et 2.

Il y a des facteurs qui détournent les femmes d'une carrière au service extérieur, notamment au niveau d'agent et d'autres qui nuisent à leur embauche. Le Ministère essaie de recenser ces problèmes ou "contraintes spéciales" qui militent contre une plus grande participation des femmes aux échelons supérieurs du service extérieur.

Il faut avant tout souligner que le service extérieur est plus qu'une profession; c'est aussi un mode de vie à adopter la carrière durant, car les employés qui en font partie travaillent sur une base permutante et doivent périodiquement quitter leur famille et leurs amis et établir de nouveaux liens professionnels et sociaux dans des sociétés parfois radicalement différentes de la nôtre. Ce rythme de vie va à l'encontre de tout besoin de stabilité et d'établissement de relations durables. Les employés du service extérieur et, forcément, ceux qui les accompagnent à l'étranger, doivent constamment s'habituer à de nouveaux visages et endroits de même qu'à des cultures différentes. Le mariage semble être l'un des plus sérieux handicaps des femmes qui entreprennent une carrière où prime le caractère de permutableté, et cela, dans la mesure où les maris refusent encore, dans la plupart des cas, à suivre leurs épouses. En outre, les conflits

professionnels chez les couples tendent encore à se régler par la poursuite de la carrière du mari.

Depuis de nombreuses années, le Ministère s'efforce de trouver remède aux préoccupations de ses employées. Comme leur métier est plus souple (il s'exerce dans un bureau et ne nécessite pas de contacts officiels avec le gouvernement hôte, le manque de continuité n'étant pas dès lors aussi perturbateur), nous avons fixé à deux ans la durée habituelle de l'affectation à l'étranger des SCY. Dans certaines missions plus exigeantes, elle n'est que de treize mois, mais il est possible de la prolonger jusqu'à la fin des deux années. La préparation aux affectations dans certains pays comprend, entre autres, une formation linguistique pour l'employé(e) et son conjoint.

La situation continue à s'améliorer, car le Ministère s'adapte aux changements dans les modes de vie et les attentes des employés; par exemple, on reconnaît maintenant les structures familiales non traditionnelles, l'idée de familles où les deux conjoints font carrière, etc.

Au début de 1973, le Ministère a énoncé une politique autorisant l'embauche à l'étranger des conjoints, habituellement l'épouse, et d'autres personnes à charge, souvent la fille, à moins que ne l'interdisent des règlements du pays hôte touchant la sécurité et l'immunité diplomatique ou des lois et coutumes locales, et que cela ne nuise au rendement de l'employé(e).

Bien que le manque de mobilité au sein de certains groupes d'occupations où travaillent autant des hommes que des femmes soit la source de difficultés pour nombre d'employés, le Ministère cherche à s'assurer que tous soient traités sur un pied d'égalité. L'affectation d'employés permutants à Ottawa et dans les missions à l'étranger continue d'être fondée sur les



connaissances, le potentiel et les préférences de l'employé et sur la façon dont ces éléments répondent aux exigences du poste.



FORM 615  
PROCÉDÉ *Plasdex*® PROCESS  
MONTREAL, QUE.

1

2

3

4

5

Tableau N° 3

Participation des hommes et des femmes aux systèmes de recrutement, de sélection et d'avancement en 1977

Comité d'examen des appréciations	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	
			1977	1976
FS	11	0	-	6.6
PRC	1	1	50.0	-
SCY	5	1	16.6	50.0
CR	8	-	-	-
CM	6	-	-	-
<u>Jurys d'avancement</u>				
FS*	16	1	5.9	11.1
PRC	-	-	-	-
SCY	4	2	33.3	44.4
CR	17	4	19.0	6.6
CM	9	1	10.0	11.1

#### Recrutement

\*Equipes chargées

des entrevues

\*Composées de représentants de la Commission de la Fonction publique et des trois ministères offrant des services à l'étranger.

Aux exigences normales auxquelles doivent satisfaire les employés pour pouvoir participer aux activités susmentionnées, vient s'ajouter la difficulté pour le Ministère de trouver des employés disponibles, que ce soit à l'Administration centrale ou ailleurs. Malgré cela, le Ministère reste conscient de la nécessité d'une participation accrue des femmes.



La Direction des relations avec les universités du Ministère est chargée d'établir et de maintenir des liens avec le monde universitaire. Elle parraine un Programme de conférenciers grâce auquel des hauts fonctionnaires du Ministère, dont deux femmes, prononcent des conférences dans les universités et aident à faire connaître les carrières offertes par le service extérieur.

Une autre femme, maintenant à la retraite, a donné une série de causeries dans des "Canadian Clubs" et a souligné les faits marquants de la carrière des femmes aux Affaires extérieures.





FORM 615  
PROCÉDÉ **Plasdex**® PROCESS  
MONTREAL, QUÉ.

1

2

3

4

5

6

Tableau n° 4

Formation et perfectionnement

Les données suivantes indiquent le nombre d'hommes et de femmes à avoir participé à des cours pendant les années 1975-1976 et 1976-1977.

	<u>1975-1976</u>		<u>1976-1977</u>	
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>
I. <u>Cours intra-muros:</u>				
a) Orientation	84	125	30	107
b) Autres	633	317	596	219
II. <u>Cours de la Commission de la Fonction publique:</u>				
a) Formation en gestion	17	10	28	10
b) Formation spécialisée	19	16	27	17
III. <u>Cours extra-muros:</u>				
a) Formation en gestion	66	20	64	14
b) Formation spécialisée	50	22	48	25
IV. <u>Formation en langues étrangères:</u>	220	144	161	82
V. <u>Cours par correspondance et cours du soir:</u>	90	73	93	101
VI. <u>Congés d'études:</u>	FS-2	ST-1	CR-3	FS-1
	AS-1		FS-1	ST-2
	CR-2		CM-1	
	CM-1		EL-1	
	EL-1			

Le Programme de congés d'études vise maintenant à mieux préparer les employés à réussir à des concours de postes supérieurs.



Tableau n<sup>o</sup> 4Bureau des passeports

	<u>1976</u>		<u>1977</u>	
	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Femmes</u>
1. Formation dans le domaine des passeports	9	25	77	31
2. Cours du soir	11	4	15	1
3. Education permanente menant à l'obtention d'un diplôme	6	-	3	1



FORM 615  
PROCÉDÉ *Plusdext*® PROCESS  
MONTREAL, QUÉ.

1

2

3

4

5

6

7



**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Financial Year/Année financière

1978-1979

Rationale/Explication

Le Ministère reconnaît qu'en plus des conditions qui, dans certaines missions à l'étranger, réduisent l'intérêt des employés pour le service extérieur, les femmes doivent faire face à des problèmes particuliers et il éprouve donc quelques difficultés à combler certains postes.

Objective/Objectif

Recenser et analyser les problèmes sociaux, environnementaux et organisationnels qui réduisent l'intérêt des employés pour le service à l'étranger afin d'éliminer tout obstacle en ce sens.

Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

Les sections chargées des affectations:

- interrogeront les employés sur leurs préférences en matière d'affectation d'ici le milieu de 1978;
- collaboreront avec la Direction des relations de travail et de la rémunération qui fera partie d'un groupe de travail du Ministère chargé de revoir les Directives au service extérieur, en préparation des négociations du Conseil national mixte en 1978.

Le Comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme:

- distribuera dans tout le Ministère une liste des objectifs pour 1978-1979;
- invitera les employés de l'Administration centrale à des rencontres officieuses pour discuter de sujets d'intérêt commun.

Il se peut que ces mesures touchent tous les employés.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Conclusions tirées de l'analyse des entrevues avec les employés;
- nombre d'obstacles connus supprimés ou des directives au service extérieur modifiées;
- degré du succès remporté au titre de la dotation des postes vacants à l'étranger, notamment dans les missions éprouvantes;
- importance de la réponse obtenue face aux initiatives; et
- nombre d'idées nouvelles suscitées.

Evaluation/Évaluation

**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Financial Year/Année financière

1978-1979

**Rationale/Explication**

Le Ministère estime nécessaire de rappeler aux gestionnaires qu'il leur faut tenir compte de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme dans toute prise de décision concernant les effectifs.

**Objective/Objectif**

Sensibiliser davantage les gestionnaires et les employés à la question de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme afin d'encourager un processus décisionnel novateur.

**Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)**

La Section de la formation et du perfectionnement:  
 -introduira une composante "Egalité d'accès à l'emploi pour la femme" dans les cours d'orientation et les colloques auxquels participeront à ces cours et colloques.  
 Ces mesures toucheront tous les employés qui participeront à ces cours et colloques.

**Evaluation Criteria/Critères d'évaluation**

-Nombre d'hommes et de femmes suivant le cours.

**Evaluation/Évaluation**

**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Fiscal Year/Année financière

1978-1979

## Rationale/Explication

Le Ministère a besoin d'un système qui lui permette de recenser les femmes et les hommes compétents et intéressés, mais dont les talents sont mal exploités, et d'élaborer des stratégies pour une meilleure utilisation de l'effectif, ce qui comprend la mise au point de profils ou de programmes de carrière pour les employés en mesure de se perfectionner.

## Objective/Objectif

Continuer à dresser des inventaires professionnels afin d'alléger le processus d'évaluation des aptitudes des employés.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

La Section de la planification des ressources humaines:  
 -terminera les inventaires professionnels des groupes SCY et PRC;  
 -mettra à jour ceux des groupes CM et CR;  
 -commencera celui du groupe FS.

Il se peut que ces mesures touchent tous les employés du Ministère.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Nombre et nature des sections concernées;
- modifications des programmes de recrutement;
- définition de la formation requise;
- utilité des inventaires dans l'orientation et la planification des carrières.

## Evaluation/Évaluation

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

Fiscal Year/Année financière

## PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME

1978-1979

## Rationale/Explication

Le Ministère est d'avis que la collecte et l'analyse de données sur les concours constituent un critère indispensable pour mesurer le degré d'intérêt des employés qualifiés et permettent de suivre les efforts et les progrès en matière de participation accrue des femmes.

## Objective/Objectif

Cueillir et compiler des données sur les concours et leur résultat afin de s'assurer que les candidats et candidates reflètent les disponibilités en main-d'oeuvre.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

- La Section de la dotation en personnel:
- préparera un relevé statistique pour chacun des concours et le transmettra au Co-ordonnateur;
  - rappellera aux superviseurs hiérarchiques les lignes de la politique de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme;
  - verra à ce que suffisamment de femmes siègent aux comités de sélection.

Ces mesures toucheront tous les employés se présentant à des concours et tous les superviseurs hiérarchiques demandant des mesures de dotation.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Mesure dans laquelle le contrôle des statistiques sera facilité;
- sensibilisation accrue des superviseurs hiérarchiques;
- augmentation du nombre de femmes au sein des comités de sélection.

## Evaluation/Évaluation

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

Fiscal Year/Année financière

## PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME

1978-1979

## Rationale/Explication

En fournissant l'occasion à des employés du groupe de soutien de passer dans le groupe des agents, le Ministère reconnaît la nécessité d'examiner les diverses tendances et d'envisager, si possible, les mesures correctives qui s'imposent afin de s'assurer que les employés au potentiel élevé ne soient pas mis de côté.

## Objective/Objectif

Offrir des occasions de perfectionnement, notamment par le biais du Programme de formation d'agents spécialisés, afin que le Ministère et l'employé puissent mettre à profit l'expérience unique acquise par une formation au Service extérieur.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

La Section de la dotation en personnel:

- terminera le processus de sélection pour le Programme de formation d'agents spécialisés et fournira au coordonnateur des données complètes sur les concours;
- verra à l'affectation des stagiaires.

La Section de la formation et du perfectionnement:

- établira, après consultation de l'intéressé et de son superviseur hiérarchique, des programmes de formation personnalisés à l'intention des candidats qui auront réussi.

La Section de la planification des ressources humaines:

- analysera les résultats.

Il se peut que les mesures touchent tous les employés du groupe de soutien.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Nombre de stagiaires en place (Section de la dotation en personnel);
- nombre de stagiaires travaillant dans le cadre de programme définis (Section de la formation et du perfectionnement);
- évaluation des données (Section de la planification des ressources humaines).

## Evaluation/Évaluation

**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

fiscal Year/Année financière

1978-1979

Rationale/Explication

Depuis plusieurs années déjà, le Ministère s'intéresse aux techniques de recrutement de candidats pour le groupe FS et à la façon de conserver à son service les employés et employées dont le rendement est excellent.

Objective/Objectif

Etudier le rapport qui existe entre le rendement fourni au cours du recrutement et le rendement au travail afin de disposer d'une base mieux définie pour revoir et remanier les outils de sélection.

Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

La Section chargée de l'affectation des agents:

- assurera le suivi du recrutement en évaluant le rendement des agents au travail; et
- remaniera le programme de recrutement si nécessaire

Ces mesures toucheront tous les candidats à des postes FS (niveau de perfectionnement).

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Remarque: L'étude portera sur une période de 3 à 4 ans.

Dans l'intervalle, la Section de la planification des ressources humaines:

- tiendra à jour des tableaux comparatifs des taux de participation des femmes dans d'autres pays dont les sociétés s'apparentent à la nôtre.

Evaluation/Évaluation

**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Fiscal Year/Année financière

1978-1979

## Rationale/Explication

Le Ministère s'apprête à revoir et à réviser les systèmes d'avancement et d'appréciation des employés permutants afin de les améliorer.

## Objective/Objectif

Poursuivre le travail déjà entrepris par le biais des groupes de travail et l'étude des rapports (y compris les recommandations) afin d'accroître l'efficacité des systèmes d'appréciation et d'avancement des employés permutants.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

La Section de la dotation en personnel:  
 -distribuera les nouvelles formules et directives dès qu'elles seront disponibles et tâtera le pouls de la direction;  
 -commencera à appliquer les changements convenus.

Cela touche les groupes permutants CM, CR, et SCY.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Nombre d'appels interjetés;
- nombre d'appels retenus;
- nombre d'appels rejetés;
- nombre de séances d'avancement retardées.

## Evaluation/Évaluation

**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Fiscal Year/Année financière

1978-1979

## Rationale/Explication

Le Ministère reconnaît qu'il serait bon de prévoir des cheminements professionnels plus variés et d'enrichir les groupes de soutien permutants d'employés très qualifiés et motivés.

## Objective/Objectif

Etudier la faisabilité de la mobilité entre les groupes pour le personnel de soutien permutant, afin d'améliorer la qualité de la vie au travail et de s'assurer les services d'employés dûment qualifiés.

## Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

La Section de la planification des ressources humaines:  
 -participera à l'étude portant sur le document original;  
 -appliquera les directives de la direction en assurant le suivi de cette question;  
 -fera les recommandations nécessaires à la direction.

Ces mesures toucheront tous les employés permutants de la catégorie du soutien administratif.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

-Nombre de recommandations acceptées et mises en pratique.

## Evaluation/Évaluation



**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**

Financial Year/Année financière

**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

1978-1979

Rationale/Explication

Etant donné que l'actuel système de classification est en vigueur depuis plus de 10 ans et que les responsabilités du Ministère ont changé du fait de l'intégration du personnel de soutien au service extérieur, le Ministère estime nécessaire de réviser l'utilisation de ces ressources.

Objective/Objectif

Déterminer la meilleure façon susceptible de permettre une utilisation optimale du personnel de soutien en mettant en pratique, dans certaines missions à l'étranger, la norme CR et la notion d'employé du Service extérieur.

Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)

Sous la gouverne du directeur des affectations du personnel, la Section de la planification des ressources humaines:

- présentera et contrôlera des projets pilotes dont la durée sera d'au moins un an.

En principe, la mesure devrait toucher tous les employés permutants de la catégorie du soutien administratif.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

-Comparaison entre l'efficacité des deux notions.

Evaluation/Évaluation

**EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM**  
**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME**

Financial Year/Année financière  
1978-1979

**Rationale/Explication**

Etant donné les réductions de personnel nécessaires en période d'austérité et pour maximiser son efficacité, le Ministère estime nécessaire d'analyser la nature de la charge de travail des SCY à l'Administration centrale.

**Objective/Objectif**

Recueillir des données sur la nature de la charge de travail des SCY afin d'assurer une utilisation appropriée du personnel et d'équilibrer la charge de travail entre les bureaux.

**Action Plans (Activities)/Plans d'action (activités)**

En collaboration avec la Direction des services de gestion, la Section de l'affectation des employés administratifs:  
-mènera une étude sur les 18 directions de l'Administration centrale réorganisées récemment;  
-effectuera des analyses en se fondant sur les réponses des SCY;  
-revera le rapport SCY/agents à la lumière des fluctuations dans les charges de travail de ces directions et dans la nature du travail accompli.

La mesure touchera directement tous les employés travaillant dans les 18 directions.

**Evaluation Criteria/Critères d'évaluation**

- Nombre de réajustements apportés au processus d'affectation;
- amélioration de la planification de la charge de travail dans les directions;
- meilleure utilisation des SCY;
- mesures à adopter en fonction des résultats de l'étude.

**Evaluation/Évaluation**



1

2

3

4

5

6

7

8

Tableau n° 5 - Exposé

Le tableau souligne les domaines précis auxquels le Ministère s'attaquera au cours des 5 prochaines années; il ne reflète cependant pas le cadre de travail plus large dans lequel s'inscrira l'approche du Ministère au plan quinquennal et que l'on peut diviser en trois secteurs, actuellement à l'étude:

1. le niveau d'entrée
2. occasions d'avancement dans chacun des groupes et de mutation inter-groupes ou inter-catégories.
3. problèmes particuliers (par exemple, domaines où les politiques sont susceptibles d'être associées à l'embauche de femmes au Ministère).

Le Ministère s'efforce de trouver un "système" qui offrira davantage d'occasions d'avancement à ses employés permutants et non permutants et augmentera leurs chances de satisfaire aux exigences du poste situé dans l'échelle immédiatement au-dessus de celui qu'ils occupent. On attachera donc une importance particulière aux aspects suivants:

- a) mutations latérales
- b) nouvelle notion d'employé du Service extérieur en vertu de laquelle le personnel de soutien permutant pourrait passer de l'un à l'autre des principaux secteurs d'activités qu'occupent maintenant les groupes CM, CR et ST-SCY;
- c) fournir des occasions d'accéder à la catégorie des agents par le biais de concours FS intra-muros et du Programme de formation d'agents spécialisés

d) fournir à ces derniers davantage d'occasions d'affectations exceptionnelles à l'étranger.

\*\*Déjà en cours  
\*Activités en cours

TABLEAU N° 5 - PLAN QUINQUENNAL TOUCHANT LES PRINCIPAUX  
GROUPES D'OCCUPATIONS

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982
TOUS LES GROUPES	<p>-Recenser et analyser les problèmes sociaux, environnementaux et organisationnels qui réduisent l'intérêt des employés pour le service à l'étranger et, pour ce faire, interviewer les employés et participer à des groupes de travail interministériels chargés de revoir les directives au service extérieur.</p> <p>-Introduire dans les cours d'orientation et les colloques destinés à la haute direction et/ou aux chefs de mission une composante "Egalité d'accès à l'emploi pour la femme".</p> <p>-Dresser les inventaires professionnels.**</p> <p>-Contrôler les concours et étudier les statistiques.*</p>	<p>-Poursuite de ces efforts</p> <p>-Poursuite de l'objectif</p> <p>-Mise à jour</p> <p>-Etude des statistiques et formulation de recommandations</p>	<p>-Poursuite de l'objectif</p> <p>-Mise à jour</p> <p>-Etude des statistiques et formulation de recommandations</p>	<p>-Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: réduction des problèmes particuliers touchant la femme</p> <p>-Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: sensibilité accrue envers le programme d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme</p> <p>-Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: étude du système inventaire</p> <p>-Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: étude du système</p>
CATEGORIE DU SERVICE ADMINISTRATIF ET SERVICE EXTÉRIEUR	<p>-Contrôler l'utilisation de la catégories du soutien administratif en tant que groupe-réservoir.</p> <p>-Recenser les tendances et proposer des solutions, s'il y en a, d'après les résultats des concours tenus pour le Programme de formation d'agents spécialisés.</p>	<p>-Application des solutions s'il y en a</p> <p>-Contrôle</p>		<p>-Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: à la lumière du Programme de formation d'agents spécialisés dans le cadre de la catégorie du soutien administratif.</p>
ATTENTION PORTEE AU GROUPE AS	<p>-Augmenter la participation féminine</p>			<p>-Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: Les femmes représentent au moins 25% du groupe</p>
ATTENTION PORTEE AU GROUPE FS	<p>-Poursuivre l'étude du service extérieur sur le recrutement, en collaboration avec le Centre de psychologie du personnel de la CFP. Durée de l'étude: de 3 à 4 ans.</p>			<p>-Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: augmentation du nombre de femmes dans le groupe et étude du taux de participation en comparaison avec celui des autres pays dont la société s'apparente à la nôtre.</p>





TABLEAU N° 5 (SUITE)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982
ATTENTION PORTEE AU GROUPE FS (SUITE)				-Remanier les programmes de recrutement et les systèmes d'évaluation selon les données de base.
CATEGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF	-Effectuer des entrevues pour le Programme de formation d'agents spécialisés.** -Stagiaires en place. -Continuer l'étude et la révision des systèmes d'appréciation et d'avancement. -Etudier et commencer à mettre en pratique les recommandations des groupes de travail chargés d'étudier le cas ces CM, CR et SCY. -Etudier la faisabilité des mutations inter-groupes pour le personnel de soutien permutant.**	-Contrôle et évaluation -Introduction des modifications	-Revue et poursuite du programme -Contrôle	-Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: étudier les taux de succès et d'échec -Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: réduction du nombre de rapports gonglés ou trop sévères et du nombre d'appels -Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: étudier les taux de succès et d'échec
ATTENTION PORTEE AUX GROUPE CM, CR ET SCY	-Entreprendre des projets pilotes dans certaines missions pour voir s'il est possible d'améliorer l'utilisation des ressources.		-Terminer les projets pilotes et recommander les mesures à prendre	-Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: économie d'année-hommes, des traitements et des coûts connexes, réduction du taux d'accroissement, augmentation de l'efficacité, allègement de l'incidence des progrès technologiques.
ATTENTION PORTEE AU GROUPE SCY	-Poursuivre l'étude sur la nature de la charge de travail des SCY	-Formulation de recommandations et applications de solutions	-Contrôle	-Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: meilleure utilisation des SCY.

Date	Description	Particulars	Debit	Credit
1912-1913	To Balance			
1913-1914	By Balance			
1914-1915	By Balance			

1912-1913

1913-1914

1914-1915