

**MINISTÈRE DES AFFAIRES  
EXTÉRIEURES**

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

**RAPPORT ANNUEL - 1980**







LOVELL - FORM 2-630

PROCÉDÉ *Plasdex*® PROCESS  
MONTREAL, QUÉBEC





EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

Rationale/Explication

Le recrutement pour les groupes CM et PC a traditionnellement été axé sur un bassin de main-d'œuvre composé majoritairement d'hommes.

Objectif/Objectif

Augmenter le nombre de femmes dans les groupes CM et PC.

Action Plans / Objectives, Scheduling, Responsibility Centres /  
Plans d'action / Objectifs, calendriers, centres de responsabilité

Pour la première fois, la Section de l'emploi tient un concours interne de recrutement pour le groupe CM. La zone du concours et les exigences de base ont été fixées de manière à encourager le plus grand nombre de femmes à participer. Les résultats de cet effort pour augmenter le nombre de femmes dans le groupe CM ne seront pas connus avant à peu près juin 1980. Au moins une femme fera partie du comité de sélection. Une importante proposition visant à restructurer les programmes de sécurité au Ministère a empêché la tenue d'une séance de recrutement pour le groupe PC en 1979, car cela avait été prévu. À l'heure actuelle, le Ministère n'est pas encore en mesure de déterminer s'il lui sera possible de tenir en 1980 une séance de recrutement pour ce groupe. Responsabilité: Section de l'emploi

1 - PLANS D'ACTION POUR 1980-1981

Evaluation / Objectifs / Critères d'évaluation

Au 17 mars, 10 hommes et 16 femmes avaient posé leur candidature au concours de recrutement pour le groupe CM.

Evaluation / Evaluation





EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

Rationale/Explication

Le recrutement pour les groupes CM et PRC a traditionnellement été axé sur un bassin de main-d'oeuvre composé majoritairement d'hommes.

Objective/Objectif

Augmenter le nombre de femmes dans les groupes CM et PRC.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Pour la première fois, la Section de l'emploi tient un concours interne de recrutement pour le groupe CM. La zone du concours et les exigences de base ont été fixées de manière à encourager le plus grand nombre de femmes à participer. Les résultats de cet effort pour accroître le nombre de femmes dans le groupe CM ne seront pas connus avant à peu près juin 1980. Au moins une femme fera partie du comité de sélection. Une importante proposition visant à restructurer les programmes de sécurité au Ministère a empêché la tenue d'une séance de recrutement pour le groupe PRC en 1979, comme cela avait été prévu. À l'heure actuelle, le Ministère n'est pas encore en mesure de déterminer s'il lui sera possible de tenir en 1980 une séance de recrutement pour ce groupe. Responsabilité: Section de l'emploi

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Au 17 mars, 10 hommes et 16 femmes avaient posé leur candidature au concours de recrutement pour le groupe CM.

Evaluation/Évaluation

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

## Rationale/Explication

La proportion de femmes dans les groupes FI et OM est inadéquate.

## Objective/Objectif

Prodiguer aux femmes des conseils sur la façon de se préparer à une carrière dans ces groupes.

## Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)

Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

La Section de l'emploi organisera des colloques d'information sur la carrière dans les groupes FI et OM. Les colloques se dérouleront durant les heures de repas sous les auspices du comité de l'EAF. Il faudra, pour les préparer, rester en contact avec les gestionnaires hiérarchiques, d'autres agents de la dotation et la coordonnatrice de l'EAF. Nous prévoyons que le premier colloque se tiendra au début de 1981. Au moins une femme PE participera à la préparation et à la présentation des colloques.

Responsabilité: Section de l'emploi

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Nombre de femmes qui participent aux colloques.
- Nombre de femmes qui posent leur candidature et qui ont les qualités requises pour occuper des postes FI et OM.

## Evaluation/Evaluation



## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

## Rationale/Explication

En présentant le détachement de femmes auprès de comités d'appréciation et d'avancement sous l'angle de l'enrichissement, on vaincra les résistances de ceux qui s'y opposent pour la forme et on les amènera à saisir l'importance que le Ministère attache à une représentation appropriée des femmes à ces comités, et partant, à l'expression de leurs points de vue.

## Objective/Objectif

Inviter les gestionnaires hiérarchiques qui s'opposent au détachement de personnel féminin auprès des comités de sélection et d'évaluation à réfléchir sur le bien-fondé de leurs motifs à la lumière des objectifs de l'EAF.

 Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
 Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Les gestionnaires refusant de détacher des femmes auprès de comités pourront être appelés à expliquer les raisons de leur décision devant un sous-comité de l'EAF. Ce dernier étudiera les facteurs qui ont motivé la décision et, s'il y a lieu, présentera aux autorités ministérielles les commentaires qui s'imposent.

Responsabilité: Section de l'emploi  
 Sous-comité de l'EAF

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

La réduction du nombre d'années-personnes au Ministère est venue cette année compliquer le problème de la représentation adéquate des femmes dans les comités d'appréciation et/ou de sélection. En effet, nombre des anciens membres ont été affectés ailleurs et même si la direction s'efforce de maintenir la qualité de ses effectifs en limitant le nombre de débutants par groupe, les gestionnaires hiérarchiques hésitaient à permettre à leurs employées de siéger à des comités, surtout du fait que les coupures en années-personnes ont considérablement augmenté les charges de travail.

Il va de soi que le Ministère entend poursuivre ses efforts pour accroître le nombre de femmes gestionnaires au sein des comités d'examen des appréciations et des comités d'avancement. Cette année, rien ne motivait la convocation d'un sous-comité de l'EAF pour revoir les raisons qui ont amené les gestionnaires à refuser de détacher des femmes auprès de comités, car, de l'avis de l'agent de dotation responsable, il existait dans chaque cas des motifs opérationnels valides et urgents étayant les décisions.

## Evaluation

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

## Rationale/Explanation

Les secrétaires qui se joignent au service extérieur ont souvent l'impression que la vie à l'étranger entraîne beaucoup plus d'avantages que de désavantages. Ils ont tendance à ne pas tenir compte des explications qu'on leur donne sur les conditions qu'ils sont susceptibles de connaître dans le service extérieur et, de ce fait, regrettent leur décision.

## Objective/Objectif

Fournir à tous les secrétaires susceptibles de se joindre au service extérieur les informations objectives nécessaires qui les aideront à prendre la bonne décision pour l'orientation de leur carrière.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

À l'occasion des entrevues de sélection, fournir aux secrétaires susceptibles de se joindre au service extérieur une trousse d'informations écrites sur des sujets comme les conditions d'emploi, l'avancement, les possibilités de carrière, les affectations et les tâches, ainsi que des informations générales sur le Ministère, afin de réduire le nombre de SCY qui quittent le service extérieur pour avoir entretenu des espoirs que le Ministère peut ne pas être en mesure de combler.

Cela s'applique à tous les concours qui se tiendront en 1980-1981.

Responsabilité: Section de l'emploi  
Section des employés administratifs

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Moins de 10% des secrétaires nouvellement recrutés quittent le service extérieur avant la fin de leur première affectation.

## Evaluation/Evaluation



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

1980-81

Rationale/Explication

Les responsables du personnel et des programmes dans les missions à l'étranger n'ont pas l'accès voulu à des conseillers expérimentés en matière de gestion du personnel.

Objective/Objectif

Fournir sur place aux superviseurs, aux gestionnaires et aux administrateurs des conseils sur la façon de préparer les rapports d'appréciation et de traiter efficacement des questions touchant l'avancement professionnel de la femme.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

La Section de l'emploi et la Section de la formation ont organisé, à l'intention des superviseurs à Ottawa et à l'étranger, une série de sessions de formation sur le programme d'appréciation afin de les inciter, entre autres, à apporter un plus grand soin et une plus grande attention à l'épanouissement professionnel des employés de sexe féminin. Cinq sessions se sont tenues à Ottawa, deux à Paris et deux à Londres. Nous prévoyons de donner six autres sessions à Ottawa en 1980-1981. À ce jour, un seul colloque sur le rôle des employés dans le processus d'appréciation du rendement a été tenu; il est cependant prévu d'en donner au moins dix autres en 1980-1981, selon les besoins. Ces colloques portent également sur les points précis qui, dans le cheminement professionnel des femmes, les préoccupent, et sur l'importance des appréciations du rendement dans l'optique de ces objectifs particuliers. La Section de l'emploi a également mis sur pied à l'intention des gestionnaires une série de sessions d'information sur la dotation. Huit sessions se sont tenues jusqu'à maintenant. Nous avons l'intention de poursuivre ces sessions d'information jusqu'à ce que tous les gestionnaires/superviseurs y aient participé. L'aspect EAF est mis en lumière tout au long des sessions, où l'on traite des phases pré-affectation et post-affectation.

Responsabilité: Section de l'emploi  
Section de la formation et du perfectionnement

Critères d'évaluation

Il y a actuellement chez les administrateurs du personnel trois hommes et quatre femmes qui font la rotation comme administrateurs des cours susmentionnés. Il est impossible de fournir des données sur le nombre d'employés qui participeront aux sessions de formation. Cependant, tous les superviseurs et gestionnaires seront invités à y participer.



## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

## Rationale/Explication

Retenir les services des employés, tant du sexe féminin que masculin, dont le rendement est très élevé est une question à laquelle s'intéresse le Ministère depuis plusieurs années.

## Objective/Objectif

Retenir les services de femmes dont le rendement est très élevé, particulièrement dans le groupe FS.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

- affecter des femmes à des postes de responsabilité clé et maintenir ainsi leur intérêt pour le travail grâce à la satisfaction professionnelle qu'elles en retireront, et montrer qu'elles ont les compétences voulues pour occuper un poste de niveau immédiatement supérieur;
- en collaboration avec la Section de la formation et du perfectionnement, offrir aux FS féminins des programmes de formation en gestion et d'autres programmes afin de mieux les préparer à occuper des postes comportant de plus grandes responsabilités; et
- s'assurer que les systèmes d'appréciation et d'avancement permettent de reconnaître à sa juste valeur le rendement méritoire des femmes et permettent à ces dernières d'accéder à l'échelon immédiatement supérieur, grâce à leur expérience et à leurs aptitudes.

Il s'agit là d'activités s'étalant sur toute l'année et déterminées par la fin des affectations à l'étranger et les dates de retour à l'Administration centrale.

Responsabilité: Section de l'affectation des agents.

## Critères d'évaluation

- Participation des femmes aux comités d'examen des appréciations et aux comités d'avancement;
- diminution du nombre de départs dus à une insatisfaction professionnelle;
- augmentation du nombre total de FS féminins qualifiés pour des promotions au Ministère.

## Evaluation



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

Rationale/Explication

Il faudrait fournir aux femmes de toute la Fonction publique l'occasion de participer à des activités internationales et veiller à ce que le Canada, par le truchement du Ministère, donne un reflet fidèle de la réalité nationale.

Objective/Objectif

Combiner les détachements et l'EAF afin de créer un programme de développement des ressources féminines.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

- Communiquer avec les autres ministères gouvernementaux et s'assurer leur collaboration pour affecter des femmes compétentes au Ministère, selon la formule du détachement (objectif: augmentation nette de deux femmes).

Cette activité s'intégrera dans le cycle annuel des affectations.

Responsabilité: Section de l'affectation des agents

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Accroître le nombre d'agents féminins d'autres ministères gouvernementaux que les activités des programmes du Service extérieur intéressent.

Evaluation/Évaluation

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

Fiscal Year/Année financière

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

1980-81

## Rationale/Explication

Les femmes représentent 7,9 % du groupe FS. Il faudrait augmenter ce pourcentage afin de mieux refléter la composition de la société et de la Fonction publique canadienne et de mieux tenir compte du rapport hommes/femmes chez les diplômés d'université.

## Objective/Objectif

Augmenter de 5 % par année le nombre total de femmes du groupe FS, jusqu'à ce qu'un équilibre hommes/femmes plus représentatif soit atteint.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

S'assurer que les femmes admissibles au recrutement connaissent les possibilités de carrière au Ministère et que les équipes d'entrevue participant aux séances de recrutement sont mises au courant des objectifs ministériels à l'égard de l'EAF.

- S'assurer que chaque équipe chargée de faire la publicité en matière de recrutement, et que chaque équipe d'entrevue comptent au moins une femme parmi leurs membres.
- Recruter suffisamment de femmes pour réaliser l'objectif de 5 %.  
S'assurer que cet objectif se reflète dans le programme de détachements.

Le programme de recrutement annuel se déroule de la façon suivante: publicité du recrutement en septembre, examen du service extérieur en octobre, entrevues en novembre, offres d'emploi au printemps, et embauche au cours de l'été.

Responsabilité: Section de l'affectation des agents

## Critères d'évaluation

- Participation des femmes dans les équipes susmentionnées;
- identification des femmes susceptibles de détachement; et
- augmentation de 5 % du nombre de femmes dans le groupe FS.

## Evaluation/Évaluation

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

Rationale/Explication

Le Ministère reconnaît la nécessité absolue d'avoir des femmes qualifiées aux plus hauts postes de cadre, afin de pourvoir aux postes de direction.

Objective/Objectif

S'assurer que les femmes sont représentées dans le groupe SX et les groupes équivalents du Ministère.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

L'exercice de consolidation actuellement en cours amènera la création d'une catégorie de la haute direction comprenant des agents de la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration, du Service des délégués commerciaux d'Industrie et Commerce et de l'ACDI; cependant, comme ce groupe n'a pas encore fait l'objet d'une définition en détail, il est difficile de prévoir avec précision la façon dont sa création touchera la proportion de femmes au niveau de la haute direction.

Le Ministère s'efforcera d'augmenter de 4 le nombre de femmes dans les postes de direction, afin de mieux les préparer à des postes de la haute direction. Compte tenu du nombre limité d'avancements en 1979 (un FS-1 a été promu FS-2), les nouvelles affectations à des postes de direction se feront vraisemblablement au niveau de directeur-adjoint et de chef de chancellerie.

Tant les programmes de formation que les affectations à des postes de direction dans le service extérieur font partie du cycle annuel d'affectation.

Responsabilité: Direction de la gestion du personnel et Section de l'affectation des agents

Critères d'évaluation

- Nombre de femmes occupant des postes de direction;
- nombre de femmes dans le groupe SX et les groupes équivalents.

Evaluation

Critères d'évaluation  
Amélioration du rapport entre les postes de l'Administration centrale et ceux des missions à l'étranger, niveau par niveau  
proportion de femmes affectées à des postes de chef de bureau (perfectionnement).



## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

## Rationale/Explication

L'expérience des dernières années a montré la nécessité d'améliorer la qualité de l'administration dans les missions. Une des solutions consisterait à créer un groupe permutant d'agents administratifs où la proportion de femmes serait équitable. Ces agents seraient affectés dans les missions plus grandes et dont l'administration est plus complexe.

## Objective/Objectif

Créer un groupe permutant d'agents administratifs (AS) où la proportion de femmes serait équitable. Le processus de révision de la classification a beaucoup progressé.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

La sélection sera terminée à la fin de mai. En principe, les nominations seront confirmées avant le 1er août, et les premières affectations auront lieu en octobre.

Responsabilité: Section de la politique et de la planification du personnel

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Comparaison des facteurs suivants:

- nombre de candidates;
- nombre de femmes satisfaisant aux exigences;
- nombre de femmes réussissant les examens;
- nombre de femmes nommées; et
- proportion de femmes qui ne quittent pas le service extérieur.

## Evaluation/Evaluation

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

Rationale/Explication

Dans le but d'améliorer l'administration dans les missions, des mesures sont prises qui visent à réduire le nombre de cas de nominations faites à un niveau inférieur à celui des postes de chef de bureau et à fournir de meilleurs CR, dont une grande partie sont des femmes, pour occuper ces postes. Comme il est douteux qu'il y ait des avancements chez les CR permutants cette année, il importe de développer les aptitudes des employés et ainsi de les amener, dans l'intervalle, à mieux satisfaire aux exigences du poste immédiatement supérieur à celui qu'ils occupent.

Objectif

Faire coïncider le plus possible, compte tenu de la structure organisationnelle, le niveau du poste de chef de bureau et celui du titulaire, et fournir un personnel ayant les compétences voulues pour occuper ces postes. Cela s'inscrit dans le cadre de l'examen de la classification des postes AS à l'étranger.

Plans d'action

Examiner et confirmer les niveaux de classification de tous les postes de chef de bureau dans les missions.

- Cette opération doit être menée à bien avant la fin de l'année financière.

Responsabilité: Section de la politique et de la planification du personnel (en liaison avec la Section de la classification et de l'organisation)

Il faudra plusieurs années pour revoir, modifier au besoin, et reclassifier les blocs de travail de l'administration centrale si l'on veut disposer de postes CR permutants au niveau voulu pour combler les postes à l'étranger et fournir à l'Administration centrale l'expérience voulue concernant les chefs de bureau actuels et futurs, car la conversion des postes non permutants en cause est fonction des départs des titulaires.

Responsabilité: Section de la politique et de la planification du personnel (en liaison avec la Section de la classification et de l'organisation)

Affecter le plus grand nombre de femmes possible à des postes de l'Administration centrale et ainsi leur fournir l'expérience directement pertinente aux fonctions de chef de bureau.

Responsabilité: Section des employés administratifs

Critères d'évaluation

Amélioration du rapport entre les postes de l'Administration centrale et ceux des missions à l'étranger, niveau par niveau;  
proportion de femmes affectées à des postes de chef de bureau (perfectionnement).



## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

1980-81

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

## Rationale/Explication

Dans de nombreuses missions, de même qu'à l'Administration centrale, les secrétaires sont tenues d'accomplir des tâches qui ne relèvent pas toujours de leurs attributions normales, par exemple inscription, affaires consulaires, tâches administratives précises, etc. De plus, il arrive souvent qu'elles aient la chance ou soient obligées en cas d'urgence de toucher à des domaines pour lesquels elles ne sont aucunement préparées, par exemple télécommunications, affaires consulaires, GRC, Santé et Bien-être social, Industrie et Commerce, ACDI et Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

## Objectif (permanent)

Fournir à toutes les secrétaires, avant leur affectation à l'étranger, des renseignements sur les tâches qu'elles auront à accomplir, afin de les mieux préparer à leur affectation. Leur fournir également l'occasion de recevoir, avant leur affectation, une formation dans les domaines d'intervention spécialisés, de manière à encourager la direction de la mission à leur donner l'occasion de toucher à des domaines ne relevant pas du secrétariat, et ainsi faciliter leur avancement à un stade ultérieur de leur cheminement professionnel.

## Plans d'action

Avant leur affectation, toutes les secrétaires seront mises au courant des principales tâches qui les attendent; celles qui seront affectées à des postes de travail relevant du CIRE recevront une orientation pertinente.

Il s'agit là d'une activité s'échelonnant sur toute l'année.

Responsabilité: Section des employés administratifs  
Section de la formation et du perfectionnement

## Critères d'évaluation

- Toutes les secrétaires affectées en 1980-1981 recevront des informations portant sur les tâches qu'elles auront à accomplir.
- Secrétaires et gestionnaires présenteront à la fin de l'année des rapports d'évaluation écrits sur l'utilité de cette activité.

## Evaluation/évaluation

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

## Rationale/Explication

Le nombre de couples dans lequel l'un ou les deux conjoints sont membres du groupe permutant augmente. Cela pose un défi au Ministère, car il s'agit pour lui, tout en satisfaisant aux besoins des missions, de retenir les services et de perturber le moins possible la carrière d'employés d'expérience, dont la plupart sont des femmes, qui accompagnent un autre employé permutant affecté à l'étranger.

## Objective/Objectif

Dans la mesure du possible, retenir les services de l'employé qui accompagne son conjoint (permutant) affecté à l'étranger, ou à tout le moins, faciliter sa réinsertion au sein de la Fonction publique.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

- Dans la mesure du possible, affecter le couple dont les deux conjoints sont permutants à une mission qui peut offrir un poste à chacun d'eux;
- lorsque l'un des conjoints ne peut être embauché à la mission, procéder aux arrangements nécessaires pour la réinsertion de cette personne dans la Fonction publique, par exemple par le biais d'un congé correspondant à la durée de l'affectation du conjoint, ou à d'autres arrangements analogues. Le Conseil du Trésor étudie actuellement cette question.

Il s'agit là d'activités s'étalant tout au long de l'année.

Responsabilité: Section des employés administratifs  
Section de l'affectation des agents  
Section de la politique et de la planification du personnel

## Critères d'évaluation

- a) Pourcentage des couples dont les conjoints sont permutants et qui sont affectés simultanément;
- b) Nombre de demandes de congé à ce chapitre;
- publication de meilleures dispositions concernant les congés, ou de dispositions analogues, dans le cas de l'employé accompagnant un conjoint permutant affecté à l'étranger.

## Evaluation/Evaluation

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

## Rationale/Explication

Les cours offerts jusqu'à maintenant ont été de nature "générale" et portaient sur des sujets comme "la supervision à l'intention des femmes, les analyses transactionnelles, etc."

## Objective/Objectif

Encourager les employés à suivre des cours de formation portant sur des tâches difficiles, de manière à ce que le perfectionnement professionnel les prépare à occuper les postes qu'ils seront appelés à combler.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

- Noter, parmi les avis de concours, ceux qui peuvent être utiles au perfectionnement professionnel;
- continuer à éviter les allusions sexistes dans les cours et dans le matériel didactique;
- continuer à inclure la perspective de l'EAF dans tous les cours;
- préparer un "guide de planification des carrières" qui mettra l'accent sur la nécessité de cours associés au travail lorsque l'employé se prépare à une promotion.

Les trois premières activités s'étalent tout au long de l'année. Le guide est actuellement en préparation.

Responsabilité: Section de la formation et du perfectionnement

## Critères d'évaluation

Augmentation de 20 % du nombre de participants aux cours de formation portant sur des tâches de gestion difficiles, par rapport aux cours "généraux" offerts par les années passées.

## Evaluation/Evaluation


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

1980-81

## Rationale/Explication

Les cours de perfectionnement professionnel n'ont pas suffisamment porté sur la nécessité et sur l'utilisation des compétences et des connaissances acquises, et n'ont pas non plus été entrepris dans le contexte d'objectifs de carrière à long terme. Les femmes ont moins tendance que les hommes à se fixer des objectifs de carrière à long terme.

## Objective/Objectif

Encourager les employés à se concentrer sur des sujets liés à leur travail, de manière à ce que l'efficacité du perfectionnement professionnel soit augmentée lors de la formation de ces employés.

 Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
 Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Offrir - 3 programmes visant à explorer les possibilités de carrière et à évaluer les points forts de l'intéressé;  
 - 3 cours permettant à l'employé d'acquiescer de l'assurance; et  
 - 3 cours sur la préparation des plans de carrière

Renforcer le service d'orientation et le faire connaître davantage.

Session offerte toutes les trois semaines à partir de septembre 1980.

Responsabilité: Section de la formation et du perfectionnement

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Des cours sont actuellement donnés.
- Augmentation de 20 % du nombre de femmes suivant les cours, tel que précisé dans le plan personnel de perfectionnement professionnel.

## Evaluation/Évaluation



LOVELL - FORM 2-530  
PROCÉDÉ Plastorex® PROCESS  
MONTREAL, QUÉBEC



2 - ÉVALUATION DES PROGRÈS ENREGISTRÉS AU COURS DE 1979-1980

A - DONNÉES MINISTÉRIELLES

B - ANALYSE DES DONNÉES ET ÉVALUATION

C - ÉVALUATION DES OBJECTIFS POUR L'ANNÉE FINANCIÈRE 1979-1980

A - DONNÉES MINISTÉRIELLES

2 - ÉVALUATION DES PROGRÈS ENREGISTRÉS AU COURS DE 1979-1980

- A - DONNÉES MINISTÉRIELLES
- B - ANALYSE DES DONNÉES ET ÉVALUATION
- C - ÉVALUATION DES OBJECTIFS POUR L'ANNÉE FINANCIÈRE 1979-1980

GROUPES REPRÉSENTÉS AU MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

AR - ARCHITECTURE ET URBANISME	GLIMCO - MANUTENIRS ET HOMMES DE MÉTIER: COMITE DE MACHINES - ACTIONNEMENT
AS - SERVICES ADMINISTRATIFS	
CM - COMMUNICATIONS	GSEUS - SERVICES DIVERS: SERVICES D'ENTRETIEN D'INSTRUMENTS
CO - COMMERCE	
CP - COMMISSAUX ÉCRITURES ET AUX ÉCRITURES	GSPOS - SERVICES DIVERS: SERVICES ALIMENTAIRES
CS - COMMISSION DES SYSTÈMES D'ORDINATEUR	GSMES - SERVICES DIVERS: SERVICES DE MESSAGERS
DAJN - TRAITEMENT DES DONNÉES: TRANSPORTATION DES DONNÉES	GSPS - SERVICES DIVERS: SERVICES PERSONNELS DIVERS
DAND - TRAITEMENT DES DONNÉES: MANIPULATION DES DONNÉES	GSPRC - SERVICE DIVERS: SERVICES DE PROTECTION ET DE GARDE
DE - DESIGN ET ILLUSTRATION	GNIS - SERVICES DIVERS: SERVICES MAGASINS
DE - SERVICE SCIENTIFIQUE POUR LA RECHERCHE	GT - TECHNICIENS DIVERS
EDM - ENSEIGNEMENT: SERVICES D'ENSEI- GEMENT	HR - RECHERCHE HISTORIQUE
EL - ENSEIGNEMENT: ENSEIGNEMENT DES LANGUES	HP - CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET OPÉRATION DE MACHINES FLUIDES
ET - SCIENCE TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE	IS - SERVICES D'INFORMATION
EL - ÉLECTRONIQUE	LA - DROIT
EMM - GÉOMÉTRIE ET ARPENTAGE: GÉOMÉTRIE	LS - BIBLIOTHÉCAIRE
EP - ÉCONOMIQUE, SOCIOLOGIE ET STATISTIQUE	OMM - MÉCANOGRAFIE: OPÉRATEUR DE MACHINES COMPTABLES
FI - GESTION DES FINANCES	OMM - MÉCANOGRAFIE: OPÉRATEUR D'APPAREILS MICROFILMS
FS - SERVICE EXTÉRIEUR	OM - ORGANISATION ET MÉTHODES
GM - MANUTENIRS ET HOMMES DE MÉTIER: ENTRETIEN DE MACHINES	PS - GESTION DU PERSONNEL
	PG - ACHAT ET APPROVISIONNEMENT

A - DONNÉES MINISTÉRIELLES

A - COMITÉ MINISTÉRIEL

EM - AD GROUPES REPRÉSENTÉS AU MINISTÈRE DES AFFAIRES EXTÉRIEURES

AR - ARCHITECTURE ET URBANISME

AS - SERVICES ADMINISTRATIFS

CM - COMMUNICATIONS

CO - COMMERCE

CR - COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX  
RÈGLEMENTS

CS - GESTION DES SYSTÈMES  
D'ORDINATEUR

DACON - TRAITEMENT DES DONNÉES:  
TRANSPOSITION DES DONNÉES

DAPRO - TRAITEMENT DES DONNÉES:  
PRODUCTION DES DONNÉES

DD - DESSIN ET ILLUSTRATIONS

DS - SERVICE SCIENTIFIQUE POUR LA  
DÉFENSE

EDEDS - ENSEIGNEMENT: SERVICES  
D'ENSEI-  
GNEMENT

EDLAT - ENSEIGNEMENT: ENSEIGNEMENT  
DES LANGUES

EGESS - SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET  
SCIENTIFIQUE

EL - ÉLECTRONIQUE

ENENG - GÉNIE ET ARPENTAGE: GÉNIE

ES - ÉCONOMIQUE, SOCIOLOGIE ET  
STATISTIQUE

FI - GESTION DES FINANCES

FS - SERVICE EXTÉRIEUR

GLNAM - MANOEUVRES ET HOMMES DE  
ENTRETIEN DE MACHINES

GLIMDO - MANOEUVRES ET HOMMES DE  
MÉTIER: CONDUITE DE  
MACHINES - ACTIONNEMENT

GSBUS - SERVICES DIVERS:  
SERVICES D'ENTRETIEN  
D'IMMEUBLES

GSFOS - SERVICES DIVERS: SERVICES  
ALIMENTAIRES

GSMES - SERVICES DIVERS: SERVICES  
DE MESSAGERS

GSMPs - SERVICES DIVERS: SERVICES  
PERSONNELS DIVERS

GSPRC - SERVICES DIVERS: SERVICES  
DE PROTECTION ET DE GARDE

GSSTS - SERVICES DIVERS: SERVICES  
DES MAGASINS

GT - TECHNICIENS DIVERS

HR - RECHERCHE HISTORIQUE

HP - CHAUFFAGE, FORCE MOTRICE ET  
OPÉRATION DE MACHINES FIXES

IS - SERVICES D'INFORMATION

LA - DROIT

LS - BIBLIOTHÉCONOMIE

OEBEO - MÉCANOGRAPHIE: OPÉRATEUR  
DE MACHINES COMPTABLES

OEMEO - MÉCANOGRAPHIE: OPÉRATEUR  
D'APPAREILS MICROFILMS

OM - ORGANISATION ET MÉTHODES

PE - GESTION DU PERSONNEL

PG - ACHAT ET APPROVISIONNEMENT



PM - ADMINISTRATION DES PROGRAMMES

SEREM - RECHERCHE SCIENTIFIQUE -  
DIRECTEUR DE RECHERCHES

SI - SOUTIEN DES SCIENCES SOCIALES

STOCE - SECRETARIAT, STENOGRAPHIE,  
DACTYLOGRAPHIE:  
MECANOGAPHE (COMPOSITION  
DE BUREAU)

STTYP - SECRETARIAT, STENOGRAPHIE,  
DACTYLOGRAPHIE:  
DACTYLOGRAPHIE

STSCY - SECRETARIAT, STENOGRAPHIE,  
DACTYLOGRAPHIE: SECRETAIRE

STSTN - SECRETARIAT, STENOGRAPHIE,  
DACTYLOGRAPHIE:  
STENOGRAPHIE

SX - GROUPE DE HAUTE DIRECTION

TR - TRADUCTION



## R E M A R Q U E

### Source des données

Comme l'indique le rapport de l'an passé, le Système d'information de gestion du personnel des Affaires extérieures a fait l'objet d'une révision. Les données tirées des registres du Bureau des passeports ont maintenant été incorporées au système; il faudra voir là la raison des quelques légers écarts entre les statistiques de 1978 et celles de 1979, particulièrement dans le groupe CR.



TABLE 1 - TABLEAU 1

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

(Employees in this table, certified for one period immediately at contract's effect or retroactively) (Emploies dans ce tableau, certifiés pour une période immédiatement et contractuellement à l'effet ou rétroactivement de l'effet)

Category and Group Catégorie et Groupe	No. of Men Nombre d'hommes (A)	No. of Women Nombre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group (D) = 100 / (C) x (A)	% of Women in Category and Group (E) = 100 / (C) x (B)	% of Total Men in Department (F) = 100 / (G) x (A)	% of Total Women in Department (H) = 100 / (G) x (B)
YOUNG EXECUTIVE LA HAUTE DIRECTION	57(1)	3(2)	20	90.0	10.0	1.5	0.3
SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL GROUPS GROUPE PROFESSIONNELS ET SCIENTIFIQUES	3(3)	1(4)	4	75.0	25.0	0.2	0.1
AS	2(5)	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
IS	2(6)	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
SENIORS	0	1	1	0.0	100.0	0.0	0.1
SENIOR	2	1	3	66.7	33.3	0.06	0.03
TOTAL IN GROUP TOTAL DU GROUPE	13(7)	3	16	86.7	13.3	0.7	0.3
EMERG.	1	0	1	100.0	0.0	0.2	0.0
ES	4	0	4	100.0	0.0	0.1	0.0
UR	2	0	2	100.0	0.0	0.05	0.0
LA	1	8	9	11.1	88.9	0.1	0.7
LS	2(8)	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
SERVA	30	12	42	71.4	28.6	1.6	1.1
TOTAL IN OCCUPATIONAL GROUPS TOTAL DES GROUPE OCCUPATIONNELS	90	42	132	68.2	31.8	1.5	0.3

TABLEAU NO 1

(L. 2 B: voir explications en verso)



TABLE 1 - TABLEAU 1

**DISTRIBUTION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATEGORIE, 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 $\frac{(A)}{(C)} \times 100$	% 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 $\frac{(B)}{(E)} \times 100$
<b>SENIOR EXECUTIVE LA HAUTE DIRECTION</b>	27(1)	3(2)	30	90.0	10.0	1.5	0.3
<b>SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE GROUPS/GROUPES</b>	3(3) 2(5) 2(6) 0 2 1 13(7) 4 2 1 2(8)	1(4) 0 0 1 1 0 2 0 0 8 0	4 2 2 1 3 15 4 2 9 2	75.0 100.0 100.0 0.0 66.7 100.0 86.7 100.0 100.0 11.1 100.0	25.0 0.0 0.0 100.0 33.3 0.0 13.3 0.0 0.0 88.9 0.0	0.2 0.1 0.1 0.0 0.1 0.05 0.7 0.2 0.1 0.05 0.1	0.1 0.0 0.0 0.1 0.1 0.0 0.2 0.0 0.0 0.7 0.0
<b>TOTAL DU GROUPE ED</b>							
<b>TOTAL DE LA CATEGORIE</b>	30	12	42	71.4	28.6	1.6	1.1

(1 à 8: voir explications au verso)

SECRET - SECURITY INFORMATION

<p>(1) Comprend 13 détachements auprès du Ministère, 1 nomination par décret du conseil et 1 employé inscrit au Programme de rémunération d'affectation spéciale</p>	<p>100'0 11'1 100'0 100'0 88'1 100'0 88'1 0'0 100'0 100'0 12'0</p>	<p>3 8 5 4 12 7 7 1 3 3 4</p>	<p>1 nomination par décret du conseil et 1 employé inscrit au Programme de rémunération d'affectation spéciale</p>	<p>0'0 88'8 0'0 0'0 13'3 0'0 33'3 700'0 0'0 0'0 52'0</p>	<p>0'1 0'02 0'1 0'3 0'3 0'02 0'1 0'0 0'1 0'1 0'3</p>	<p>0'0 0'3 0'0 0'0 0'3 0'0 0'1 0'1 0'0 0'0 0'1</p>
<p>(2) Comprend 1 détachement auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil</p>	<p>100'0 11'1 100'0 100'0 88'1 100'0 88'1 0'0 100'0 100'0 12'0</p>	<p>3 8 5 4 12 7 7 1 3 3 4</p>	<p>1 nomination par décret du conseil</p>	<p>0'0 88'8 0'0 0'0 13'3 0'0 33'3 700'0 0'0 0'0 52'0</p>	<p>0'1 0'02 0'1 0'3 0'3 0'02 0'1 0'0 0'1 0'1 0'3</p>	<p>0'0 0'3 0'0 0'0 0'3 0'0 0'1 0'1 0'0 0'0 0'1</p>
<p>(3) Comprend 2 détachements auprès du Ministère</p>	<p>100'0 11'1 100'0 100'0 88'1 100'0 88'1 0'0 100'0 100'0 12'0</p>	<p>3 8 5 4 12 7 7 1 3 3 4</p>	<p>1 nomination par décret du conseil</p>	<p>0'0 88'8 0'0 0'0 13'3 0'0 33'3 700'0 0'0 0'0 52'0</p>	<p>0'1 0'02 0'1 0'3 0'3 0'02 0'1 0'0 0'1 0'1 0'3</p>	<p>0'0 0'3 0'0 0'0 0'3 0'0 0'1 0'1 0'0 0'0 0'1</p>
<p>(4) Détachement auprès du Ministère</p>	<p>100'0 11'1 100'0 100'0 88'1 100'0 88'1 0'0 100'0 100'0 12'0</p>	<p>3 8 5 4 12 7 7 1 3 3 4</p>	<p>1 nomination par décret du conseil</p>	<p>0'0 88'8 0'0 0'0 13'3 0'0 33'3 700'0 0'0 0'0 52'0</p>	<p>0'1 0'02 0'1 0'3 0'3 0'02 0'1 0'0 0'1 0'1 0'3</p>	<p>0'0 0'3 0'0 0'0 0'3 0'0 0'1 0'1 0'0 0'0 0'1</p>
<p>(5) Deux détachements auprès du Ministère</p>	<p>100'0 11'1 100'0 100'0 88'1 100'0 88'1 0'0 100'0 100'0 12'0</p>	<p>3 8 5 4 12 7 7 1 3 3 4</p>	<p>1 nomination par décret du conseil</p>	<p>0'0 88'8 0'0 0'0 13'3 0'0 33'3 700'0 0'0 0'0 52'0</p>	<p>0'1 0'02 0'1 0'3 0'3 0'02 0'1 0'0 0'1 0'1 0'3</p>	<p>0'0 0'3 0'0 0'0 0'3 0'0 0'1 0'1 0'0 0'0 0'1</p>
<p>(6) Comprend 1 détachement auprès du Ministère</p>	<p>100'0 11'1 100'0 100'0 88'1 100'0 88'1 0'0 100'0 100'0 12'0</p>	<p>3 8 5 4 12 7 7 1 3 3 4</p>	<p>1 nomination par décret du conseil</p>	<p>0'0 88'8 0'0 0'0 13'3 0'0 33'3 700'0 0'0 0'0 52'0</p>	<p>0'1 0'02 0'1 0'3 0'3 0'02 0'1 0'0 0'1 0'1 0'3</p>	<p>0'0 0'3 0'0 0'0 0'3 0'0 0'1 0'1 0'0 0'0 0'1</p>
<p>(7) Comprend 5 détachements auprès du Ministère</p>	<p>100'0 11'1 100'0 100'0 88'1 100'0 88'1 0'0 100'0 100'0 12'0</p>	<p>3 8 5 4 12 7 7 1 3 3 4</p>	<p>1 nomination par décret du conseil</p>	<p>0'0 88'8 0'0 0'0 13'3 0'0 33'3 700'0 0'0 0'0 52'0</p>	<p>0'1 0'02 0'1 0'3 0'3 0'02 0'1 0'0 0'1 0'1 0'3</p>	<p>0'0 0'3 0'0 0'0 0'3 0'0 0'1 0'1 0'0 0'0 0'1</p>
<p>(8) Deux détachements auprès du Ministère</p>	<p>100'0 11'1 100'0 100'0 88'1 100'0 88'1 0'0 100'0 100'0 12'0</p>	<p>3 8 5 4 12 7 7 1 3 3 4</p>	<p>1 nomination par décret du conseil</p>	<p>0'0 88'8 0'0 0'0 13'3 0'0 33'3 700'0 0'0 0'0 52'0</p>	<p>0'1 0'02 0'1 0'3 0'3 0'02 0'1 0'0 0'1 0'1 0'3</p>	<p>0'0 0'3 0'0 0'0 0'3 0'0 0'1 0'1 0'0 0'0 0'1</p>

SECRET - SECURITY INFORMATION

SECRET - SECURITY INFORMATION

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**

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

(Employés à plein temps, nommés pour une période indéterminée et  
portés à l'effectif ou rayés 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)	Page 2 of 5 de 2 de 5
<b>ADMINISTRATIVE AND FOREIGN SERVICE ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTÉRIEUR GROUPS/GROUPES</b>								
AS	86 (9)	31 (10)	117	73.5	26.5	4.6	2.7	
CO	3 (11)	0	3	100.0	0.0	0.2	0.0	
CS	8	0	8	100.0	0.0	0.4	0.0	
FI	34	1	35	97.1	2.9	1.8	0.1	
FS	678 (12)	58 (13)	736	92.1	7.9	36.6	5.1	
IS	10	12	22	45.5	54.5	0.5	1.1	
OM	9	0	9	100.0	0.0	0.5	0.0	
PE	20	15	35	57.1	42.9	1.1	1.3	
PG	14	4	18	77.8	22.2	0.8	0.3	
PM	30 (14)	17 (15)	47	63.8	36.2	1.6	1.5	
<b>CATEGORY TOTAL - TOTAL DE LA CATÉGORIE</b>	<b>892</b>	<b>138</b>	<b>1030</b>	<b>86.6</b>	<b>13.4</b>	<b>48.1</b>	<b>12.1</b>	

- (9) Comprend 5 détachements auprès du Ministère
- (10) Comprend 1 détachement auprès du Ministère
- (11) Trois détachements auprès du Ministère
- (12) Comprend 2 détachements à l'extérieur du Ministère, 12 détachements auprès du Ministère et 5 nominations par décret du conseil
- (13) Comprend 2 détachements à l'extérieur du Ministère et 2 détachements auprès du Ministère
- (14) Comprend 2 détachements auprès du Ministère
- (15) Comprend 1 détachement auprès du Ministère

Code	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
MF	30(34)	13(12)	45	63.6	26.3	1.0	1.2	1.0	1.2				
BC	14	4	18	33.8	55.8	0.8	0.3	0.8	0.3				
AS	30	72	32	23.1	45.6	1.1	1.3	1.1	1.3				
OK	8	0	6	100.0	0.0	6.2	0.0	6.2	0.0				
LC	70	15	55	62.2	24.2	0.2	1.1	0.2	1.1				
MR	9.16(13)	28(13)	126	8.1	1.8	36.0	2.1	36.0	2.1				
MI	34	7	18	31.1	3.8	7.8	0.1	7.8	0.1				
CR	8	0	8	100.0	0.0	0.4	0.0	0.4	0.0				
CO	1(77)	0	7	100.0	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0				
SC	62(8)	33(10)	114	11.2	30.2	4.6	3.4	4.6	3.4				

ORGANISATION  
ENLÉVÉS  
ET DES ZÉLÉS  
VÉNÉRALES  
CORRECTION ZÉLÉS  
VÉNÉRALES

Les données ci-dessus ont été vérifiées et sont exactes. Elles sont conformes aux données de la Commission des Comptes de la Couronne.

ORGANISATION DE LA RÉVISION DES COMPTES

TABLE 1 - TABLEAU 1

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN BY CATEGORY, OCCUPATIONAL 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 (C)	% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère (B) x 100 (C)
<b>TECHNICAL TECHNIQUE GROUPS/GROUPES</b>							
DD	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
EGESS	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
EL	77	0	77	100.0	0.0	4.2	0.0
GT	8	3	11	72.7	27.3	0.4	0.3
SI	16	15	31	51.6	48.4	0.9	1.3
<b>CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE</b>	105	18	123	85.4	14.6	5.7	1.6

TABLE 1 - TABLEAU 1

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

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

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

(Employés à plein temps, nommés pour une période indéterminée et  
portés à l'effectif ou rayés 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 $\frac{(B)}{(C)} \times 100$	As Of/Au	Page
						Date: 31/12/79	
ADMINISTRATIVE SUPPORT							
SOUTIEN ADMINISTRATIF							
GROUPS/GROUPES							
CM	231	18	249	92.8	7.2	12.5	1.6
CR	358	367	725	49.4	50.6	19.3	32.3
DAON	0	6	6	0.0	100.0	0.0	0.5
DAPRO	3	0	3	100.0	0.0	0.2	0.0
TOTAL DU GROUPE DA	3	6	9	33.3	66.7	0.2	0.2
OEBO	0	2	2	0.0	100.0	0.0	0.3
TOTAL DU GROUPE OE	0	4	4	0.0	100.0	0.0	0.5
OEMEO	0	6	6	0.0	100.0	0.0	1.9
TOTAL DU GROUPE OE	1	22	23	4.3	95.7	0.05	44.7
STOCE	3	508	511	0.6	99.4	0.2	0.2
STSCY	0	2	2	0.0	100.0	0.0	0.2
STSTN	0	35	35	0.0	100.0	0.0	3.0
STTYP	0	567	567	0.0	99.3	0.2	49.8
TOTAL DU GROUPE ST	4		571	0.7			
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATEGORIE	596	964	1560	38.2	61.8	32.2	84.7

TABLE 1 - TABLEAU 1

DISTRIBUTION 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

(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)  
(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 $(A) \times 100 / (C)$	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $(B) \times 100 / (C)$	% 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>							
GLMAM	1	0	1	100.0	0.0	0.05	0.0
GLMDO	14	0	14	100.0	0.0	0.8	0.0
TOTAL DU GROUPE GL	15	0	15	100.0	0.0	0.8	0.0
GSBUS	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
GSFOS	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
GSMES	46	1	47	97.9	2.1	2.5	0.1
GSMPS	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
GSPRC	121	1	122	99.2	0.8	6.5	0.1
GSSTS	12	0	12	100.0	0.0	0.6	0.0
TOTAL DU GROUPE GS	185	2	187	98.9	1.1	9.9	0.2
HP	1	0	1	100.0	0.0	0.05	0.0
<b>CATEGORY TOTAL: TOTAL DE LA CATÉGORIE</b>	201	2	203	99.0	1.0	10.8	0.2
<b>TOTAL - ALL- CATEGORIES &amp; GROUPS OR SUB-GROUPS</b>	1851	1137	2988	62.0	38.0	100 C	100 C
<b>TOTAL - CATEGORIES &amp; FT GROUPS OR SOUS-GROUPES</b>	15	(E)					

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

<p>STATE OF CALIFORNIA</p> <p>DEPARTMENT OF INDUSTRIAL RELATIONS</p> <p>OFFICE OF EMPLOYMENT DEVELOPMENT</p>	<p>EMPLOYER'S IDENTIFICATION NUMBER</p>	<p>EMPLOYER'S NAME</p>	<p>ADDRESS</p>	<p>CITY</p>	<p>STATE</p>	<p>ZIP</p>	<p>DATE OF REPORT</p>
<p>1981</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>
<p>EMPLOYER'S IDENTIFICATION NUMBER</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>
<p>EMPLOYER'S NAME</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>
<p>ADDRESS</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>
<p>CITY</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>
<p>STATE</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>
<p>ZIP</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>	<p>1000</p>

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

Level Niveau	No. of men Nombre d'hommes	No. of women Nombre de femmes	Total Total	Percentage of total Pourcentage du total		Total Total
				Men Hommes	Women Femmes	
1. Developmental Planification	110	100	210	52.4%	47.6%	210
2. Administration	100	100	200	50.0%	50.0%	200
3. Finance	100	100	200	50.0%	50.0%	200
4. Health	100	100	200	50.0%	50.0%	200
5. Education	100	100	200	50.0%	50.0%	200
6. Other	100	100	200	50.0%	50.0%	200
<b>Total</b>	<b>510</b>	<b>510</b>	<b>1020</b>	<b>50.0%</b>	<b>50.0%</b>	<b>1020</b>

TABLEAU NO 2

1. "Developmental Planification" includes the Ministry of Planning and the Ministry of Economic Development.  
2. "Administration" includes the Ministry of the Interior, the Ministry of Justice, the Ministry of Education, the Ministry of Health, the Ministry of Labour, the Ministry of Social Services, the Ministry of Housing, the Ministry of Transport, the Ministry of Information, the Ministry of Culture, the Ministry of Tourism, the Ministry of Fisheries, the Ministry of Forestry, the Ministry of Agriculture, the Ministry of Industry, the Ministry of Trade, the Ministry of Finance, the Ministry of Public Works, the Ministry of Environment, the Ministry of Natural Resources, the Ministry of Energy, the Ministry of Communications, the Ministry of Defence, the Ministry of Veterans Affairs, the Ministry of Citizenship and Immigration, the Ministry of Status of Women, the Ministry of Human Resources Development, the Ministry of Employment and Social Development, the Ministry of Industry, Innovation and Science, the Ministry of Health Services, the Ministry of Education, Training and Higher Education, the Ministry of Labour and Professional Regulation, the Ministry of Agriculture and Agri-Food, the Ministry of Natural Resources and Forestry, the Ministry of Environment and Climate Change, the Ministry of Energy and Natural Resources, the Ministry of Communications and Information Technology, the Ministry of Defence, the Ministry of Veterans Affairs, the Ministry of Citizenship and Immigration, the Ministry of Status of Women, the Ministry of Human Resources Development, the Ministry of Employment and Social Development, the Ministry of Industry, Innovation and Science, the Ministry of Health Services, the Ministry of Education, Training and Higher Education, the Ministry of Labour and Professional Regulation, the Ministry of Agriculture and Agri-Food, the Ministry of Natural Resources and Forestry, the Ministry of Environment and Climate Change, the Ministry of Energy and Natural Resources, the Ministry of Communications and Information Technology.

SECRET

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, normé(e)s pour une période donnée, non affectés temporairement à l'extérieur ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

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

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

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 SX			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	9 (1)	2 (2)	11	81.8	18.2	33.3	66.7
02	7 (3)	0	7	100.0	0.0	25.9	0.0
03	7 (4)	1	8	87.5	12.5	25.9	33.3
04	4	0	4	100.0	0.0	14.8	0.0
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	27 (V)	3 (W)	30	90.0	10.0	100.0	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE							

Source

- SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES
- (1) Comprend 6 détachements auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil
  - (2) Comprend 1 nomination par décret du conseil
  - (3) Comprend 3 détachements auprès du Ministère
  - (4) Comprend 4 détachements auprès du Ministère et 1 employé inscrit au Programme de rémunération d'affectation spéciale
  - (5) Détachement auprès du Ministère - Taille nette du groupe: 13 personnes (12 hommes et 1 femme)

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, indéterminés pour une période indéterminée ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			As Of/Au
				AR	AR	AR	
	(V)	(W)	(X)	Percentage of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	Percentage of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	Percentage of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	Percentage of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(W)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01	3 (1)	0	3	100.0	0.0	100.0	0.0
02	0	1 (2)	1	0.0	100.0	0.0	100.0
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	3 (V)	1 (Z)	4	75.0	25.0	100.0	100.0

(1) Comprend 2 détachements auprès du Ministère  
(2) Détachements auprès du Ministère

Source  
SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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

(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

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 DS			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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 $(\frac{V}{V+W}) \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01							
02							
03							
04	1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
05	1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.) <sup>•</sup>							
21 (AT IN GROUP) <sup>••</sup> (AT DANS LE GROUPE) <sup>••</sup>	2 (1)	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (V)	0 (Z)	2	100.0	0.0	100.0	0.0

Source

(1) Détachements auprès du Ministère

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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)

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU  
(Employés à plein temps, indéterminés pour une période indéterminée  
portés(e)s à l'effectif ou rayés(e)s temporairement de l'effectif)

00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)	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: 31/12/79	
				% 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 $\frac{(V)}{(V)} \times 100$
01	1 (1)	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
04	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
05	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
06	1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
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	2 (V)	0 (Z)	2	100.0	0.0	100.0	0.0

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

(1) Détachement auprès du Ministère

Source: SYSTÈME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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 EDLAT			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	0	1	1	0.0	100.0	0.0	100.0
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	0	1	1	0.0	100.0	0.0	100.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)					

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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)

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

(Emplois à plein temps, indéterminés pour une période ou temporairement de force)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou s			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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 % des hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01							
02							
03							
04	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.) 21 (AT IN GROUP) (AT DANS LE GROUPE) (UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	1 (V)	0 (Z)	1	100.0	0.0	100.0	0.0

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

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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

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

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée, 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			As of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	4	1	5	80.0	20.0	30.8	50.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	2 (1)	1	3	66.7	33.3	15.4	50.0
04	3 (2)	0	3	100.0	0.0	23.0	0.0
05	4 (3)	0	4	100.0	0.0	30.8	0.0
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	13 (Y)	2 (Z)	15	86.7	13.3	100.0	100.0

Source

- (1) Comprend 1 détachement auprès du Ministère
- (2) Trois détachements auprès du Ministère
- (3) Comprend 1 détachement auprès du Ministère

SYSTEMED'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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, indéterminés pour une période indéterminée ou portés(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

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

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			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 $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01	3	0	3	100.0	0.0	75.0	0.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	1	0	1	100.0	0.0	25.0	0.0
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.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	0	4	100.0	0.0	100.0	0.0

Source  
 SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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)

• Technological Institute Recruitement Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie  
• Administrative Trainee/Stagiaire en administration

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: 31/12/79
				% 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	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
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	2 (Y)	0 (Z)	2 (X)	100.0	0.0	100.0	0.0

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

TABLE 2 - TABLEAU 2

RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU  
(Employees à plein temps, nommés(e)s pour une période indéfinie et  
portés(e)s à l'effectif, ou rayés(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			Date: 31/12/79
				% 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)	0	2	2	0.0	100.0	0.0	25.0
01	0	2	2	0.0	100.0	0.0	25.0
02	1	2	3	33.3	66.7	100.0	12.5
03	0	1	1	0.0	100.0	0.0	0.0
04	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
05	0	1	1	0.0	100.0	0.0	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	1 (V)	8 (W)	9	11.1	88.9	100.0	100.0

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

Source  
SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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  
postulé(e)s à l'emploi, 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 Temporary  
Struck-Off Strength)

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

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	
								SEREM	
Date:								31/12/79	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)									
01	1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0		
02	1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0		
03									
04									
05									
06									
07									
08									
20 (T.I.R.L.) (N.R.D.I.)*									
21 (AT IN GROUP) (AT DANS LE GROUPE)**									
(UNKNOWN) (INCONNU)									
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (V)	0 (W)	2 (X)	100.0	0.0	100.0	0.0		

Source  
SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

(1) Détachements auprès du Ministère

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)

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 ou porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total	AS		Date:	
				Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	AS		
	(V)	(W)	(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 $\frac{(W)}{(W)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01	5	3	8	62.5	37.5	5.8	9.7
02	9	10 (1)	19	47.4	52.6	10.5	32.2
03	16	14 (1)	30	53.3	46.7	18.6	45.1
04	7 (2)	2 (3)	9	77.8	22.2	8.1	6.5
05	24	2	26	92.0	8.0	27.9	6.5
06	13	0	13	100.0	0.0	15.1	0.0
07	8 (4)	0	8	100.0	0.0	9.3	0.0
08	4	0	4	100.0	0.0	4.7	0.0
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.) 21 (AT IN GROUP) (AT DANS LE GROUPE) (UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	86 (V)	31 (Z)	117	73.5	26.5	100.0	100.0

- (1) Comprend 1 détachement à l'extérieur du Ministère
- (2) Comprend 2 détachements auprès du Ministère
- (3) Comprend 1 détachement auprès du Ministère
- (4) Comprend 3 détachements auprès du Ministère

Source  
SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

(Employé(e)s 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)

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 CO			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01							
02	1	0	1	100.0	0.0	33.3	0.0
03	2	0	2	100.0	0.0	66.7	0.0
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)	3 (1) (Y)	0 (Z)	3	100.0	0.0	100.0	0.0
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE							

Source

(1) 3 détachements auprès du Ministère

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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, indéterminé(e)s pour une période indéterminée et 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			Date: 31/12/79
				£ 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	1	0	1	100.0	0.0	12.5	0.0
02	1	0	1	100.0	0.0	12.5	0.0
03	5	0	5	100.0	0.0	62.5	0.0
04	1	0	1	100.0	0.0	12.5	0.0
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	8 (V)	0 (W)	8 (X)	100.0	0.0	100.0	0.0

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

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)  
(Employés à plein temps, indéterminés pour une période indéterminée ou 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)	FI			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	1	0	1	100.0	0.0	2.9	0.0
02	14	1	15	93.3	6.7	41.2	100.0
03	3	0	3	100.0	0.0	8.8	0.0
04	10	0	10	100.0	0.0	29.4	0.0
05	4	0	4	100.0	0.0	11.8	0.0
06	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
07	2	0	2	100.0	0.0	5.9	0.0
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	34	1	35	97.1	2.9	100.0	100.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)					

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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)

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 et porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level / Niveau	No. of Men / Nbre d'hommes	No. of Women / Nbre de femmes	Total	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	219 (1)	31 (2)	250	87.6	12.4	32.3	53.4
02	228 (3)	23 (4)	251	90.8	9.2	33.6	39.7
03	158 (5)	4 (6)	162	97.5	2.5	23.3	6.9
04	57 (7)	0	57	100.0	0.0	8.4	0.0
05	16 (8)	0	16	100.0	0.0	2.4	0.0
06							
07							
08							
20 (T.L.R.L.)* (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP / TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	678 (V)	58 (W)	736 (X)	92.1	7.9	100.0 (Y)	100.0 (Z)

(1) Comprend 1 détachement auprès du Ministère  
 (2) Comprend 1 détachement à l'extérieur du Ministère  
 (3) Comprend 2 détachements à l'extérieur du Ministère  
 (4) Comprend 2 détachements auprès du Ministère  
 (5) Comprend 5 détachements auprès du Ministère et 2 nominations par décret du conseil  
 (6) Comprend 1 détachement à l'extérieur du Ministère  
 (7) Comprend 6 détachements auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil  
 (8) Comprend 2 nominations par décret du conseil

Source  
 SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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

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

• Technological Institute Trainee/Stagiaire en administration

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

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
				% 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
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							31/12/79
01	0	1	1	0.0	100.0	0.0	8.3
02	3	6	9	33.3	66.7	30.0	50.0
03	5	2	7	71.4	28.6	50.0	16.7
04	1	3	4	25.0	75.0	10.0	25.0
05	1	0	1	100.0	0.0	10.0	0.0
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	10 (V)	12 (Z)	22 (X)	45.5	54.5	100.0	100.0

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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)

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

(Employé(e)s à plein temps, indéterminé(e)s pour une période ou temporairement  
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			
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	2	0	2	100.0	0.0	22.2	0.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	3	0	3	100.0	0.0	33.3	0.0
04	3	0	3	100.0	0.0	33.3	0.0
05	1	0	1	100.0	0.0	-11.1	0.0
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	9 (V)	0 (Z)	9	100.0	0.0	100.0	0.0

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

OM

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe

As Of/Au  
Date: 31/12/79

Source  
SYSTÈME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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, nommés(es) pour une période indéterminée - portés(es) à l'effectif) ou rayés(es) temporairement de l'effectif) (Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)

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

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 PE			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIIONNE- MENT)							
01	0	1	1	0.0	100.0	0.0	6.6
02	3	1	4	75.0	25.0	15.0	6.6
03	3	9	12	25.0	75.0	15.0	60.0
04	7	3	10	70.0	30.0	35.0	20.0
05	6	1	7	85.7	14.3	30.0	6.6
06	1	0	1	100.0	0.0	5.0	0.0
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	20	15	35	57.1	42.9	100.0	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)					

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

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

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

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

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			
				PG	As Of/Au	Date:	31/12/79
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)	(V)	(W)	(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 $\frac{(W)}{(W)} \times 100$
01	1	1	2	50.0	50.0	7.1	25.0
02	4	2	6	66.7	33.3	28.6	50.0
03	3	1	4	75.0	25.0	21.4	25.0
04	3	0	3	100.0	100.0	21.4	0.0
05	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
06	2	0	2	100.0	0.0	14.3	0.0
07	1	0	1	100.0	0.0	7.1	0.0
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	14 (V)	4 (Z)	18	77.8	22.2	100.0	100.0

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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 ou portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Levél 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 PM			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	5	8	13	38.5	61.5	16.7	47.1
02	1	3	4	25.0	75.0	3.3	17.6
03	5	1	6	83.3	16.7	16.7	5.9
04	6	3	9	66.7	33.3	20.0	17.6
05	10	2 (1)	12	83.3	16.7	33.3	11.8
06	2	0	2	100.0	0.0	6.7	0.0
07	1 (2)	0	1	100.0	0.0	3.3	0.0
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.)							
21 (AT IN GROUP) (AT DANS LE GROUPE)							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	30 (V)	17 (W)	47 (X)	63.8	36.2	100.0	100.0

Source

(1) 2 détachements auprès du Ministère  
(2) Détachement auprès du Ministère

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

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

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

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

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			Date: 31/12/79
				% 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							
02							
03							
04	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (V)	0 (Z)	2	100.0	0.0	100.0	0.0

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

Source  
SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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

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

(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.)

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			At O/Au Date: 31/12/79
				% 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 $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01							
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
9	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)	(X)				

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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

(Employé(e)s à plein temps, normé(e)s pour une période indéterminée  
ou à temps partiel 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					
				EL	As Of/Au Date: 31/12/79	% 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 $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(X)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)									
01	13	0	13			16.9	0.0		
02	24	0	24			31.2	0.0		
03	14	0	14			18.2	0.0		
04	20	0	20			25.9	0.0		
05	5	0	5			6.5	0.0		
06	0	0	0			0.0	0.0		
07	0	0	0			0.0	0.0		
08	1	0	1			1.3	0.0		
09									
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)									
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	77 (V)	0 (Z)	77			100.0	0.0		0.0

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

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 ou 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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							
05	1	2	3	33.3	66.7	12.5	66.7
06	5	1	6	83.3	16.7	62.5	33.3
07	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
08	2	0	2	100.0	0.0	25.0	0.0
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	8	3	11	72.7	27.3	100.0	100.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)					

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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 ou portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			
				% 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 $\frac{(W)}{(W)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	15	14	29	51.7	48.3	93.8	93.3
02	0	1	1	0.0	100.0	0.0	6.7
03	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
04	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
05	1	0	1	100.0	0.0	6.2	0.0
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	16 (V)	15 (W)	31 (X)	51.6	48.4	100.0	100.0

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

SI  
Date: 31/12/79

Source  
SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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 ou 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe CM				As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIIONNE- MENT)								
01	0	1	1	0.0	100.0	0.0	5.6	
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
03	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
04	72	8	80	90.0	10.0	31.2	44.4	
05	134	6	140	95.7	4.3	58.0	33.3	
06	12	2	14	85.7	14.3	5.2	11.1	
07	13	1	14	92.9	7.1	5.6	5.6	
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	231	18	249	92.8	7.2	100.0	100.0	

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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, normaux pour une période indéterminée et  
portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	45	82	127	35.4	64.6	12.6	22.3
02	58	85	143	40.6	59.4	16.2	23.2
03	124	131	255	48.6	51.4	34.6	35.7
04	74	54	128	57.8	42.2	20.7	14.7
05	51	14	65	78.5	21.5	14.2	3.8
06	6	1	7	85.7	14.3	1.7	0.3
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	358 (V)	367 (W)	725	49.4	50.6	100.0	100.0

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

Source  
SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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, 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			At O/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01							
02	0	4	4	0.0	100.0	0.0	66.6
03	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
04	0	1	1	0.0	100.0	0.0	16.6
05	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
06	0	1	1	0.0	100.0	0.0	16.6
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	0 (Y)	6 (Z)	6	0.0	100.0	0.0	100.0

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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 ou portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)	No. of Men (V)	No. of Women (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			As Of/Au Date: 31/12/79
				% of Men in Level (V/X) x 100	% of Women in Level (W/X) x 100	% of Total Men in Group or Sub-Group (V/V) x 100	
01	0	0	0				
02	0	0	0				
03	3	0	3	100.0	0.0	100.0	0.0
04	3	0	3	100.0	0.0	100.0	0.0
05	3	0	3	100.0	0.0	100.0	0.0
06	3	0	3	100.0	0.0	100.0	0.0
07	3	0	3	100.0	0.0	100.0	0.0
08	3	0	3	100.0	0.0	100.0	0.0
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	3 (V)	0 (Z)	3 (X)	100.0	0.0	100.0	0.0

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

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe

DAPRO

As Of/Au Date:

31/12/79

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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 ou 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			As of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	0	2	2	0.0	100.0	0.0	100.0
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.)							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	0	2	2	0.0	100.0	0.0	100.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(V)	(W)	(X)				

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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 et porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nombre d'hommes	No. of Women Nombre de femmes	Total	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	0	4	4	0.0	100.0	0.0	100.0
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.)							
21 (AT IN GROUP) (AT DANS LE GROUPE)							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	0	4	4	0.0	100.0	0.0	100.0

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

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe

OEMEO

As Of/Au

Date: 31/12/79

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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 et 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			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	21	22	4.5	95.5	100.0	95.5
02	0	1	1	0.0	100.0	0.0	4.5
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	1 (V)	22 (W)	23	4.3	95.7	100.0	100.0

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTÉRIEURES

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)

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU  
(Employé(e)s 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	No. of Women Nbre de femmes	Total	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe		At Or/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)						
01	2	177	179	1.1	98.9	66.7
02	1	186	187	0.5	99.5	33.3
03	0	123	123	0.0	100.0	0.0
04	0	22	22	0.0	100.0	0.0
05						
06						
07						
08						
20 (T.I.R.L.)* (N.R.O.I.T.)*						
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**						
(UNKNOWN) (INCONNNU)						
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	3	508	511	0.6	99.4	100.0

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

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe  
ST-SCY

At Or/Au  
Date: 31/12/79

% of Total Men in  
Group or Sub-Group  
% de tous les hommes du  
groupe ou sous-groupe  
 $\frac{(V)}{(X)} \times 100$

% of Total Women in  
Group or Sub-Group  
% de toutes les femmes du  
groupe ou sous-groupe  
 $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$

Source  
SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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

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

(Employés à plein temps, normés pour une période indéterminée ou 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe ST-STN			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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 $\frac{(V)}{(T)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01	0	1	1	0.0	100.0	0.0	50.0
02	0	1	1	0.0	100.0	0.0	50.0
03	0.0			0.0			
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.D.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	0 (Y)	2 (Z)	2	0.0	100.0	0.0	100.0

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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

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

(Employé(e)s à plein, temps, indéterminé(e)s pour une période temporaire  
ou (e)s à l'arrêt ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

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

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	0	35	35	0.0	100.0	0.0	100.0
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	0	35	35	0.0	100.0	0.0	100.0

Source: SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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 et portés(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 GIMAM			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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							
05							
06							
07	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0
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	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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, indéterminés pour une période indéterminée et 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			
				Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	As Of/Au	Date:	31/12/79
				% 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 $\frac{(W)}{(W)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01							
02							
03	14	0	14	100.0	0.0	100.0	0.0
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	14 (V)	0 (Z)	14	100.0	0.0	100.0	0.0

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie

\*\* Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Source  
SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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, nomm(e)s pour une période indéterminée ou posté(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 GS-BUS			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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 $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01							
02							
03							
04	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.) <sup>**</sup>							
21 (AT IN GROUP) <sup>**</sup> (AT DANS LE GROUPE) <sup>**</sup>							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (Y)	0 (Z)	2	100.0	0.0	100.0	0.0

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie

\*\* Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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, indéterminés pour une période ou temporairement affectés à l'arrêt)

00 (DEVELOPMENTAL PERFECTIONMENT)	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: 31/12/79
					% of Men in Level % des hommes au niveau (V) x 100	% of Women in Level % des femmes au niveau (W) x 100	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe (V) x 100	
01								
02								
03								
04								
05								
06								
07		1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
08		1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
09								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE		2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0

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

Source  
SYSTÈME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

(Employé(e)s 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)

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 GS-MES			As of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	27	0	27	100.0	0.0	58.8	0.0
02	2	1	3	66.7	33.3	4.3	100.0
03	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
04	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
05	2	0	2	100.0	0.0	4.3	0.0
06	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
07	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
08	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
09	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
10	15	0	15	100.0	0.0	32.6	0.0
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	46	1	47	97.9	2.1	100.0	100.0

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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, normalement pour une période indéterminée et 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			
				% of Men in Level % des hommes au niveau (V) x 100	% of Women in Level % des femmes au niveau (W) x 100	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe (V) / (X) x 100	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe (W) / (Z) x 100
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT) (AÉMENT)							
01	0.001		0.0	0.001			
02	0.0		0.0	0.0			
03	0.0		0.0	0.0			
04	0.0		0.0	0.0			
05	0.0		0.0	0.0			
06	0.0		0.0	0.0			
07	0.0		0.0	0.0			
08	0.0		0.0	0.0			
09	1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
10	1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWNS) (INCONNUS)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (V)	0 (Z)	2	100.0	0.0	100.0	0.0

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

Source: SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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

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

(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée ou portés(e)s 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe GS-PRC			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01							
02							
03							
04							
05	82	1	83	98.8	1.2	67.8	100.0
06	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
07	37	0	37	100.0	0.0	30.5	0.0
08	2	0	2	100.0	0.0	1.7	0.0
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	121	1	122	99.2	0.8	100.0	100.0

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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 et portés(e)s à l'effectif ou rayés(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nombre d'hommes (V)	No. of Women Nombre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			As Of/ Au Date: 31/12/79
				% 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							
02	3	0	3	100.0	0.0	25.0	0.0
03	1	0	1	100.0	0.0	8.3	0.0
04	5	0	5	100.0	0.0	41.7	0.0
05	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
06	3	0	3	100.0	0.0	25.0	0.0
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (M.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	12 (V)	0 (W)	12 (X)	100.0	0.0	100.0	0.0

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

GS-STTS

As Of/ Au  
Date: 31/12/79

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

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

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

(Employé(e)s à plein temps, nomm(e)s pour une période indéterminée ou posté(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			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0
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	1 (Y)	0 (Z)	1	100.0	0.0	100.0	100.0

Source

SYSTEME D'INFORMATION DE GESTION DU PERSONNEL DES AFFAIRES EXTERIEURES

RESUME D'AMORTISSEMENT DE GEBLICH EN LEÇONNES DES VALLÉES EXTERIEURES

AN	1987		1988		1989		1990		1991		TOTAL EN LEÇONNES	TOTAL EN LEÇONNES DE SUBSIDES DES EXTERIEURES	REMARQUES
	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994					
01	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
02	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
03	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
04	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
05	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
06	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
07	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
08	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
09	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
10	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
11	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
12	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
TOTAL	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

TABLE 2 - TABLE 2  
 TABLE 2 - TABLE 2  
 TABLE 2 - TABLE 2

**B - ANALYSE DES DONNÉES ET ÉVALUATION**

(pour agrure du grand total seulement)

Catégorie	1976		1979	
	H	E	H	E
EX-1	0	1	9	2
2	6	0	7	0
3	5	2	7	1
4	0	0	4	0
<b>Sous-total</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>3</b>
				<b>30</b>
<b>Grand total</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>2</b>
				<b>13</b>
			<b>Sous-total #1</b>	
			<b>Grand total #1</b>	

1H EX-1 reclassifié en vertu d'une nomination par décret

2H nommé - à l'un écart d'une nomination par décret

1H nommé

1H EX-3 reclassifié

\*Sous-total selon les nominations de l'existant

- (1) Compris 5 détachements auprès du Ministère et 2 nominations par décret du conseil
- (2) Compris 2 détachements auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil
- (3) Compris 4 détachements auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil
- (4) Compris 6 détachements auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil
- (5) Compris 1 nomination par décret du conseil
- (6) Compris 3 détachements auprès du Ministère
- (7) Compris 4 détachements auprès du Ministère et 1 employé inscrit au programme de rétrogradation d'attachement spéciale
- (8) Détachement auprès du Ministère

Statistiques

1979

B - ANALYSE DES DONNÉES ET ÉVALUATION

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.	Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Category HAUTE DIRECTION	Year 1979	Année															
			Separations Départs		Other Autres															
		----- (pour groupe du grand total seulement) -----																		
SX-1	<table border="0"> <tr> <td colspan="2">1978</td> <td colspan="2">1979</td> </tr> <tr> <td>H</td> <td>F</td> <td>H</td> <td>F</td> </tr> <tr> <td>(1)</td> <td>1 (1)</td> <td>(4)</td> <td>2 (5)</td> </tr> <tr> <td>(2)</td> <td>0</td> <td>(6)</td> <td>0</td> </tr> </table>	1978		1979		H	F	H	F	(1)	1 (1)	(4)	2 (5)	(2)	0	(6)	0	1H SX-1 reclassifié en vertu d'une nomination par décret du conseil	LH	1F anciennement PE-7
1978		1979																		
H	F	H	F																	
(1)	1 (1)	(4)	2 (5)																	
(2)	0	(6)	0																	
2																				
3	<table border="0"> <tr> <td>(3)</td> <td>1 (3)</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>7 (7) 1 (8)</td> </tr> </table>	(3)	1 (3)	5	7 (7) 1 (8)	2H nommés - l'un était SX-3 en vertu d'une nomination par décret du conseil														
(3)	1 (3)																			
5	7 (7) 1 (8)																			
4	<table border="0"> <tr> <td>0</td> <td>0</td> <td>4</td> <td>0</td> </tr> </table>	0	0	4	0	1H nommé 1H SX-3 reclassifié			2H anciennement FS-5											
0	0	4	0																	
SOUS-TOTAL	<table border="0"> <tr> <td>19</td> <td>2</td> <td>27</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td colspan="2">└─┬─┘</td> <td colspan="2">└─┬─┘</td> </tr> <tr> <td colspan="2">21</td> <td colspan="2">30</td> </tr> </table>	19	2	27	3	└─┬─┘		└─┬─┘		21		30								
19	2	27	3																	
└─┬─┘		└─┬─┘																		
21		30																		
GRAND TOTAL*	<table border="0"> <tr> <td>7</td> <td>0</td> <td>12</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td colspan="2">└─┬─┘</td> <td colspan="2">└─┬─┘</td> </tr> <tr> <td colspan="2">7</td> <td colspan="2">13</td> </tr> </table>	7	0	12	1	└─┬─┘		└─┬─┘		7		13		*Sous-total moins les nominations de l'extérieur						
7	0	12	1																	
└─┬─┘		└─┬─┘																		
7		13																		
	SOUS-TOTAL +9	(1) Comprend 5 détachements auprès du Ministère et 2 nominations par décret du conseil																		
	GRAND TOTAL +6	(2) Comprend 2 détachements auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil																		
		(3) Comprend 4 détachements auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil																		
		(4) Comprend 6 détachements auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil																		
		(5) Comprend 1 nomination par décret du conseil																		
		(6) Comprend 3 détachements auprès du Ministère																		
		(7) Comprend 4 détachements auprès du Ministère et 1 employé inscrit au Programme de rémunération d'affectation spéciale																		
		(8) Détachement auprès du Ministère																		

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - EVALUATION

Category / Catégorie  
SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE  
Year / Année  
1979

For each factor, the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups / Groupes	Changes in representation and distribution / Variations dans la proportion et la répartition h-f.		Recruitment, staffing, transfers / Recrutement, dotation, mutations	Separations / Departis	Other / Autres
	1978	1979			
ES-2	H 6 F 2	H 4 F 1		H 1 F 1	
3	0	0		0	
4	2 (1)	2 (1)		1	
5	4 (2)	3 (2)		0	
6	3	4 (3)		0	
7	2 (4)	0		0	
SOUS-TOTAL	17 20	13 15			
*GRAND TOTAL	11 14	8 10			

- (1) Comprend 1 détachement auprès du Ministère  
 (2) Comprend 3 détachements auprès du Ministère  
 (3) Comprend 1 détachement auprès du Ministère  
 (4) Comprend 2 détachements auprès du Ministère

\*Moins les détachements auprès du Ministère

(pour groupe du grand total seulement)

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

FORM II FORMULE II

1979

Category  
SCIENTIFIQUE ET  
PROFESSIONNELLE

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres
	1978	1979			
	H	F		H	F
IS-1	0	3		1	1
2	0	3		2	2
3	1	2			
4	0	1			
5	0	1			
TOTAL	1	10			
	11				
	TOTAL - 2				

1F IS-2 recommandée par le biais du Permatri

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - EVALUATION

FORM II FORMULE II

Category Catégorie  
ADMINISTRATIVE ET DU  
SERVICE EXTERIEUR

Year Année  
1979

Separations  
Départs

Other  
Autres

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres
	1978	1979			
AS-1	H 4 F 2	H 5 F 3	----- (pour groupe du grand total seulement) ----- 1F mutée aux Affaires extérieures 3 concours pour 3 postes Candidats H 10 F 5 Qualifiés H 2 F 3 Nommés H 1 F 2		
-2	11 11 (1)	9 10	1F programme de formation d'agents spécialistes - 1978 1H 2F		1F IS-1 re- classifié 1H CR-6 re- classifié***
-3	15 11	16 14 (2)	2 concours pour 4 postes Candidats H 22 F 15 Qualifiés H 2 F 3 Nommés H 2 F 2 (aucune candidate à l'un des concours)		1F SCY-4 re- classifié 1F reclassifié à AS-3 2H promu PM-3 1F promu PM-2 Concours - 1H anciennement CR-6 1F anciennement CR-5 1F anciennement SCY-2 1M reclassifié à AS-4
-4	9 2	7 2		2H	1H reclassifié à PG-3
-5	24 (3) 1	24 (4) 2 (5)		3H	2H EG-ESS-8 re- classifié
-6	12 1	13 0	2H concours menés par la CFP	1H 1F	(suivant)

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

FORM II FORMULE II

Year  
1979

Category  
ADMINISTRATIVE ET DU  
SERVICE EXTERIEUR

Année

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.	Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres																																																		
(suivant)	<table border="0"> <tr> <td></td> <td>1978</td> <td>1979</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td><math>\frac{H}{F}</math></td> <td><math>\frac{H}{F}</math></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>-7</td> <td>5 (6) 0</td> <td>8 (7) 0</td> <td></td> <td>1H EG-ESS-11 re-classifié</td> </tr> <tr> <td>-8</td> <td>4 0</td> <td>4 0</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>SOUS-TOTAL</td> <td>84 28</td> <td>86 31</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>112</td> <td>117</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>*GRAND TOTAL</td> <td>82 27</td> <td>81 30</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>109</td> <td>111</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>SOUS-TOTAL +5</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>GRAND TOTAL +2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		1978	1979				$\frac{H}{F}$	$\frac{H}{F}$			-7	5 (6) 0	8 (7) 0		1H EG-ESS-11 re-classifié	-8	4 0	4 0			SOUS-TOTAL	84 28	86 31				112	117			*GRAND TOTAL	82 27	81 30				109	111				SOUS-TOTAL +5					GRAND TOTAL +2				<p>*Moins les détachements auprès du Ministère</p> <p>(1) Comprend 1 détachement auprès du Ministère                  (2) Comprend 1 détachement à l'extérieur du Ministère                  (3) Comprend 1 détachement auprès du Ministère                  (4) Comprend 2 détachements auprès du Ministère                  (5) Comprend 1 détachement auprès du Ministère                  (6) Comprend 1 détachement auprès du Ministère                  (7) Comprend 3 détachements auprès du Ministère</p>		
	1978	1979																																																				
	$\frac{H}{F}$	$\frac{H}{F}$																																																				
-7	5 (6) 0	8 (7) 0		1H EG-ESS-11 re-classifié																																																		
-8	4 0	4 0																																																				
SOUS-TOTAL	84 28	86 31																																																				
	112	117																																																				
*GRAND TOTAL	82 27	81 30																																																				
	109	111																																																				
	SOUS-TOTAL +5																																																					
	GRAND TOTAL +2																																																					

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

FORM II FORMULE II

Category Catégorie  
ADMINISTRATIVE ET DU  
SERVICE EXTÉRIEUR

Year Année  
1979

Separations  
Départs

Other  
Autres

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition n-1.	Recruitment, starting, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres																																																																															
	<table border="0"> <tr> <td></td> <td colspan="2" style="text-align: center;">1978</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">1979</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">H</td> <td style="text-align: center;">F</td> <td style="text-align: center;">H</td> <td style="text-align: center;">F</td> </tr> <tr> <td>FI-1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>-2</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">14</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>-3</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>-4</td> <td style="text-align: center;">6</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">10</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>-5</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>-6</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>-7</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td style="text-align: center;">29</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">34</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">30</td> <td></td> <td style="text-align: center;">35</td> <td></td> </tr> </table>		1978		1979			H	F	H	F	FI-1	2	0	1	0	-2	10	1	14	1	-3	6	0	3	0	-4	6	0	10	0	-5	2	0	4	0	-6	1	0	0	0	-7	2	0	2	0	TOTAL	29	1	34	1		30		35		<p>2 concours pour 3 postes</p> <table border="0"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">H</td> <td style="text-align: center;">F</td> </tr> <tr> <td>Candidats</td> <td style="text-align: center;">16</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Qualifiés</td> <td style="text-align: center;">8</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>Nommés</td> <td style="text-align: center;">3*</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> </table> <p>*Comprend 1 H anciennement FI-1</p> <p>1 concours pour 1 poste</p> <table border="0"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">H</td> <td style="text-align: center;">F</td> </tr> <tr> <td>Candidats</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Qualifiés</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>Nommé</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> </table> <p>2 concours menés par la CFP</p>		H	F	Candidats	16	2	Qualifiés	8	0	Nommés	3*	0		H	F	Candidats	4	2	Qualifiés	1	0	Nommé	1	0	<p>***Programme de formation d'agents spécialistes - 1978</p>	<p>IH anciennement CR-5*** Concours: 2H anciennement CR-5 3H reclassifiés à FI-4</p>
	1978		1979																																																																																
	H	F	H	F																																																																															
FI-1	2	0	1	0																																																																															
-2	10	1	14	1																																																																															
-3	6	0	3	0																																																																															
-4	6	0	10	0																																																																															
-5	2	0	4	0																																																																															
-6	1	0	0	0																																																																															
-7	2	0	2	0																																																																															
TOTAL	29	1	34	1																																																																															
	30		35																																																																																
	H	F																																																																																	
Candidats	16	2																																																																																	
Qualifiés	8	0																																																																																	
Nommés	3*	0																																																																																	
	H	F																																																																																	
Candidats	4	2																																																																																	
Qualifiés	1	0																																																																																	
Nommé	1	0																																																																																	

+5

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.	Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres											
	<p>1978</p> <table border="0"> <tr> <td>H</td> <td>F</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>249 (1)</td> <td>31 (7)</td> </tr> </table>	H	F	9	4	249 (1)	31 (7)	<p>----- (pour groupe du grand total seulement) -----</p> <p>Aucun recrutement en 1979</p> <p>8H et 4F promus de FS-D à FS-1</p>	<p>1H</p> <p>9H</p> <p>1F</p>						
H	F														
9	4														
249 (1)	31 (7)														
-1	<table border="0"> <tr> <td>1979</td> </tr> <tr> <td>H</td> <td>F</td> </tr> <tr> <td>225 (2)</td> <td>21 (9)</td> </tr> <tr> <td>155 (3)</td> <td>3 (11)</td> </tr> <tr> <td>56 (4)</td> <td>0 (12)</td> </tr> <tr> <td>20 (5)</td> <td>0 (13)</td> </tr> </table>	1979	H	F	225 (2)	21 (9)	155 (3)	3 (11)	56 (4)	0 (12)	20 (5)	0 (13)	<p>29H et 3F promus de FS-1 à FS-2</p> <p>16H et 1F promus de FS-2 à FS-3</p> <p>11H promus de FS-3 à FS-4</p> <p>3H promus de FS-4 à FS-5</p>	<p>4H</p> <p>3H</p> <p>4H</p> <p>3H</p>	<p>2F</p>
1979															
H	F														
225 (2)	21 (9)														
155 (3)	3 (11)														
56 (4)	0 (12)														
20 (5)	0 (13)														
-2	<table border="0"> <tr> <td>714</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>773</td> <td>736</td> </tr> </table>	714	59	773	736										
714	59														
773	736														
-3	<table border="0"> <tr> <td>688</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>747</td> <td>717</td> </tr> </table>	688	59	747	717										
688	59														
747	717														
-4	<table border="0"> <tr> <td>SOUS-TOTAL</td> <td>-37</td> </tr> <tr> <td>GRAND TOTAL</td> <td>-30</td> </tr> </table>	SOUS-TOTAL	-37	GRAND TOTAL	-30										
SOUS-TOTAL	-37														
GRAND TOTAL	-30														
-5															
SOUS-TOTAL															
GRAND TOTAL*															

\*Moins les détachements auprès du Ministère et les nominations par décret du conseil

2H FS-5 devenus SX-4 (l'écart de 1 est dû à ce que l'un des FS-5 ci-dessus (nomination par décret du conseil) est revenu au groupe SX)

(voir au verso)

- (1) Comprend 1 détachement auprès du Ministère
- (2) Comprend 4 détachements auprès du Ministère
- (3) Comprend 3 détachements auprès du Ministère et 3 nominations par décret du conseil
- (4) Comprend 9 détachements auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil
- (5) Comprend 5 nominations par décret du conseil
- (6) Comprend 1 détachement auprès du Ministère
- (7) Comprend 1 détachement à l'extérieur du Ministère
- (8) Comprend 2 détachements à l'extérieur du Ministère
- (9) Comprend 2 détachements auprès du Ministère
- (10) Comprend 5 détachements auprès du Ministère et 2 nominations par décret du conseil
- (11) Comprend 1 détachement à l'extérieur du Ministère
- (12) Comprend 6 détachements auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil
- (13) Comprend 2 nominations par décret du conseil

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-1.	Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres												
IS-1	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">1978</td> <td colspan="2">1979</td> </tr> <tr> <td>H</td> <td>F</td> <td>H</td> <td>F</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </table>	1978		1979		H	F	H	F	0	1	0	0			1F reclassifié à AS-1
1978		1979														
H	F	H	F													
0	1	0	0													
-2	0 3		2F													
-3	5 9		2F													
-4	4 1	1F IS-3 devenue IS-4 par droit de priorité (concours restreint)	2H (1 à titre temporaire)													
-5	0 3	1 mutation par le biais de la CFP														
-6	4 (1) 0	Interviewés Nommé														
SOUS-TOTAL	13 17															
GRAND TOTAL*	12 17	*Moins le détachement														
	SOUS-TOTAL -8															
	GRAND TOTAL -7	(1) Comprend 1 détachement auprès du Ministère														

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - EVALUATION

FORM II / FORMULE II

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups / Groupes	Changes in representation and distribution / Variations dans la proportion et la répartition h-f.				Recruitment, staffing, transfers / Recrutement, dotation, mutations	Category / Catégorie	Other / Autres	Year / Année
	1978 H F		1979 H F					
PE-1	0	0	0	1	De la liste de priorité: Interviewés H 1 F 1 Nommée 0 1	ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTERIEUR		1979
-2	2	3	3	1	1 concours pour 1 poste Candidats H 3 F 0 Qualifiés 2 0 Nommé 1 0			1F reclassifiée à PE-3 1H PM-2 promu
-3	4	11	3	9	1 concours pour 1 poste Candidats H 2 F 1 Qualifiés 1 1 Nommée 0 1			2F reclassifiées à PE-4
-4	7	1	7	3				
-5	6	1	6	1				
-6	1	0	1	0				
-7	0	1	0	0				
TOTAL	20	17	20	15				1F reclassifiée à SX-1
	37		35					

-2

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	1978		1979		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Category ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTERIEUR	Year 1979	Année
	H	F	H	F				
PM-1	3	8	5	8	1 concours pour 4 postes	2F	1F anciennement SCY-2***	
					Candidates Qualifiés Nommés	***Programme de formation d'agents spécialistes - 1978	Concours: 1H anciennement CR-2 2H anciennement CR-4 1F anciennement CR-5	
-2	1	1	1	3	2 concours pour 3 postes		Concours: 1F anciennement AS-2 1F anciennement CR-5 1H anciennement CR-4 1H de PM-2 à PE-2	
					Candidates Qualifiés Nommés			
-3	5	2	5	1	1 concours pour 2 postes		2H anciennement AS-2	
					Candidates Qualifiés Nommés			
-4	5	2	6	3	1H de PM-4 à PM-5 1 concours pour 3 postes		Concours: 1H anciennement PM-1 1H anciennement PM-3 1F anciennement PM-3	
					Candidates Qualifiés Nommés			
-5	9	1 (1)	10	2 (3)	1H PM-4 en affectation spéciale à l'étranger à titre de PM-5 (seul candidat)			(suivant)

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

FORM II FORMULE II

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Category / Catégorie  
ADMINISTRATIVE ET DU  
SERVICE EXTÉRIEUR

Year / Année  
1979

Groups / Groupes	Changes in representation and distribution / Variations dans la proportion et la répartition h-f		Recruitment, staffing, transfers / Recrutement, dotation, mutations	Separations / Départs	Other / Autres
	1978 H F	1979 H F			
PM-6	2 1 (2)	2 0			
-7	0 0	1 (4) 0			
SOUS-TOTAL	25 15	20 17			
	40	47			
GRAND TOTAL*	25 13	29 15			
	38	44			
	SOUS-TOTAL +7				
	GRAND TOTAL +6				
	(1) Détachement auprès du Ministère (2) Détachement auprès du Ministère (3) Comprend 2 détachements auprès du Ministère (4) Détachement auprès du Ministère				
	*Moins les détachements auprès du Ministère				

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

Category Catégorie	Year Année
ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTERIEUR	1979

For each factor, the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres									
	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>1978</td> <td>1979</td> </tr> <tr> <td></td> <td>H</td> <td>H</td> </tr> <tr> <td></td> <td>F</td> <td>F</td> </tr> </table>			1978	1979		H	H		F	F			
	1978	1979												
	H	H												
	F	F												
PG-1	0	1	1	1										
-2	4	2	4	2										
-3	3	0	3	1										
-4	2	0	3	0										
-5	1	0	0	0										
-6	1	0	2	0										
-7	1	0	1	0										
TOTAL	12	3	14	4										
	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>15</td> <td>18</td> </tr> </table>			15	18									
	15	18												
			Concours: 1 candidat 1 concours pour 1 poste Candidates: 25 Interviewés: 7 Qualifiés: 1 Nommée: 0	1F reclassifiée à PG-3 1F CR-6 a réussi le concours 1H AS-4 re-classifié 1H reclassifié de PG-3 à PG-4 1H reclassifié à PG-6										



Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Category Catégorie	Year Année
	1978 $\frac{H}{F}$	1979 $\frac{H}{F}$			
EL-3	7	13	Concours menés par la CFP 7H nommés	TECHNIQUE	1979
-4	25	24			
-5	15	14			
-6	21	20	Tous les candidats étaient des hommes		1H promu à EL-6 par voie de concours
-7	5	5			
-8	0	0			
-9	1	1			
TOTAL	74	77			

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

+3

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - EVALUATION

FORM II FORMULE II

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.	Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres	Year Année
					1979
					TECHNIQUE
					1979
					Year
					Année
SI-1	$\begin{array}{r} 1978 \\ \hline \text{H} \quad \text{F} \\ 9 \quad 8 \end{array}$	$\begin{array}{r} 1979 \\ \hline \text{H} \quad \text{F} \\ 15 \quad 14 \end{array}$			1979
		1 concours pour 14 postes			2F anciennement
		Candidats			CR-4
		Qualifiés (ayant	$\frac{\text{H}}{73}$		1F anciennement
		réussi l'examen	17		GR-3
		320 de la CFP)	16		1F anciennement
		Nommés	6		CR-2
			8		1H anciennement
-2	0	1	0	0	CM-5
-3	0	0	0	0	1H anciennement
-4	1	0	0	0	CR-4
-5	0	0	1	0	***
					1H reclassifié
					de SI-4 à
					SI-5
TOTAL	$\begin{array}{r} 10 \\ \hline 19 \end{array}$	$\begin{array}{r} 16 \\ \hline 31 \end{array}$			
					+12

\*\*\*1H anciennement CR-2

2F anciennement  
CR-4  
1F anciennement  
GR-3  
1F anciennement  
CR-2  
1H anciennement  
CM-5  
1H anciennement  
CR-4  
\*\*\*  
1H reclassifié  
de SI-4 à  
SI-5

Category Catégorie  
EXPLOITATION

Year Année  
1979

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Category Catégorie EXPLOITATION	Year Année 1979
	1978 H F	1979 H F			
GS-PRC-5	89 1	82 1		6H	
-6	0 0	0 0			
-7	34 0	37 0	1H promu de GS-PRC-5 à GS-PRC-7 2H GS-PRC-8 intérimaire sont revenus au niveau GS-PRC-7	5H	
-8	9 0	2 0			
TOTAL	132 1 133	121 1 122			

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

FORM II FORMULE II

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition n-f.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres
	1978 H F	1979 H F			
GS-FOS-6	1 0	0 0			1H reclassifié de GS-FOS-6 à GS-FOS-8
	-7 0 0	0 0 0			
	-8 0 0	1 1 0			
	-9 0 0	1 1 0			
TOTAL	1 1 0	2 2 0	1 concours pour 1 poste Recommandés 14 Qualifiés 6 Nommé 1		
					+1



Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Category Catégorie	Year Année
	1978 <u>H</u> <u>F</u>	1979 <u>H</u> <u>F</u>			
GS-MPS-9	0 0	1 0	1 concours pour 1 poste - 1 candidat (homme)	EXPLOITATION	1979
-10	1 0	1 0		Separations Départs	Other Autres
TOTAL	1 0	2 0			
	1	2			
			+1		

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.



INTRODUCTION

Il est deux importants facteurs qui dans un avenir rapproché auront une influence prépondérante sur le Ministère. Il s'agit d'abord de la création d'une Catégorie de la gestion et des effets qu'elle aura sur les niveaux supérieurs de certains de nos principaux groupes. Vient en second lieu la consolidation du service extérieur et les répercussions qu'elle aura sur la structure du groupe FS, sur le nombre d'employés permutants de la Catégorie du soutien administratif et sur les réaménagements des effectifs administratifs de l'Administration centrale, en termes d'employés destinés à appuyer les opérations à l'étranger. Jusqu'à ce que les modalités en aient été fixées, le Ministère ne sera pas en mesure de faire des prévisions sur la nature de ces changements.

ANALYSE DES DONNÉES ET ÉVALUATIONCATÉGORIE DE LA HAUTE DIRECTION

Plus de la moitié des membres du groupe, c'est-à-dire 17 sur 30, sont soit en détachement auprès du Ministère, soit nommés par décret du conseil. L'effectif total du groupe s'est accru de 9 par rapport à l'an passé; cela est attribuable au plus grand nombre de postes de chef de mission (FS) à l'étranger comblés par des membres d'autres ministères du gouvernement, en vertu d'arrangements pris avec le Comité interministériel des relations extérieures (CIRE).

La taille nette du groupe est passée de 7 à 13. Une femme a été reclassifiée de PE-7 à SX-1. Elle actuellement à la tête de la Direction de la gestion du personnel. Deux femmes SX sont chefs de mission. Il y a actuellement dans le groupe FS 11 femmes dont le traitement se situe dans l'échelle actuelle des SX. Cette augmentation du nombre de femmes est le résultat des efforts déployés par le Ministère pour se doter d'une représentation équitable de femmes aux niveaux supérieurs.

CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE

Bien que le nombre total d'hommes dans cette catégorie n'ait pas changé, il y a eu deux détachements de plus et l'ajout d'un employé dans le groupe ENENG. Deux des femmes sont à la tête de direction, l'une AR-7, l'autre LS-5.

Groupe ES

La faible représentation des femmes dans le groupe ES et les exigences sévères liées au genre de travail qu'elles sont appelées à accomplir au Ministère réduisent le nombre total de candidates qualifiées aux concours. En effet, les femmes tendent plutôt à s'inscrire à des concours portant sur les niveaux inférieurs. L'indice de roulement dans le groupe est faible.

Dans le concours qui vient de se terminer, deux hommes et une femme s'étaient portés candidats, mais la femme ne s'est pas qualifiée.

CATÉGORIE ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTÉRIEUR

Le nombre total d'hommes dans cette catégorie a diminué de 26 au cours de l'année, celui des femmes de deux.

Groupe AS

Le taux de participation des femmes dans ce groupe dépasse actuellement l'objectif de 25 %. Cela est dû en partie au détachement auprès du Ministère d'une femme de niveau AS-5 qui accomplit des tâches de FS.

L'introduction de postes permutants dans ce groupe aura un effet sur les postes AS-1 à AS-4, mais nous espérons que le rapport de 3 pour 1 sera maintenu. Les statistiques concernant les concours sont jusqu'à maintenant encourageantes.

On ne sait pas encore comment la consolidation du service extérieur influera sur le groupe.

#### Groupe FS

Globalement parlant, on compte dans ce groupe 36 hommes et une femme de moins que l'an passé. Les promotions ont été limitées aux FS-1 qui sont devenus FS-2, mais cela n'apparaît pas dans les statistiques. En effet, depuis l'imprimé informatique, une femme a été nommée FS-5 par décret du conseil et est actuellement chef de mission. Des quatre femmes FS-3, deux sont chefs de mission, la troisième, en détachement, occupe un poste supérieur et la quatrième est à la tête d'une direction. De plus, davantage de femmes FS ont été affectées à des postes clés:

- 1 est directrice,
- 2 sont directrices adjointes
- 2 occupent des postes en vue dans le domaine des relations avec les médias
- 4 occupent des postes aux bureaux économiques

Une femme PM-5 en détachement accomplit des tâches de FS (une AS-5 a déjà été mentionnée). Tous les facteurs mentionnés dans l'Introduction touchent ce groupe: introduction d'une Catégorie de la gestion, consolidation du service extérieur et, partant, restructuration du groupe lui-même. Le Rapport annuel de 1978 de la CFP signale que le taux de participation des femmes dans la Fonction publique était plus faible que celui du ministère des Affaires extérieures (7,2 et 7.6 % respectivement); il est donc peu

vraisemblable que ce taux s'accroisse du fait d'une augmentation de la taille du groupe. Cependant, 7 des 12 candidats choisis lors de la séance de recrutement de 1979 sont des femmes; à ce jour, trois femmes et trois hommes ont accepté les offres d'emploi.

#### CATÉGORIE TECHNIQUE

Quatre hommes et six femmes sont venus accroître le nombre d'employés dans cette catégorie, le gros de l'augmentation portant sur le groupe SI.

#### Groupe EL

Il n'y a encore aucune femme au sein de ce groupe, bien que pour la première fois deux des trois femmes inscrites au Répertoire de postulants de la CFP se sont inscrites à un concours qui se déroule actuellement.

#### CATÉGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF

Il serait particulièrement trompeur de comparer ici les statistiques de 1979 avec celles de 1978 en raison des changements dans les bases de données; c'est-à-dire 1) certains employés temporaires ont de toute évidence été inclus dans les statistiques de l'an passé, ce qui pourrait contribuer cette année à une réduction ne correspondant pas à la réalité, et 2) la répartition des employés entre les divers niveaux des groupes sera faussée car ceux qui, à titre intérimaire, occupent un niveau

plus élevé n'ont pas été inscrits dans le programme informatisé antérieur. Les groupes les plus touchés par ces facteurs sont les CR et les ST.

#### Groupe CR

En raison de ce qui précède, il n'a pas été possible de fournir des données précises pour ce groupe sur la formule n° II.

Pour la première fois cette année, des examens écrits font partie du processus de promotion des CR permutants. Les résultats obtenus aux examens seront intégrés au processus d'appréciation et aideront à la mise sur pied de programmes de formation dans les domaines où l'on constate des faiblesses.

Ce groupe fera l'objet d'une analyse en profondeur par suite de l'introduction d'un groupe AS permutant au Ministère.

#### Sous-groupe SCY

Il ressort pleinement des Plans d'action que le Ministère s'inquiète des problèmes des secrétaires permutantes et fait tout en son pouvoir pour régler la question du pourcentage de postes supérieurs, des intérêts professionnels et des difficultés que connaissent l'Administration centrale et les missions à l'étranger.

### CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION

Comme il est expliqué à la rubrique Évaluation, l'avenir du groupe GS-PRC, le plus important dans cette catégorie, sera touché par la restructuration du programme de sécurité à l'étranger. Il n'y a eu aucun recrutement dans ce groupe ces dernières années.

### OBSERVATIONS GÉNÉRALES

Comme il a été suggéré que l'étude des changements dans les taux de représentation au Ministère nous donnerait une idée plus juste des progrès enregistrés si la catégorie du soutien administratif en était excluse, nous joignons au rapport les statistiques comparatives pour 1976 et 1979. Il n'a pas été possible d'utiliser les données de 1975, puisque seuls certains des détachements et des nominations par décret du conseil ont été à l'époque inclus dans le programme informatique et que notre but est de déterminer les progrès en termes nets.

On constatera que durant ces 4 années au cours desquelles les années-personnes ont été réduites, le nombre d'hommes a diminué de 37, celui des femmes, augmenté de 22.

La plus grande augmentation chez les femmes (+13) s'est produite dans le groupe SI qui a été élargi par suite de la réorganisation de la Direction des systèmes d'information et des archives. La plupart des candidates choisies pour ces postes provenaient de la Catégorie du soutien administratif.

C'est le groupe FS qui accuse la plus importante diminution des effectifs; 8 hommes et 45 femmes ont quitté le groupe. Le phénomène d'attrition chez les femmes est presque entièrement attribuable au départ d'anciennes AS permutantes qui sont venues rejoindre les rangs du groupe FS en 1973.

CONCLUSIONS GÉNÉRALES

Les données présentées dans ce rapport ont été recueillies au cours de la période de l'été 1973 à l'été 1974. Elles ont été analysées et synthétisées dans ce rapport. Les conclusions qui ont été tirées de ces données sont les suivantes: (1) Le nombre total de personnes qui ont travaillé dans le groupe FS a diminué de 53 personnes pendant la période de l'été 1973 à l'été 1974. (2) Cette diminution a été causée par le départ de 8 hommes et de 45 femmes. (3) Le phénomène d'attrition chez les femmes est presque entièrement attribuable au départ d'anciennes AS permutantes qui sont venues rejoindre les rangs du groupe FS en 1973. (4) Le nombre total de personnes qui ont travaillé dans le groupe FS a augmenté de 12 personnes pendant la période de l'été 1973 à l'été 1974. (5) Cette augmentation a été causée par le recrutement de 12 personnes.

LES APPENDICES

On trouvera que durant ces 4 années on a obtenu les données suivantes: (1) Le nombre total de personnes qui ont travaillé dans le groupe FS a diminué de 53 personnes pendant la période de l'été 1973 à l'été 1974. (2) Cette diminution a été causée par le départ de 8 hommes et de 45 femmes. (3) Le phénomène d'attrition chez les femmes est presque entièrement attribuable au départ d'anciennes AS permutantes qui sont venues rejoindre les rangs du groupe FS en 1973. (4) Le nombre total de personnes qui ont travaillé dans le groupe FS a augmenté de 12 personnes pendant la période de l'été 1973 à l'été 1974. (5) Cette augmentation a été causée par le recrutement de 12 personnes.

COMPARAISONS DES TAUX DE REPRESENTATIONS, EXCLUSION FAITE DE LA CATEGORIE DU

SOUTIEN ADMINISTRATIF

(DETACHEMENTS ET NOMINATIONS PAR DECRET DU CONSEIL NON COMPRIS)

	1976		1979	
	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>F</u>
SX	<u>9</u>	<u>0</u>	<u>12</u>	<u>1</u>
AR	0	0	1	0
DS	0	0	-	-
ED	0	0	1	1
ENENG	0	0	1	0
ES	8	3	8	2
HR	3	0	4	0
LA	2	0	2	0
LS	0	6	1	8
SEREM-S-SCA	-	-	-	-
CATEGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE				
SOUS-TOTAL	<u>13</u>	<u>9</u>	<u>18</u>	<u>11</u>

COMPARAISONS DES TAUX DE REPRESENTATION, EXCLUSION FAITE DE LA CATEGORIE INI

	1976		1979	
	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>F</u>
AS	82	22	81	30
CO	-	-	-	-
CS	4	0	8	0
FI	17	0	34	1
FS	707	64	662	56
IS	17	15	10	12
OM	8	0	9	0
PE	24	12	20	15
PG	13	2	14	4
PM	16	13	28	16
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b><u>888</u></b>	<b><u>128</u></b>	<b><u>866</u></b>	<b><u>134</u></b>

CATEGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE

SOUS-TOTAL

	1976		1979	
	<u>H</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>F</u>
DD	2	0	2	0
EGESS	16	0	2	0
EL	67	0	77	0
GT	8	3	8	3
SI	4	2	16	15
TOTAL	<u>97</u>	<u>5</u>	<u>105</u>	<u>18</u>
GL	16	0	15	0
GS	214	2	185	2
HP	2	0	1	0
SOUS-TOTAL	<u>232</u>	<u>2</u>	<u>201</u>	<u>2</u>
GRAND TOTAL	<u>1239</u>	<u>144</u>	<u>1202</u>	<u>166</u>
	<u>1383</u>		<u>1368</u>	

SOMMAIRE DE LA COLONNE "AUTRES" SUR LA FORMULE No II

Passage - de la Catégorie du soutien administratif à une autre  
catégorie, par voie de concours

12 hommes

10 femmes

Passage - d'un groupe à un autre dans la Catégorie administrative et du  
service extérieur, par voie de concours

5 hommes

1 femme

Reclassification à un niveau supérieur - au sein du même groupe

11 hommes

5 femmes

Reclassification intergroupe

6 hommes

3 femmes

Promotions au sein du même groupe, par voie de concours

3 hommes

1 femme

TOTAL

37 hommes

20 femmes

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

**Remarks/Explications**  
Les responsables du personnel et des programmes dans les missions à l'étranger n'ont pas l'accès voulu à des conseils expérimentés en matière de gestion du personnel.

**Objective/Objectif**  
Fournir sur place aux superviseurs, aux gestionnaires et aux administrateurs des conseils sur la façon de traiter efficacement des questions touchant l'avancement professionnel de la femme.

**Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibilities, Control) / Plans d'action (activités, échéancier, centres de responsabilité)**  
La Section de l'emploi s'occupe actuellement d'organiser une session de formation de d'orientation axée sur le travail de colloque. Ces sessions traitent des systèmes d'appréciation récemment révisés et se tiendront 4 ou 5 fois l'an à Ottawa et dans certaines missions à l'étranger. Le rôle de l'appréciation dans l'avancement professionnel des employés.  
**C - ÉVALUATION DES OBJECTIFS POUR L'ANNÉE FINANCIÈRE 1979-1980**  
**Responsabilité:** Section de la formation et du perfectionnement  
Section de l'emploi  
Comité de l'EPF

**Evaluation/Évaluation/Conclusions/Conclusions**  
Les femmes qui sont d'avis que la direction n'a pas correctement donné suite aux plans de perfectionnement consignés dans leur rapport d'appréciation sont invitées à faire valoir leur point de vue devant un sous-comité de l'EPF qui agira en l'occurrence comme médiateur chargé de régler le cas.  
- correspondance entre la formation demandée et la formation entreprise;  
- correspondance entre les affectations et les aspirations de l'employé; et  
- nature d'ajustements entre la formation demandée et la formation recevable.

**Evaluation/Évaluation**  
La Section de l'emploi et celle de la formation ont organisé, à l'intention des superviseurs à Ottawa et à l'étranger, une série de sessions de formation sur le programme d'appréciation afin de les familiariser, entre autres, à apporter un plus grand soin et une plus grande attention à l'avancement professionnel des employés de sexe féminin. Cinq sessions se sont tenues à Ottawa, deux à Paris et deux à Londres. Les sessions se poursuivront (il y en a huit de prévues pour 1980-1981) jusqu'à ce que le plus grand nombre possible de superviseurs et d'employés y aient participé. À ce jour, un seul colloque sur le rôle des employés dans le

C - ÉVALUATION DES OBJECTIFS POUR L'ANNÉE FINANCIÈRE 1979-1980

Section	Objectifs	Personnel
1	...	1
2	...	2
3	...	3
4	...	4
5	...	5
6	...	6
7	...	7
8	...	8
9	...	9
10	...	10
11	...	11
12	...	12
13	...	13
14	...	14
15	...	15
16	...	16
17	...	17
18	...	18
19	...	19
20	...	20
21	...	21
22	...	22
23	...	23
24	...	24
25	...	25
26	...	26
27	...	27
28	...	28
29	...	29
30	...	30
31	...	31
32	...	32
33	...	33
34	...	34
35	...	35
36	...	36
37	...	37
38	...	38
39	...	39
40	...	40
41	...	41
42	...	42
43	...	43
44	...	44
45	...	45
46	...	46
47	...	47
48	...	48
49	...	49
50	...	50
TOTAL	...	37


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

1979-80

## Rationale/Explication

Les responsables du personnel et des programmes dans les missions à l'étranger n'ont pas l'accès voulu à des conseillers expérimentés en matière de gestion du personnel.

## Objective/Objectif

Fournir sur place aux superviseurs, aux gestionnaires et aux administrateurs des conseils sur la façon de traiter efficacement des questions touchant l'avancement professionnel de la femme.

 Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
 Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

La Section de l'emploi s'occupe actuellement d'organiser une session de formation ou d'orientation modelée sur la formule du colloque. Ces sessions traiteront des systèmes d'appréciation récemment révisés et se tiendront 4 ou 5 fois l'an à Ottawa et dans certaines missions à l'étranger. Le rôle de l'appréciation dans l'épanouissement professionnel des employés de sexe féminin sera intégré au programme.

Responsabilité: Section de la formation et du perfectionnement  
 Section de l'emploi  
 Comité de l'EAF

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Les femmes qui sont d'avis que la direction n'a pas correctement donné suite aux plans de perfectionnement consignés dans leur rapport d'appréciation seront invitées à faire valoir leur point de vue devant un sous-comité de l'EAF qui agira en l'occurrence comme ombudsman chargé de revoir le cas.

- Correspondance entre la formation demandée et la formation entreprise;
- correspondance entre les affectations et les aspirations de l'employé; et
- nombre d'ajustements entre la formation demandée et la formation recommandée.

## Evaluation/évaluation

La Section de l'emploi et celle de la formation ont organisé, à l'intention des superviseurs à Ottawa et à l'étranger, une série de sessions de formation sur le programme d'appréciation afin de les inciter, entre autres, à apporter un plus grand soin et une plus grande attention à l'épanouissement professionnel des employés de sexe féminin. Cinq sessions se sont tenues à Ottawa, deux à Paris et deux à Londres. Les sessions se poursuivront (il y en a huit de prévues pour 1980-1981) jusqu'à ce que le plus grand nombre possible de superviseurs et d'employés y aient participé. À ce jour, un seul colloque sur le rôle des employés dans le

(suivant)

FORM - FORMULE 1  
TABLEAU DES RÉSULTATS  
1979-80

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

processus d'appréciation du rendement a été tenu, bien qu'il soit prévu d'en tenir une dizaine d'autres au cours de la prochaine année financière, selon les besoins. Ces colloques portent sur les points précis qui, dans le cheminement professionnel des femmes, les préoccupent et sur l'importance des appréciations du rendement dans l'optique de ces objectifs particuliers. La Section de l'emploi a également mis sur pied à l'intention des gestionnaires une série de sessions d'information sur la dotation. Huit sessions se sont tenues jusqu'à maintenant et la Section prévoit continuer dans la même voie jusqu'à ce que tous les gestionnaires/superviseurs aient participé. L'aspect EAF est mis en lumière tout au long des sessions. Sept administrateurs du personnel, trois hommes et quatre femmes, sont à tour de rôle administrateurs des cours susmentionnés. De plus, le programme d'appréciation fait actuellement l'objet d'une révision.

La Section de l'emploi a occupé actuellement d'organiser une session de formation en d'orientation axée sur la formation du colloque. Ces sessions traitent des systèmes d'appréciation récemment révisés et se tiennent à Ottawa et dans certaines missions à l'étranger. La rôle de l'appréciation dans l'épanouissement professionnel des employés de sexe féminin sera intégré au programme.

Réponsabilité: Section de la formation et du perfectionnement  
Section de l'emploi  
Unité de l'EAF

Les femmes qui sont d'avis que la direction n'a pas correctement donné suite aux plans de perfectionnement continuent dans leur regard d'appréciation seront invités à faire valoir leur point de vue devant un sous-comité de l'EAF qui agit en l'occurrence comme médiateur chargé de revoir le cas.

- Coopération entre la formation demandée et la formation existante  
- Coopération entre les attentes et les aspirations de l'employé et  
- l'ajustement entre la formation demandée et la formation existante.

La Section de l'emploi et celle de la formation ont organisé à l'intention des administrateurs à Ottawa et à l'étranger, une série de sessions de formation sur le processus d'appréciation afin de les informer, entre autres, à propos de la plus grande attention à donner à l'épanouissement professionnel des employés de sexe féminin. Cinq sessions se sont tenues à Ottawa, deux à Paris et deux à Londres. Les sessions se tiennent (1) y en a fait de prévues pour 1980-1981) jusqu'à ce que le plus grand nombre possible de administrateurs et d'employés y aient participé. À ce jour, un seul colloque sur le rôle des employés dans le

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

## Rationale/Explication

Le recrutement pour les groupes CM et PRC a traditionnellement été axé sur un bassin de main-d'oeuvre composé majoritairement d'hommes. La direction hiérarchique est favorablement disposée à apporter les correctifs nécessaires aux troussees d'orientation.

## Objective/Objectif

Augmenter le nombre de femmes dans les groupes CM et PRC.

 Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
 Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Tenir en 1979 un concours interne de recrutement pour les groupes CM et PRC, expressément approuvé et vivement encouragé par le Comité de l'EAF.

Responsabilité: Section de l'emploi

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Tant que les ressources en années-personnes permettent de recruter, le Ministère devrait chercher à s'assurer qu'au moins 10 % des candidats et des titulaires choisis sont des femmes.

## Évaluation

Il n'y a eu aucune séance de recrutement pour les CM et PRC en 1979, en raison des coupures en années-personnes au Ministère. Cependant, un concours de recrutement pour les CM est actuellement en cours. Il est ouvert à tous les employés du ministère des Affaires extérieures, y compris ceux en poste à l'étranger. Au 17 mars, 10 hommes et 16 femmes avaient posé leur candidature. La zone du concours et les exigences de base ont été fixées de manière à encourager le plus grand nombre possible de femmes à y participer.

On ne connaîtra pas avant juin 1980 les résultats de cet effort visant à accroître le nombre de femmes dans le groupe CM. Au moins 1 femme fera partie du comité de sélection. Une importante proposition visant à restructurer les programmes de sécurité au Ministère a empêché la tenue d'une séance de recrutement pour le groupe PRC en 1979, comme cela avait été prévu. À l'heure actuelle, le Ministère n'est pas encore en mesure de déterminer s'il lui sera possible de tenir en 1980 une séance de recrutement pour ce groupe.

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

## Rationale/Explication

En présentant le détachement de femmes auprès de comités d'appréciation et d'avancement sous l'angle de l'enrichissement, on vaincra les résistances de ceux qui s'y opposent pour la forme et on les amènera à saisir l'importance que le Ministère attache à une représentation appropriée des femmes à ces comités, et partant, à l'expression de leurs points de vue.

## Objective/Objectif

Inviter les gestionnaires hiérarchiques qui s'opposent au détachement de personnel féminin auprès des comités de sélection et d'évaluation à réfléchir sur le bien-fondé de leurs motifs à la lumière des objectifs de l'EAF.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Les gestionnaires refusant de détacher des femmes auprès de comités pourront être appelés à expliquer les raisons de leur décision devant un sous-comité de l'EAF. Ce dernier étudiera les facteurs qui ont motivé la décision et, s'il y a lieu, présentera aux autorités ministérielles les commentaires qui s'imposent.

Responsabilité: Section de l'emploi  
Sous-comité de l'EAF.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Une augmentation d'au moins 5 % (jusqu'à 87 %) du nombre de comités de sélection et de comités d'examen des appréciations auxquels participeront les femmes.

## Evaluation/Évaluation

Malgré la réduction des années-personnes qui, cette année, est venue envenimer ce problème et entraîner une augmentation considérable des charges de travail, seuls trois comités d'examen des appréciations ne comptaient pas de femmes parmi leurs membres. Tous les comités d'avancement (88 %) comptaient au moins une femme. Dans l'ensemble, 39 % des membres siégeant à l'un ou l'autre des comités étaient des femmes.

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

## Rationale/Explication

Les réactions des employés du Ministère constituent un stimulus efficace pour changer et/ou intensifier la perception des problèmes liés à l'EAF.

## Objective/Objectif

Montrer au personnel du Ministère que la Section de l'emploi est ouverte à toute suggestion visant à améliorer les techniques de sélection et de concours.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Dès l'amorce du processus de dotation dans un groupe à prédominance traditionnellement masculine, un sous-comité de l'EAF se réunira avec les directeurs hiérarchiques et l'agent de dotation responsable afin de discuter des exigences de base et des critères envisagés à l'égard du champ d'admissibilité.

Responsabilité: Section de l'emploi  
Comité de l'EAF

## Critères d'évaluation

- Un rapport présenté en fin d'année par le sous-comité et corroborant le fait que des mesures sérieuses ont été prises et qu'il y a possibilité de progrès.
- Les limites posées au champ d'admissibilité des postes non permutants garantiront qu'au moins 15 % des candidats admissibles seront des femmes.

## Évaluation

Les séances d'information à l'intention des gestionnaires hiérarchiques, qui mettent en lumière les objectifs de l'EAF, ont remplacé l'activité que devait entreprendre le sous-comité de l'EAF.

Les groupes CM et FI se composent traditionnellement d'hommes partout dans la Fonction publique. Un concours ministériel de CR-3 est actuellement en cours; la zone de concours et les exigences de base ont été fixées de manière à encourager le plus grand nombre possible de femmes à y participer. Au 17 mars, 10 hommes et 16 femmes avaient posé leur candidature.

Les limites imposées en matière d'années-personnes n'ont pas permis au Ministère de pourvoir de poste FI en 1979, exception faite du poste FI-2, comblé par suite du concours tenu en 1978 dans le cadre du Programme de formation d'agents spécialistes.

Ce programme a également permis à une femme d'être nommée à un poste PM-2 dans une direction où l'on manque d'agents féminins.

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

## Rationale/Explication

Le Ministère reconnaît la nécessité d'offrir à son groupe d'agents non permutants, dont certains sont des femmes, des occasions d'avancement professionnel au sein de l'organisation.

## Objective/Objectif

Offrir aux agents non permutants du Ministère des occasions de perfectionnement et d'avancement par le biais de la progression professionnelle et, particulièrement, aider les agents féminins non permutants à diversifier leur expérience et à augmenter leur nombre dans tous les secteurs de compétence. Cette mesure devrait entraîner une plus grande polyvalence chez au moins 5 % des agents féminins non permutants du Ministère.

## Plans d'action

La Section de la planification des ressources humaines:

- préparera le premier projet d'un document d'orientation;
- participera au groupe d'étude; et
- participera à l'application de la politique approuvée.

## Critères d'évaluation

- Acceptation par la haute direction des recommandations du groupe;
- à long terme - meilleure structure organisationnelle permettant la diversification;
- nombre de femmes occupant des postes supérieurs;
- nombre de femmes promues de niveaux inférieurs à des niveaux intermédiaires;
- nombre de mouvements intergroupes; et
- diversification de l'expérience de travail chez au moins 5 % des agents féminins non permutants du Ministère.

## Évaluation

Un document d'orientation a été rédigé qui recommande certaines mesures pour améliorer les occasions d'avancement professionnel des agents non permutants, particulièrement les agents féminins. Cependant, compte tenu des récentes coupures en années-personnes et des contraintes continues qui empêchent le Ministère de déployer son personnel comme il le voudrait, il a été décidé de ne pas présenter ce document à la haute direction pour l'instant.



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

1979-80

**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 en vue d'une meilleure utilisation de l'effectif, ce qui comprend la mise au point de profils ou 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, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)**  
La Section de la planification des ressources humaines terminera les inventaires professionnels de tous les groupes d'occupation du Ministère.

- Evaluation Criteria/Critères d'évaluation**
- Nombre et nature des sections concernées;
  - modifications des programmes de recrutement;
  - définition de la formation requise; et
  - utilité des inventaires dans l'orientation et la planification des carrières.

**Evaluation/Évaluation**  
Le système n'a influé en rien sur les programmes de recrutement et n'a eu qu'une utilité réduite pour la définition des besoins en formation. Il a cependant été utilisé en orientation et dans le processus de planification des carrières. Ce sont surtout la Section de l'affectation et celle de la planification des ressources humaines qui ont besoin du système, la Section de la formation s'en servant à l'occasion. L'élaboration de systèmes manuels d'inventaire pour d'autres groupes a été arrêtée, le Ministère optant pour un système informatisé.

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

## Rationale/Explication

En fournissant aux employés du groupe de soutien l'occasion de passer dans le groupe des agents, le Ministère reconnaît la nécessité d'examiner les diverses tendances et d'envisager quelles mesures correctives, s'il en est, s'imposent pour s'assurer que les employés dont le potentiel est grand ne sont pas mis de côté.

## Objective/Objectif

Offrir des occasions de perfectionnement, notamment par le biais du Programme de formation d'agents spécialistes, afin que le Ministère et l'employé puissent mettre à profit l'expérience unique acquise par une formation au service extérieur.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

- La Section de la planification des ressources humaines continuera à suivre le progrès des neuf stagiaires, dont trois femmes.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Évaluation des données fournies par les gestionnaires responsables; et
- nombre de femmes stagiaires ayant réussi et ayant été nommées.

## Evaluation/Évaluation

La participation des femmes au Programme de formation d'agents spécialistes a été couronnée du plus vif succès. Au cours de 1979-1980, le nombre de femmes stagiaires est passé de trois à quatre; trois d'entre elles ont été nommées à leurs postes.


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

## Rationale/Explication

Étant donné que l'actuel système de classification est en vigueur depuis plus de dix 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 de permettre une utilisation optimale du personnel de soutien, particulièrement des femmes, en appliquant, dans certaines missions à l'étranger, la norme CR et la définition de l'employé du Service extérieur.

 Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
 Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Sous la supervision de la Direction des affectations du personnel, la Section de la planification des ressources humaines:

- contrôlera les projets pilotes déjà en cours et qui prendront fin en juin 1979;
- rédigera un rapport à l'intention de la haute direction; et
- rédigera un rapport à l'intention du Conseil du Trésor et de la CFP.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Comparaison entre l'efficacité des deux notions, par le biais d'une analyse des rapports présentés par les six missions.

## Evaluation/Évaluation

Si les résultats des projets pilotes ont été positifs à presque tous les égards, il est clair que la notion proposée n'a pas l'appui entier de tous les groupes. Les CM en particulier ont exprimé de fortes réserves concernant les avantages de la proposition. Un rapport préparé pour la haute direction fait toujours l'objet de discussions à un niveau intermédiaire.

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

## Rationale/Explication

Il n'y a jamais eu de survol et d'analyse des processus de recrutement des FS et de leurs répercussions. On estime qu'un tel document permettrait au Ministère de recenser les secteurs sur lesquels il devrait concentrer ses efforts s'il veut attirer, recruter et garder des femmes hautement compétentes dans le Service extérieur.

## Objective/Objectif

Revoir à fond les processus ministériels de recrutement des FS et leurs répercussions.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

La Section de la planification des ressources humaines préparera un document détaillé sur les pratiques actuelles de recrutement en ce qui a trait aux FS; elle recensera également les secteurs problèmes et en discutera.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Lorsque les recommandations auront été acceptées, il sera possible d'en mesurer les effets à long terme. Au nombre des critères d'évaluation: la comparaison du nombre de femmes recrutées à l'avenir par rapport au passé, y compris la qualité des candidates, leur cheminement professionnel et leurs profils d'affectation.

## Evaluation/Évaluation

Une étude portant sur le processus de recrutement des FS a été achevée. Si les recommandations qu'on y trouve n'ont pas encore été officiellement adoptées, nombre d'entre elles se reflètent déjà dans des pratiques qui se normalisent, par exemple, lorsque cela est possible, la présence de femmes dans les équipes de recrutement des FS, dans les comités d'entrevue et dans les comités d'avancement.

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

## Rationale/Explication

Le Ministère est d'avis que des plans de carrière faciliteraient le processus d'affectation et accroîtraient les chances d'avancement. Il s'en suivrait que l'on pourrait consacrer davantage de temps au cheminement professionnel de l'employé, compte tenu des besoins du Ministère, ce qui en retour devrait augmenter les chances d'avancement pour les femmes.

## Objective/Objectif

Créer un plan de carrière pour les SCY et les CM afin de faciliter les affectations, l'exécution des programmes de formation et de perfectionnement, et accroître les perspectives de carrière.

 Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
 Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

La Section de la planification des ressources humaines mènera deux études sur la création de plans de carrière à l'intention des groupes d'exploitation SCY et CM.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Nombre de recommandations acceptées et mises en pratique.
- À long terme, satisfaction professionnelle (données fournies par les employés), programmes d'affectation réussis.

## Evaluation/Évaluation

Une étude préliminaire du groupe permutant SCY indique qu'il faudrait, si l'on veut donner à la planification des carrières une dimension pratique, procéder à des changements structurels dans le groupe, par exemple améliorer la distribution des postes entre l'Administration centrale et les missions à l'étranger, et revoir les classifications, particulièrement dans le but de faire disparaître les anomalies évidentes aux niveaux supérieurs. Ces mesures sont en cours. Dans le cas des CM, une étude du groupe a indiqué que la possibilité de planifier les carrières était limitée. Cependant, le cheminement professionnel d'un petit nombre de femmes actuellement du groupe sera suivi dans le but de s'assurer que leur profil d'affectations leur donne la même préparation à l'avancement qu'aux hommes.

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

## Rationale/Explication

Le Ministère reconnaît la nécessité absolue d'avoir des femmes qualifiées à des postes de cadres supérieurs, particulièrement dans le groupe SX.

## Objective/Objectif

S'assurer que les femmes sont représentées dans le groupe SX.

 Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
 Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

- Accroître la participation des femmes aux programmes de formation et de perfectionnement conçus à l'intention des cadres supérieurs, par exemple les programmes CAP, ENA, ENAP, etc.
- Accroître le nombre de femmes à des postes de gestion, afin de mieux les préparer à occuper des postes de cadres supérieurs.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Nombre de femmes inscrites aux cours offerts à la haute direction et aux cadres;
- augmentation du taux d'avancement; et
- cheminement professionnel.

## Évaluation

- Une femme a été reclassifiée de PE-7 à SX-1.
- Une femme est actuellement inscrite au programme CAP, une autre au programme ENAP.
- En raison de la réduction des effectifs, aucun comité d'avancement des niveaux supérieurs du Ministère ne s'est réuni. Quatre des dix-sept agents promus de FS-1 à FS-2 étaient des femmes, ce qui représente 23 % de l'ensemble des employés promus.
- Deux femmes ont été affectées à la tête de direction; deux à titre de directrices adjointes; et deux comme chefs de mission. De plus, deux femmes SX détachées auprès du Ministère sont chefs de mission et une autre, également chef de mission, a été nommée par décret du conseil.

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

## Rationale/Explication

Bien que les conditions régnant dans certaines missions à l'étranger réduisent de façon générale l'intérêt des employés envers ces missions, il peut arriver que les femmes aient à faire face à des contraintes particulières dues aux conditions spéciales s'appliquant localement.

## Objective/Objectif

Recenser et analyser les facteurs sociaux, environnementaux et organisationnels qui réduisent l'intérêt des employés pour le service à l'étranger afin d'éliminer tout obstacle à cet égard.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

La Section de l'affectation des agents:

- interrogera les employés sur leurs préférences en matière d'affectation d'ici le milieu de 1979;
- collaborera avec la Direction des relations de travail et de la rémunération afin de veiller à ce que les modalités du service à l'étranger soient continuellement modifiées pour encourager et faciliter le travail à l'étranger, particulièrement dans le cas des femmes; et
- encouragera la conclusion d'accords intergouvernementaux afin d'accroître les possibilités d'emploi pour les conjoints désirant travailler.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Entrevues et correspondance avec tous les FS devant être réaffectés en 1980; et
- collaboration avec le service du protocole, la Direction des opérations juridiques et les directions géographiques appropriées pour accroître de 20 % le nombre d'accords intergouvernementaux.

## Evaluation/Évaluation

- Tous les FS qui devaient être réaffectés en 1979-1980 ont fait l'objet d'entrevues ou de correspondance.
- Le nombre d'accords intergouvernementaux réciproques a augmenté de 30 %.

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

1979-80

## Rationale/Explication

Le groupe FS ne se compose que de 7,6 % de femmes. Même si ce pourcentage se compare favorablement au rapport hommes/femmes enregistré dans les services extérieurs des pays industrialisés, il devrait être amélioré dans le contexte canadien.

## Objective/Objectif

Augmenter de 8 % par année le nombre total de femmes dans le groupe FS, jusqu'à ce qu'un équilibre hommes/femmes plus représentatif soit atteint.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Étant donné l'absence cette année d'un programme de recrutement général imputable aux mesures d'austérité, recruter, dans le cadre d'un programme de mutations latérales sélectives, un nombre suffisant de femmes qualifiées pour atteindre l'objectif de 8 %.

Responsabilité: Section de l'affectation des agents

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Augmentation de 8 % du nombre de femmes dans le groupe FS.

## Evaluation/Évaluation

- La proportion des femmes a augmenté de 0,3 % par suite d'une diminution du nombre d'hommes dans le groupe.
- Par suite de la réduction de 2 % des effectifs, le Ministère n'a pu recruter d'agents en 1979; le programme des mutations latérales a également été limité. Quatre femmes de niveaux équivalents à FS-1 et FS-2 ont été détachées auprès du Ministère au cours de l'année. La Section de l'affectation des agents poursuit ses efforts pour recruter d'autres candidates acceptables. En 1979-1980, nous avons recommencé à recruter et sept des 12 meilleurs candidats sont des femmes. Nous nous attendons à ce qu'au moins cinq d'entre elles acceptent l'offre des Affaires extérieures et commencent à travailler à l'été de 1980.


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

## Rationale/Explication

Le Ministère doit avoir des femmes compétentes aux niveaux les plus élevés.

## Objective/Objectif

S'assurer que les femmes sont représentées aux niveaux FS-4 et FS-5 et aux divers échelons du groupe SX.

 Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
 Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Faire accéder les femmes aux niveaux FS-4 et FS-5 par le biais d'un programme de mutations latérales et former des femmes compétentes pour les échelons du groupe SX.

Responsabilité: Section de l'affectation des agents

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Nombre de femmes ayant accédé aux niveaux FS-4 et FS-5 et aux échelons du groupe SX.

## Evaluation/Évaluation

- On compte actuellement 11 femmes dans le groupe FS dont le traitement se situe dans l'échelle actuelle des SX.
- L'accroissement du nombre de femmes à ces niveaux a été limité du fait qu'il n'y a eu ni séance de promotion aux niveaux supérieurs, ni mutation latérale. Comme on l'a indiqué ailleurs, quatre femmes de niveaux équivalents à FS-1 et FS-2 ont été détachées auprès du Ministère.

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

## Rationale/Explication

Il faudrait fournir aux femmes de toute la Fonction publique l'occasion de participer à des activités internationales et veiller à ce que le Canada, par le truchement du Ministère, donne un reflet fidèle de la réalité nationale.

## Objective/Objectif

Combiner les détachements et l'EAF afin de créer un programme de développement des ressources féminines.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

- Communiquer avec les autres ministères gouvernementaux et s'assurer leur collaboration pour affecter des femmes compétentes au Ministère, selon la formule du détachement.

Responsabilité: Section de l'affectation des agents

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Accroître le nombre d'agents féminins provenant d'autres ministères gouvernementaux que les activités des programmes du service extérieur intéressent.

## Evaluation/Évaluation

Quatre femmes de niveaux équivalents à FS-1 et FS-2 ont été détachées auprès du Ministère au cours de l'année. La Section de l'affectation des agents poursuit ses efforts afin de recruter d'autres candidates acceptables.



Treasury Board    Conseil du Trésor  
Canada              Canada

FORM - FORMULE I

Fiscal Year/Année financière

1979-80

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

## Rationale/Explication

Le Ministère se soucie de montrer aux autres pays qu'il prend au sérieux le principe de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme en traduisant dans la pratique, par sa représentation à l'étranger, son adhésion à ce principe.

## Objective/Objectif

S'assurer que la composition du groupe des représentants du Canada à l'étranger, à tous les niveaux, reflète plus fidèlement la proportion de femmes dans la vie publique canadienne.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Accroître le nombre d'agents féminins à l'étranger par le biais des affectations normales et de détachements consentis par d'autres ministères du gouvernement, en utilisant entre autres le canal du Programme de rémunération d'affectation spéciale.

Responsabilité: Section de l'affectation des agents

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Accroître le nombre de femmes agents à l'étranger.

## Evaluation/Évaluation

Le nombre de femmes en poste à l'étranger s'est accru de 10, ce qui représente une augmentation de 50 %.



## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

## Rationale/Explication

Retenir les services des employés, tant du sexe féminin que masculin, dont le rendement est très élevé est une question à laquelle s'intéresse le Ministère depuis plusieurs années.

## Objective/Objectif

Retenir les services de femmes dont le rendement est très élevé dans le groupe FS.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

- Affecter des femmes à des postes de responsabilité clé et maintenir ainsi leur intérêt pour le travail grâce à la satisfaction professionnelle qu'elles en retireront, et montrer qu'elles ont les compétences voulues pour occuper un poste de niveau immédiatement supérieur;
- en collaboration avec la Section de la formation et du perfectionnement, offrir aux FS féminins des programmes de formation en gestion et d'autres programmes afin de mieux les préparer à occuper des postes comportant de plus grandes responsabilités; et
- s'assurer que les systèmes d'appréciation et d'avancement permettent de reconnaître à sa juste valeur le rendement méritoire des femmes et permettent à ces dernières d'accéder à l'échelon immédiatement supérieur, grâce à leur expérience et à leurs aptitudes.

Responsabilité: Section de l'affectation des agents

## Critères d'évaluation

- Diminution du nombre de départs dus à une insatisfaction professionnelle.
- Augmentation du nombre total de FS féminins qualifiés pour des promotions au Ministère.

## Évaluation

- Aucune femme n'a quitté le Ministère au cours de l'année en raison d'insatisfaction professionnelle.
- Au cours de 1979, seules des promotions de FS-1 à FS-2 ont eu lieu. Des 17 agents qualifiés pour une promotion, 4 étaient des femmes, ce qui représente 23 % du groupe promu.
- Cinq femmes FS ont été affectées à des postes dans le secteur économique.
- Deux femmes FS occupent des postes bien en vue dans le domaine des relations avec les médias.

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

Rationale/Explication

À l'étranger, le Ministère compte 84 postes de CR principal (chef de bureau), dont 69 actuellement occupés par des hommes. La nature du travail est telle que le titulaire effectue un large éventail de tâches administratives de fond, accroissant ainsi ses chances d'accéder à un poste d'une classification plus élevée. Par le passé, il y a eu pénurie de CR féminins qualifiés pour les postes de chef de bureau.

Objectif

Accroître les possibilités d'avancement en augmentant de 25 % en 1979-1980 le nombre de femmes ayant les qualifications pour occuper un poste de chef de bureau dans les missions à l'étranger.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Au moment de planifier les nominations des chefs de bureau, priorité sera donnée aux candidates, compte tenu de leur potentiel et des compétences qu'elles auront démontrées en administration. Les candidates n'ayant pas toute la formation voulue seront inscrites au cours de formation de chef de bureau.

Responsabilité: Section de l'affectation des employés administratifs

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Le succès de ce programme sera déterminé sur la base du nombre de CR féminins ayant les qualifications requises pour occuper le poste de chef de bureau. L'objectif fixé est de 25 %.

Evaluation/Évaluation

Il y a actuellement dans nos missions à l'étranger neuf femmes chefs de bureau. Des 46 candidats au cours de formation de chef de bureau donné cette année, 18 sont des femmes (39 %), ce qui augmentera substantiellement le nombre de femmes qualifiées pour occuper des postes de chef de bureau.

PROGRAMME DE L'EQUALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LA FEMME

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN/PROGRAM

A l'extérieur, le Ministère mène 84 postes de CE principal (chef de bureau) dans 59 bureaux régionaux... (text is mirrored)

Objectifs

Le nombre de femmes ayant les qualifications pour occuper un poste de chef de bureau dans les missions à l'étranger... (text is mirrored)

Le nombre de postes de CE principal... (text is mirrored)

Le nombre de postes de CE principal... (text is mirrored)

Le nombre de postes de CE principal... (text is mirrored)

Le nombre de postes de CE principal... (text is mirrored)

Le nombre de postes de CE principal... (text is mirrored)

Le nombre de postes de CE principal... (text is mirrored)

Le nombre de postes de CE principal... (text is mirrored)

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

## Rationale/Explication

Par le passé, l'affectation à l'étranger et à l'Administration centrale des employés de soutien permutants incombait presque exclusivement aux agents du Service extérieur. Dans les rapports de groupes d'étude, les SCY ont recommandé que les membres permutants de leur groupe jouent un rôle plus important dans le processus d'affectation. Cette recommandation a été entérinée par le président du Comité de l'EAF, le Bureau du personnel et notamment par le Sous-comité des SCY.

## Objectif

Pour s'assurer que les membres du groupe SCY sont traités le plus équitablement possible et pour faire disparaître tout ce qui peut nuire inconsciemment à une affectation, deux SCY ont été nommés agents d'affectation pour le groupe des SCY. Ce plan sera appliqué pendant une période de deux ans.

## Plans d'action

Pendant une période d'essai de deux ans, les titulaires de deux postes d'agent d'affectation de SCY seront des membres de ce groupe. L'un des titulaires sera responsable de l'affectation des secrétaires à l'Administration centrale (186 postes au total), l'autre, de l'affectation des SCY-1 et 2 dans les missions à l'étranger (218 postes). Leurs responsabilités les amèneront également à participer aux comités de sélection, aux comités d'appréciation et d'avancement, à l'orientation des employés et à l'application des politiques.

Responsabilité: Section de l'affectation des employés administratifs

## Critères d'évaluation

Le succès de ce plan se mesurera aux améliorations "concrètes" en termes de relations fructueuses et harmonieuses entre le Bureau du personnel et l'ensemble des SCY. Si l'on parvient à resserrer les relations avec les SCY, il sera sans doute possible de procéder à des affectations qui correspondront davantage à leurs préférences et à leurs compétences personnelles. Si nous parvenons à réduire de 5 % la fréquence des affectations terminées prématurément, nous aurons atteint un objectif quantitatif appréciable. De plus, il est admis que la productivité et l'efficacité des SCY dans les missions sont proportionnelles à l'intérêt que manifeste le titulaire envers son travail. Il s'ensuit donc que les améliorations qualitatives du travail accompli devraient se refléter dans l'évaluation du rendement des intéressés.

(suivant)

## Évaluation

Au cours de 1979-1980, la Section de l'affectation des employés administratifs a délégué deux SCY supérieurs qui sont venus se joindre à une équipe de trois agents s'occupant des affectations des SCY. Les deux SCY ont participé activement à l'application des politiques, aux comités de sélection, aux cours d'orientation et aux comités d'examen des appréciations pour le groupe SCY. Grâce à une série de rencontres avec les Bureaux/Directions, auxquelles participaient les gestionnaires et leurs secrétaires, la direction est maintenant beaucoup plus consciente de la valeur des SCY dans leurs groupes de travail; cela a aussi permis de résoudre des problèmes liés au travail, par exemple l'étude de moyens pour réduire le volume de la dactylographie, les heures supplémentaires trop nombreuses, la mauvaise utilisation des SCY comme messenger, etc. Le programme a suscité un accroissement considérable des communications entre gestionnaires et SCY, ce qui en retour s'est traduit par une amélioration globale des conditions de travail et du moral.

La fréquence des affectations terminées prématurément au sein du groupe SCY n'a pas beaucoup changé au cours de 1979-1980. Les départs ont cependant été attribués à des circonstances propres à chacun des SCY dans les missions à l'étranger et qui ne pouvaient être prévues au moment où les décisions portant sur l'affectation ont été prises. Il ne faudrait pas voir là matière à ternir le beau travail effectué par les SCY occupant des postes d'agents d'affectation.

Par suite de l'assemblée générale au cours de laquelle le sous-secrétaire d'État adjoint (administration) s'est adressé à la communauté des SCY à l'Administration centrale en septembre 1979, et où les principaux sujets de préoccupation des SCY ont été discutés, des représentants des SCY ont organisé, de leur propre initiative, une série de rencontres officieuses avec les agents d'affectation des SCY. Y ont été discutés entre autres des sujets comme les processus d'affectation, les mutations latérales et les réaffectations, le travail temporaire à l'occasion de conférences internationales et les occasions d'avancement professionnel. On a également répondu aux questions posées par les SCY. Cela a incité les SCY à demander des entrevues privées avec leur agent d'affectation afin de mieux explorer les options qui s'offrent à eux et a entraîné une amélioration globale de la situation en permettant de définir avec réalisme ce que l'on attend des SCY.


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

## Rationale/Explication

Les secrétaires en poste à l'étranger ressentent de façon générale un sentiment d'isolement car ils ont l'impression que leurs chances de progresser sont réellement "mises en suspens" pendant leur séjour à l'étranger.

## Objective/Objectif

Créer un mécanisme grâce auquel tous les SCY à l'étranger seront contactés au moins une fois l'an par leur agent d'affectation et recevront l'assurance que la distance ne jouera pas sur l'empressement du Ministère à satisfaire leurs aspirations et leurs intérêts professionnels.

 Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
 Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Tous les SCY en poste à l'étranger seront contactés par écrit au moins une fois durant leur période d'affectation de deux ans. De plus, toutes les équipes d'inspection seront saisies des problèmes personnels ou professionnels de SCY oeuvrant dans les missions visitées et recevront des informations qui leur permettront de régler de façon appropriée les problèmes de l'intéressé. Les conclusions des équipes à cet égard seront réunies et on leur donnera suite sans tarder.

Responsabilité: Section de l'affectation des employés administratifs

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

L'évaluation du projet sera basée sur l'aptitude de la Section à établir le contact avec tous les SCY en poste à l'étranger, au moins une fois l'an. De plus, les équipes d'inspection continueront à dénombrer les SCY reconnus comme ayant des problèmes personnels. Le succès de l'opération se mesurera au nombre de problèmes de cette nature résolus grâce à ce mécanisme de liaison.

## Evaluation/Evaluation

Tous les SCY dans les missions à l'étranger, c'est-à-dire 294, ont été contactés par écrit par leur agent d'affectation au cours de 1979-1980 au regard de leurs affectations futures. Compte a été dûment tenu de leurs préférences à la lumière des besoins opérationnels et des limites en années-personnes. Cet exercice s'est révélé utile car il a permis d'identifier et de résoudre un nombre important de problèmes personnels chez les SCY permutants. Les équipes d'inspection et les agents effectuant des visites de liaison ont aidé les agents d'affectation à mieux comprendre un certain nombre de problèmes personnels précis éprouvés par les SCY à l'étranger, ce qui a permis d'améliorer dans l'ensemble de la bonne marche du programme d'affectation de 1979-1980.




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

## Rationale/Explication

Le Ministère est d'avis que le rendement d'un nombre appréciable de SCY est souvent supérieur à celui exigé par les normes de classification. De même, la structure comporte un nombre anormalement bas de postes supérieurs, ce qui limite les possibilités d'avancement. Les postes de SCY-4 du Ministère comptent pour 3,4 % de l'ensemble des postes SCY, la moyenne à l'échelle gouvernementale étant de 5,3 %. La rareté des demandes de révision de la classification tient essentiellement à un problème d'attitude des superviseurs qui, trop souvent, omettent de reconnaître la juste valeur des secrétaires en tant que personnel ressource.

## Objectif

Modifier ce comportement des superviseurs qui les empêche de reconnaître à leur juste valeur les contributions professionnelles des secrétaires. En relation avec ce qui précède, le nombre de SCY-4 au Ministère sera augmenté de manière à évaluer, sinon à dépasser, le pourcentage de 5,3 qui prédomine dans d'autres ministères.

## Plans d'action

Pour lancer ce programme, une circulaire administrative signée par la haute direction sera envoyée à tous les gestionnaires de programme à Ottawa et à l'étranger en même temps que plusieurs modèles d'exposés de fonctions touchant les postes de secrétaires de niveaux SCY-3 et SCY-4. Ce document signale que la haute direction du Ministère s'est engagée à changer les attitudes qui vont à l'encontre de l'enrichissement des postes de secrétaire. On y retrouvera une liste des tâches présentant un défi, que les secrétaires sont capables d'accomplir, mais qui leur sont rarement confiées. Enfin, on invitera les gestionnaires à revoir soigneusement les tâches faisant partie du travail des secrétaires et, si cela est justifié, à présenter des descriptions de tâches revues à des fins de reclassification.

Responsabilité: Section de l'affectation des employés administratifs

## Critères d'évaluation

L'évaluation quantitative de ce programme se mesurera au nombre de postes SCY reclassifiés au niveau SCY-4. Cela signifie qu'il faudra reclassifier à un niveau supérieur au moins 6 postes si l'on veut atteindre l'objectif de 5,3 % susmentionné. Dans le cas présent, l'analyse qualitative est synonyme d'analyse quantitative. Bref, si nous réussissons à accroître le nombre de postes de SCY-4, nous aurons la preuve que des progrès auront été accomplis dans le changement d'attitudes négatives.

(suivant)

FORM - FORMULE  
1978-80

PROGRAMME DE L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LA FEMME  
EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

Évaluation

Les résultats de ces exercices ont montré que la perception et les attitudes de la direction à l'égard du groupe SCY s'étaient considérablement améliorées. Les circulaires portant sur l'enrichissement du travail des SCY et sur l'examen de reclassification des postes de SCY ont entraîné au total 90 demandes d'examen de reclassification des postes de SCY supérieurs. À ce jour, le nombre de postes SCY-4 est passé de 17 à 22, celui des SCY-3, de 124 à 128. Certaines missions et directions n'ont pas encore fait connaître leurs réponses; les décisions finales sur la classification doivent être prises en 1980.

Modifier le comportement des superviseurs qui les aspects de reconnaissance à leur juste valeur les contributions professionnelles des secrétaires. La relation avec ce qui précède, le nombre de SCY-4 au Ministère sera augmenté de manière à égaler, sinon à dépasser, le pourcentage de 5,3 qui prévalait dans d'autres ministères.

Pour faire ce programme, une division administrative située par la haute direction sera chargée à tous les points de vue de programme à Ottawa et à l'étranger en même temps que plusieurs unités d'experts de formations portant sur les postes de secrétaires de niveaux SCY-3 et SCY-4. Ce document signifie que la haute direction du Ministère s'est engagée à consacrer les ressources qui vont à l'encontre de l'augmentation des postes de secrétaires. On y retrouvera une liste des tâches présentées au début, que les secrétaires sont appelés à accomplir, mais qui leur sont rarement confiées. Cette liste invite les gestionnaires à revoir soigneusement les tâches faisant partie du travail des secrétaires et, si cela est justifié, à présenter des descriptions de tâches revues à des fins de reclassification.

Yer... l'action de l'attention des employés administratifs

Créer l'évaluation  
L'évaluation quantitative de ce programme se mesurera au nombre de postes SCY reclassifiés au niveau SCY-4. Cela signifie qu'il faudra reclassifier à un niveau supérieur au moins 5 postes si l'on veut atteindre l'objectif de 5,3 mentionné. Dans le cas présent, l'analyse qualitative des données d'analyse quantitative. Il est, en outre, recommandé à accroître le nombre de postes de SCY-4, nous aurons la preuve que des progrès auront été accomplis dans le traitement d'activités négatives.

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

## Rationale/Explication

La nomination de femmes à des postes de communicateurs et de gardes de sécurité dans les missions à l'étranger a permis au Ministère de montrer aux autres nations que le Canada estime les femmes capables de fort bien s'acquitter des tâches qui incombent à ces groupes d'occupation traditionnellement dominés par les hommes. Un peu partout dans le monde, l'embauche de femmes communicateurs ou gardes est considérée comme une innovation; il faut donc maintenant que le Canada conserve sa réputation de chef de file dans ce domaine.

## Objectif

Augmenter de 20 % le nombre de femmes communicateurs et gardes de sécurité dans les missions à l'étranger.

## Plans d'action

Des plans seront mis en branle pour augmenter de 20 % le nombre total de femmes communicateurs et gardes en poste à l'étranger. En élaborant son programme d'affectations pour 1979-1980, la Section des employés administratifs veillera à ce que les femmes combent plus fréquemment les postes vacants de ces groupes d'occupations. On vaincra la résistance des gestionnaires réfractaires à ces affectations en leur communiquant les données favorables déjà disponibles sur le haut niveau de rendement fourni par les femmes dans ces métiers.

Responsabilité: Section de l'affectation des employés administratifs

## Critères d'évaluation

Le Ministère compte actuellement 19 femmes communicateurs et gardes de sécurité, dont 9 sont en poste à l'étranger. Ce plan pourra donc être évalué en fonction de notre succès à augmenter ce chiffre à 11.

## Evaluation/Évaluation

## Évaluation

Par suite du climat général d'austérité et des réductions nécessaires dans l'effectif du Ministère, il n'a pas été possible de tenir en 1979-1980 des séances de recrutement pour les QM et les PRC et, par conséquent, d'augmenter le nombre de ces employés à l'étranger.



## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

## Rationale/Explication

Comme le nombre de CR et de SCY féminins intéressés par des emplois n'appartenant pas aux groupes d'occupations traditionnellement féminins ne cesse d'augmenter, les agents de dotation et d'affectation sont amenés de plus en plus à jouer le rôle de conseiller professionnel. Il s'agit là d'un secteur d'activités auquel ils n'ont pas tellement touché jusqu'ici et que les représentants de l'EAF au Ministère ont qualifié d'important.

## Objective/Objectif

Accroître l'aptitude du Ministère à répondre aux aspirations professionnelles de ces employés en général et, particulièrement, à celles de son personnel féminin.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Des plans en voie d'exécution permettront à tous les agents de dotation et d'affectation de participer à un atelier portant sur l'orientation professionnelle des employés, afin d'accroître leurs compétences dans ce secteur d'activités. Entre-temps, le Ministère a tenu régulièrement des ateliers intitulés "Perspectives de carrière" auxquels 21 femmes ont participé au cours de 1978-1979. Ces ateliers se poursuivront en 1979-1980. Les agents de dotation et d'affectation suivront les participants afin de déterminer dans quelle mesure le Ministère peut les aider à poursuivre leurs objectifs de carrière.

Responsabilité:    Section de la formation et du perfectionnement  
                                  Section de l'affectation des employés administratifs

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Nous ne connaissons pas exactement le nombre de sessions d'orientation tenues en 1978-1979 et qui ont permis à des SCY et CR féminins de progresser de façon significative sur le plan professionnel après avoir changé de groupe d'occupation. Néanmoins, nous estimons qu'il y a quatre cas où l'avancement de femmes à des postes plus élevés au sein du Ministère est imputable aux sessions d'orientation. Notre objectif pour 1979-1980 est de doubler ce nombre; le succès du plan pourra donc être mesuré d'après ce critère.

## Evaluation/Évaluation

Le Ministère comptait à son service environ 1 300 employés de soutien en 1979-1980, et la Section de l'affectation des employés administratifs les a tous contactés, soit par écrit, soit par le biais d'entrevues. Dans de nombreux cas, cela s'est doublé d'une fonction d'orientation professionnelle. Il n'est cependant pas possible d'établir une relation directe entre l'avancement professionnel (horizontalement ou verticalement) et l'orientation professionnelle. Un atelier de 5 sessions intitulé "Nouvelles perspectives de carrière" a été tenu.

Les informations données sur la formule n° II s'appliquent également.


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

## Rationale/Explication

Il arrive souvent que les secrétaires, contrairement aux CR, aient la chance ou soient obligées en cas d'urgence de toucher à des domaines pour lesquels elles ne sont aucunement préparées: par exemple, télécommunications, affaires consulaires, GRC, Santé et Bien-être social, Industrie et Commerce et Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

## Objective/Objetif

Offrir aux secrétaires (groupe à majorité de femmes permutantes) l'occasion de recevoir, avant leur affectation, une formation dans les domaines d'intervention spécialisés, ce qui incitera la direction de la mission à leur donner l'occasion de toucher, dans le cadre d'un projet spécial contrôlé, à des secteurs d'activités ne relevant pas du secrétariat, et par conséquent, facilitera leur avancement à un stade ultérieur de leur cheminement professionnel.

## Plans d'action

Avant de partir à l'étranger, toutes les secrétaires affectées à des postes de travail du CIRE dans les missions à l'étranger suivront un cours d'une semaine portant sur au moins deux des domaines suivants: GRC, Santé et Bien-être social Canada, Direction des télécommunications, etc.

Responsabilité: Section de l'affectation des employés administratifs  
 Section de la formation et du perfectionnement

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Les rapports écrits des secrétaires et des gestionnaires à la fin de l'année évaluant l'utilité de ce programme.

## Evaluation/Évaluation

Avant leur affectation à l'étranger, sept SCY ont suivi un cours de formation de deux jours dans le domaine des passeports et des opérations consulaires, trois autres ont assisté à une séance d'information d'une demi-journée sur les secteurs d'activités relevant d'Industrie et Commerce. Les rapports d'appréciation de ces employés ont confirmé l'utilité de ce programme qui a grandement contribué à préparer les SCY à fournir un rendement efficace et efficient à l'égard de ces tâches à l'étranger.



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

## Rationale/Explication

Le Ministère estime essentiel d'offrir aux femmes faisant partie de groupes de soutien des occasions de passer dans les groupes des agents.

## Objective/Objectif

Aider les femmes des groupes de soutien à évaluer leurs intérêts, compétences et aptitudes et à déterminer le type de travail qui correspondrait le mieux à ces intérêts et compétences. Accroître la participation des femmes appartenant aux catégories du personnel de soutien aux programmes "Perspectives de carrière".

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

La Section de la formation et du perfectionnement:

- organisera des ateliers pour aider les employés, particulièrement les femmes, à déterminer le type de travail qui leur conviendrait et signalera les sources d'information sur les débouchés professionnels; et
- collaborera avec la Section des employés administratifs pour le choix final des participants aux programmes "Perspectives de carrière", afin de s'assurer que les employés ayant des besoins prioritaires y participent.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Nombre de femmes et d'hommes participant aux ateliers sur des perspectives de carrière;
- nombre de femmes et d'hommes qui passent des services de soutien à des postes d'agent;
- nombre d'hommes et de femmes qui font de nouveaux choix de carrière;
- le nombre total de femmes des services de soutien qui participeront à ces ateliers augmentera de 5 % au Ministère.

## Evaluation/Évaluation

Un atelier de cinq sessions intitulé "Perspectives de carrière" a été tenu. Y ont participé 73 femmes et 30 hommes.  
Les informations données sur la formule n° II s'appliquent également.


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

## Rationale/Explication

Le Ministère estime important que le personnel de soutien du groupe des secrétaires soit en mesure de déterminer objectivement ses points forts et ses points faibles, de manière à pouvoir communiquer plus efficacement et résoudre les problèmes en cours d'emploi.

## Objective/Objectif

Sensibiliser davantage les secrétaires à leurs points forts et à leurs points faibles de manière à ce qu'elles soient capables de fonctionner avec plus d'efficacité.

 Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
 Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

La Section de la formation et du perfectionnement offrira aux secrétaires à l'Administration centrale, selon l'intérêt manifesté et les besoins apparents, des programmes visant à améliorer leur efficacité personnelle.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Nombre de secrétaires participant aux programmes susmentionnés;
- Évaluation après coup du programme avec les secrétaires qui y auront participé; et
- Cinq pour cent des employés du groupe des secrétaires auront participé aux programmes susmentionnés.

## Evaluation/Évaluation

Un "Programme d'efficacité personnelle" à l'intention des SCY s'est tenu en six sessions distinctes. Seize femmes y ont participé. Aucun homme n'était inscrit.

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

## Rationale/Explication

Le Ministère estime nécessaire de rappeler aux gestionnaires que l'EAF est une dimension dont ils doivent tenir compte dans toutes les décisions touchant le personnel placé sous leur direction.

## Objective/Objectif

Sensibiliser davantage les gestionnaires à la question de l'EAF et aux dangers possibles d'une myopie au chapitre des ressources, c'est-à-dire ignorer les employées qualifiées parmi la population féminine du Ministère.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

La Section de la formation et du perfectionnement:

- continuera à inclure des discussions sur l'EAF dans les sessions d'information préalables aux affectations des chefs de missions; et
- inclura des sessions portant sur l'EAF dans tous les modules de formation du personnel d'encadrement qui seront mis sur pied au cours de l'année.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Nombre de superviseurs et de gestionnaires qui participeront aux programmes susmentionnés.
- Accroissement de la participation des femmes aux programmes de formation.
- Inclusion de composantes touchant l'EAF dans toutes les séances d'information précédant les affectations des chefs de mission et dans tous les cours de formation à la supervision.

## Evaluation/Évaluation

118 femmes et 90 hommes ont suivi des cours sur:

- les principes de base de la gestion;
- l'orientation (y compris des séances d'information à l'intention des nouveaux chefs de mission);
- la confiance en soi; et
- le stress

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

1979-80

## Rationale/Explication

Le Ministère estime nécessaire de rappeler à tous les nouveaux employés que l'EAF est une dimension dont ils doivent tenir compte au cours de leur carrière dans la Fonction publique. Par le passé, il est arrivé, pour diverses raisons, que les nouveaux employés n'aient pu tous participer aux programmes d'orientation, qui constituent les principales sources des politiques en matière d'EAF.

## Objective/Objectif

Sensibiliser davantage les nouveaux employés à la question de l'EAF et les informer des programmes d'EAF susceptibles de les intéresser.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

La Section de la formation et du perfectionnement:

- continuera d'inclure des composantes EAF dans tous les programmes d'orientation auxquels participent les employés nouvellement recrutés;
- veillera à ce que tous les employés nouvellement recrutés et leurs gestionnaires soient parfaitement au courant des programmes d'orientation et de leur importance, en contrôlant étroitement le processus de recrutement et en prévenant les employés et les gestionnaires des dates des programmes d'orientation, en collaboration avec la Section des employés administratifs.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Participation totale des employés nouvellement recrutés;
- nombre d'employés nouvellement recrutés qui s'inscrivent aux programmes de formation EAF; et
- tous les employés nouvellement recrutés auront participé aux programmes d'orientation.

## Evaluation/Évaluation

- 90 % des employés nouvellement recrutés ont participé aux programmes.
- Comme le recrutement en 1979-1980 a été très limité, les seuls programmes d'orientation offerts s'adressaient aux SCY.
- L'objectif de pleine participation n'a pas été atteint en raison de la pénurie de SCY, ce qui n'a pas permis d'en libérer davantage en vue d'une participation aux programmes.

PROGRAMME DE LEGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES FEMMES  
EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

le Ministère estime nécessaire de répondre à tous les nouveaux emplois des  
L'ÉAF est une mission dont les objectifs sont de fournir aux femmes des  
carrières dans le secteur public. Les femmes ont des difficultés à accéder  
diverses raisons, que les nouveaux emplois n'ont pas toujours été  
programmes d'orientation, qui construisent les principales sources des  
politiques en matière d'ÉAF.

améliorer davantage les nouveaux emplois à la section de l'ÉAF et les  
travaux des programmes d'ÉAF, en particulier de la section de l'ÉAF.

la section de la formation et du perfectionnement.  
- Examiner l'impact des programmes ÉAF dans tous les programmes  
d'orientation afin de déterminer les emplois nouvellement créés.  
- Veiller à ce que les employés nouvellement recrutés et leurs  
destinataires soient adéquatement informés au cours des programmes d'orientation.  
- Se tenir informés et travailler en collaboration avec les destinataires des données  
recueillies et de fournir les employés et les destinataires des données  
des programmes d'orientation en collaboration avec la section des  
emplois administratifs.

la section totale des emplois nouvellement recrutés  
- Faire d'emplois nouvellement créés des programmes  
de l'ÉAF et  
- Pour les emplois nouvellement créés dans les programmes  
d'orientation.

à des emplois nouvellement recrutés ont participé aux programmes.  
- Dans le cadre de l'ÉAF, les seuls programmes  
d'orientation offerts à l'ÉAF sont les programmes  
- L'ÉAF a permis l'orientation des femmes dans les emplois  
de l'ÉAF et de leur permettre d'obtenir davantage d'informations sur les  
participation aux programmes.

LOVELL - FORM 2-830  
PROCÉDÉ Plastdex® PROCESS  
MONTREAL, QUÉBEC

3





3 - PLANS A LONG TERME ET OBJECTIFS

CATEGORIE	1980-1981	STATUT ACTUEL	1981-1982 (ET AU-DELA)
Gestionnaires et superviseurs	Inclure des composantes touchant l'EAF dans les sessions d'information préalables aux affectations des chefs de missions et dans tous les modules de formation du personnel d'encadrement.	En cours.	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: plus grande sensibilisation du groupe et participation accrue des femmes aux cours portant sur des "tâches difficiles".
Tous les groupes et toutes les catégories	Faire entrer la perspective de l'EAF dans tous les programmes d'orientation auxquels participent les employés nouvellement recrutés et s'assurer que les superviseurs sont conscients de l'importance de la participation.	En cours. Cependant, le recrutement limité et les coupures en personnel ont empêché la tenue d'un plus grand nombre de programmes et on compliqué le détachement d'employés pour y participer.	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: participation à 100% des employés nouvellement recrutés.
	Renforcer le rôle de l'appréciation dans l'épanouissement professionnel des femmes et en souligner l'importance.	9 sessions à l'intention des superviseurs, 1 à l'intention des employés. 8 sessions à l'intention des superviseurs sont prévues et 1 dizaine à l'intention des employés en 1980-81. 8 sessions d'information sur la dotation à l'intention des gestionnaires ont été tenues jusqu'à maintenant.	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: correspondance maximale entre la formation demandée et la formation reçue et entre les affectations et les aspirations.
	Améliorer les techniques de sélection et de concours dans les groupes à prédominance masculine.	Voir les groupes FS, CM et PRC plus bas. De nouvelles mesures sont prévues pour les groupes CM et FI en 1980-81.	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: au moins 15% des candidats admissibles lors de concours pour des postes non-permutants seraient des femmes.
	Accroître le nombre de femmes aux comités de sélection et aux comités d'examen des appréciations.	Objectif de 88% atteint en 1979-80.	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: les femmes siègeront à tout le moins à 90% des comités, si le nombre et les niveaux le permettent.
Agents spécialistes	Offrir des occasions de perfectionnement et d'avancement au groupe des agents non-permutants.	Un document d'orientation a été préparé, mais n'a pas été présenté à la haute direction en raison d'un manque de souplesse résultant des coupures en années-personnes et d'un régime permanent d'austérité. On compte cependant deux agents féminins non-permutants en affectation spéciale à l'étranger.	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: un taux de diversification de l'expérience de travail chez au moins 15% des femmes, si les circonstances le permettent.
Attention portée à la catégorie SX	S'assurer que les femmes y sont représentées.	Une femme a été nommée SX-1.	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: nombre de femmes dans le groupe.
Attention portée au groupe AS	L'objectif de 25% de la participation des femmes non-permutantes a été atteint.	Le taux de participation était de 26.5% en décembre 1979.	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: pourcentage de réussite dépassant l'objectif.
Attention portée au groupe FS	Recenser et analyser les problèmes sociaux, environnementaux et organisationnels qui réduisent l'intérêt des employés pour le service à l'étranger.	Le nombre d'accords réciproques a augmenté de 30%. Il s'agit là d'une priorité permanente du Ministère.	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: augmentation du nombre d'accords réciproques.
	Accroître le nombre de femmes dans le groupe FS.	Sur les 12 candidats inscrits à la liste d'admissibilité actuelle, 7 sont des femmes. Trois hommes ont accepté des offres d'emploi. L'objectif de 10% est peut-être un peu élevé, compte tenu de la consolidation du groupe du Service extérieur et de l'introduction d'une catégorie SM.	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: présence d'au moins 10% de femmes dans le groupe.
	Nommer des femmes aux postes les plus élevés du Ministère.	1 femme a été nommée FS-5 par décret du conseil (non inclus dans les statistiques). 1 femme en détachement au niveau SX-3. 1 femme nommée SX-1 par décret du conseil. 1 femme SX-1 (voir ci-dessus) Total - 4	Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: au moins cinq femmes aux niveaux FS-4, FS-5 et SX.

CATEGORIE	1980-1981	STATUT ACTUEL	1981-1982 (ET AU-DELA)
<p>Attention portée au groupe CR</p>	<p>Accroître le nombre de femmes occupant des postes de chef de bureau.</p>	<p>Des candidats sélectionnés pour la formation de chef de bureau, 39% sont des femmes.</p>	<p>Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: Les femmes devront occuper au moins 25% des postes de chef de bureau. L'augmentation de la proportion de femmes dans le groupe CR devrait se refléter dans une augmentation proportionnelle du chiffre susmentionné de 25%.</p>
<p>Attention portée au groupe SCY</p>	<p>Offrir avant les affectations une formation dans les secteurs d'activités d'autres ministères gouvernementaux, une formation visant à améliorer l'efficacité, un meilleur système de liaison avec le groupe.</p>	<p>En cours. Voir les évaluations dans le rapport 1979-1980.</p>	<p>Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: diminuer de 15% la fréquence des affectations à l'étranger terminés prématurément en raison de facteurs connus au moment de l'affectation.</p>
<p>Attention portée aux groupes SCY et CM</p>	<p>Revoir dans l'optique d'une reclassement les tâches faisant partie du travail des SCY.</p>	<p>Le nombre de postes SCY-4 a augmenté de 5; celui de SCY-3, de 4. Rapports de certaines missions encore à venir.</p>	<p>Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: accroître le nombre de postes SCY supérieurs, hausser le pourcentage de 5.3% de manière à ce qu'il corresponde au pourcentage plus élevé enregistré dans d'autres ministères.</p>
<p>Attention portée aux groupes CM et PRC</p>	<p>Dresser des plans de carrière afin de faciliter le processus d'affectation, recenser les besoins en matière de formation et de perfectionnement et améliorer les perspectives de carrière.</p>	<p>Une étude préliminaire indique qu'il faudra résoudre davantage de difficultés que prévu. Le travail est en cours. Les possibilités de planification de carrière pour le groupe CM se sont révélées limitées. L'avancement professionnel des femmes CM sera suivi.</p>	<p>Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: augmentation en pourcentage des affectations à l'étranger réussies.</p>
<p>Améliorer les techniques de recrutement afin d'attirer davantage de femmes.</p>	<p>Améliorer les techniques de recrutement afin d'attirer davantage de femmes.</p>	<p>Il y a plus de candidates que de candidats dans le concours CM-3 actuellement en cours. Il n'y aura vraisemblablement pas de recrutement chez les PRC avant la restructuration du programme de sélectivité.</p>	<p>Mesure dans laquelle l'objectif a été atteint: au moins 10% des groupes se composeront de femmes, si les activités de recrutement le permettent.</p>

PROCÉDE Plastorex® PROCESS  
MONTREAL, QUÉBEC



4 - ADMINISTRATION DU 4 - ADMINISTRATION DU PROGRAMME

A - Mécanismes garantissant la participation de la direction au programme

EAF

B - Ressources affectées (financières et humaines) est la Directrice de la gestion du personnel, qui agit également comme Conseiller auprès du

C - Systèmes de contrôle interne pour l'EAF sur le Statut de la femme.

Le directeur général du personnel est l'agent ministériel responsable.

D - Participation et contribution au Comité interministériel de l'EAF ou à d'autres activités interministérielles

celui de la Section de la formation et de perfectionnement sont membres du Comité ministériel de l'EAF. Les chefs de section de la Direction de la gestion du personnel sont chargés de fixer leurs objectifs et d'évaluer les progrès enregistrés. Ils fournissent, avant chaque réunion du Comité ministériel de l'EAF, des rapports sur leurs objectifs. Des notes de service sont envoyées aux directeurs des autres ministères pour leur expliquer que l'EAF constitue une activité ministérielle légitime et que les agents doivent disposer d'une période de temps raisonnable pour s'y consacrer.

Un des agents de la Section de l'emploi est responsable de la coordination du recrutement spécial. La coordinatrice de l'EAF a ses bureaux dans la Section de la politique et de la planification, mais fait rapport à la Directrice de la gestion du personnel sur les questions touchant l'EAF. Il lui est donc possible d'introduire une perspective EAF dans des rapports importants de la gestion du personnel et d'avoir de fréquents entretiens avec tous les chefs de section de la direction.



#### 4 - ADMINISTRATION DU PROGRAMME

##### A - Mécanisme garantissant la participation de la direction au programme

###### EAF

La présidente du Comité ministériel de l'EAF est la Directrice de la gestion du personnel, qui agit également comme Conseiller auprès du sous-secrétaire d'État aux Affaires extérieures sur le Statut de la femme. Le directeur général du personnel est l'agent ministériel responsable.

Le chef de la Section de l'emploi et celui de la Section de la formation et du perfectionnement sont membres du Comité ministériel de l'EAF. Les chefs de section de la Direction de la gestion du personnel sont chargés de fixer leurs objectifs et d'évaluer les progrès enregistrés. Ils fournissent, avant chaque réunion du Comité ministériel de l'EAF, des rapports sur leurs objectifs. Des notes de service sont envoyées aux directeurs des membres du comité pour leur expliquer que l'EAF constitue une activité ministérielle légitime et que les employés doivent disposer d'une période de temps raisonnable pour s'y consacrer.

L'un des agents de la Section de l'emploi est responsable de la coordination du recrutement spécial. La coordonnatrice de l'EAF a ses bureaux dans la Section de la politique et de la planification, mais fait rapport à la Directrice de la gestion du personnel sur les questions touchant l'EAF. Il lui est donc possible d'introduire une perspective EAF dans deux secteurs importants de la gestion du personnel et d'avoir de fréquents entretiens avec tous les chefs de section de la direction.

Comme les deux tiers des employés du Ministère appartiennent au Service extérieur, la nécessité d'une formation permanente pour les gestionnaires et les employés permutants s'impose. La navette qu'ils sont appelés à faire entre différentes cultures où les rôles joués par les femmes sont parfois opposés, par exemple dans le monde islamique et en Europe orientale, fait ressortir le besoin des séances d'information. Cela se fait en introduisant une composante EAF dans les sessions données par la Section de la formation et du perfectionnement, qu'il s'agisse de séances d'information à l'intention du chef de mission nouvellement nommé ou d'ateliers de travail sur les possibilités de carrière. Le service d'inspection se préoccupe également des questions de l'EAF au cours de ses visites dans les missions à l'étranger.

## B - Ressources affectées (financières et humaines)

### Humaines

- Directes:
- 1 PE-3 comptant pour une année-personne (coordonnatrice de l'EAF)
  - 1 PE-2 comptant pour 0,5 année-personne (coordonnatrice adjointe de l'EAF)
  - Services partagés des SCY
  - Temps partiel du coordonnateur du recrutement spécial à la Section de l'emploi et 0,5 année-personne (PE-2) à la Section de la formation et du perfectionnement.

Indirectes: Temps consacré par la présidente du comité de l'EAF et par les membres des cinq sections de la Direction de la gestion du personnel.

Participation des membres du Comité ministériel de l'EAF.

### Financières

Directes: \$2,000 pour la reproduction du rapport annuel du Ministère sur l'EAF.

\$1,200 pour les services d'un consultant en éducation chargé de diriger des sessions sur la sensibilisation en matière de gestion.

\$3,500 consacrés à des programmes de formation destinés spécialement aux femmes.

Indirectes: Coût afférent à la traduction, au courrier et à l'affranchissement pour la diffusion à l'étranger du rapport annuel de l'EAF.

Coûts liés à de plus grandes zones de concours; par exemple, lorsque les concours sont ouverts aux employés à l'étranger, dans l'espoir de fournir davantage d'occasions aux femmes, il y a des frais de transport, de repas et de logement pour les membres des comités de sélection, de même que pour la plupart des candidats.

Coût partiel entraîné par plusieurs visites à Washington pour discuter des problèmes de famille au sein du Service extérieur.

Coûts liés aux plans d'action, par exemple la formation des SCY dans d'autres ministères gouvernementaux, les affectations plus courtes dans certaines missions, les congés sans traitement permettant à un conjoint d'accompagner un membre du service extérieur affecté à l'étranger.

#### C - Systèmes de contrôle interne pour l'EAF

En sus du contrôle inhérent aux mécanismes décrits en A ci-dessus, le Ministère a recréé le Système d'information de gestion du personnel et il est maintenant davantage en mesure d'effectuer des recherches directement liées à l'EAF. Il existe également plusieurs documents publiés régulièrement et dont la coordonnatrice se sert pour contrôler les activités de l'EAF. Ce sont:

- 1) Chaque semaine - Les Avis administratifs qui sont distribués dans toute l'Administration centrale et dans tous les bureaux du Ministère et qui contiennent des renseignements sur les nominations, les affectations, les promotions, les départs, etc.
- 2) Chaque mois
  - Les imprimés du SIGP du Ministère qui font état de la classification et du niveau des employés.
  - Les rapports sur les effectifs.
  - Les listes téléphoniques (qui permettent d'avoir une vue d'ensemble des responsabilités des femmes à l'Administration centrale).
- 3) Tous les six mois - Le livre "Représentants du Canada à l'étranger" (qui permet d'avoir une vue d'ensemble des responsabilités des femmes à l'étranger).
- 4) À divers moments
  - Statistiques sur le recrutement et les nominations.
  - Exemplaires à titre informatif de la correspondance, des directives, des rapports, etc.
  - Grievs, le cas échéant, et décisions en appel.
  - Demande de dotation en personnel (postes non permutants) (EXT7).
  - Formule de mesures de classification (CT-330).

- 5) Autres
- Liaison avec les autres sections du Ministère (échances officieux de renseignements)
  - Programmes de formation et de perfectionnement.
  - Entrevues avec les employés.

D - Participation et contribution au Comité interministériel de l'EAF ou à d'autres activités interministérielles.

Le représentant officiel, qui préside le Comité ministériel de l'EAF, ou encore sa remplaçante, la coordinatrice de l'EAF, participent aux réunions du Comité interministériel.

Comme les deux tiers des employés du Ministère font carrière dans le Service extérieur, leurs problèmes diffèrent de ceux des employés qui travaillent au Canada. C'est pourquoi le Ministère s'est davantage intéressé à comparer ses données avec celles des deux autres ministères du Service extérieur, et a proposé une série de déjeuners d'affaires avec eux. D'autre part, l'ambassade à Washington est à l'affût des événements qui touchent la femme, par exemple les audiences du Congrès, le harcèlement sexuel des femmes, etc. Le Ministère espère pouvoir participer à l'Étude des conditions d'emploi dans le Service extérieur récemment annoncée par le Cabinet du Premier ministre, particulièrement du fait que la consolidation du Service extérieur entraînera pour lui une responsabilité administrative accrue.





MINISTÈRE: Affaires extérieures

I REPRESENTATION PROPORTIONNELLE DES FEMMES

	Ministère	F.P.*
- Représentation féminine globale en 1979	38.0%	34.6%
- Augmentation de la représentation féminine globale (Différence en <u>points de pourcentage</u> entre 1978 et 1979)	-2.0	/ 0.4
- Augmentation de la représentation féminine (différence en <u>points de pourcentage</u> entre 1975 et 1979)	-1.5	/ 2.0
- Représentation féminine en 1979, à l'exclusion de la Catégorie du soutien administratif	12.1%	19.3%
- Augmentation de la représentation féminine à l'exclusion de la Catégorie du soutien administratif (différence en <u>points de pourcentage</u> entre 1978 et 1979)	+0.1	/ 0.6
- Augmentation de la représentation féminine à l'exclusion de la Catégorie du soutien administratif (différence en <u>points de pourcentage</u> entre 1975 et 1979)	+2.3	/ 3.7
- Représentation féminine par Catégorie en 1979		
Direction	10.0%	3.7%
Scientifique et professionnelle	28.6%	21.8%
Administrative et du service extérieur	13.4%	24.4%
Technique	14.6%	10.0%
Soutien administratif	61.8%	79.7%
Exploitation	1.0%	18.7%
- Augmentation de la représentation féminine par Catégorie (différence en <u>points de pourcentage</u> entre 1978 et 1979)		
Direction	+0.5	/ 0.7
Scientifique et professionnelle	-4.7	/ 0.4
Administrative et du service extérieur	+0.2	/ 1.0
Technique	+4.0	- 0.1
Soutien Administratif	-1.2	/ 0.4
Exploitation	-0.5	/ 0.7
- Augmentation de la représentation féminine par Catégorie (différence en <u>points de pourcentage</u> entre 1975 et 1979)		
Direction	+10.0	/ 1.9
Scientifique et professionnelle	-6.0	- 2.8
Administrative et du service extérieur	+1.4	/ 5.2
Technique	+10.1	/ 0.3
Soutien administratif	-1.2	/ 1.8
Exploitation	-0.3	/ 5.2

\*Les données pour l'ensemble de la Fonction publique ne sont indiquées qu'à des fins de comparaison et ne doivent pas être considérées comme les objectifs que les ministères devraient tenter d'atteindre.

Le ministère des Affaires extérieures est l'un des ministères qui ont le plus grand pourcentage de femmes dans la Fonction publique en général. Cette situation affecte globalement la représentation des femmes de ce groupe. Source: données statistiques de la Fonction publique en 1975, 1978 et 1979. Les données de la Fonction publique en 1975 et 1978, proviennent des rapports annuels de la CFP.



II. REPRESENTATION PAR CATEGORIE ET PAR GROUPES PROFESSIONNELS LES PLUS IMPORTANTS

MINISTERE: AFFAIRES EXTERIEURES

Catégorie et groupe	Nombre d'employés				Représentation des femmes						Variation dans la représentation des femmes (points de pourcentage) Ministère 75-79 78-79		Représentation des femmes par niveau (subalterne-supérieur) 1978		Représentation des femmes par niveau (subalterne-intermédiaire-supérieur) 1979		Variation 78-79 (p.p.)			
	1975		1978		1975		1978		1975		1978		1978		1979					
	H	F	H	F	% F	% F	% F	% F	% F	% F	% F	% F	F/T	% F	F/T	% F				
<b>DIRECTION</b>																				
SX (Haute Direction)	9	0	19	2	27	3	0.0	9.5	10.0	1.8	3.0	3.7	+10.0	+0.5	+1.9	+0.7				
SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE	17	9	30	15	30	12	34.6	33.3	28.6	24.6	21.4	21.8	-6.0	-4.7	-2.8	+0.4				
ES (Economie, Sociologie et Statistique)	10	2	17	3	13	2	16.7	15.0	13.3	12.2	13.8	14.2	-3.4	-1.7	+2.0	+0.4	Sub. (1-2) 2/8 25.0% 1/7 14.3% Int. (3-5) 1/6 16.7% Sup. (6-8) 0/4 0.0%	1/5 20.0% 1/6 16.7% 0/4 0.0%		-5.0
LS (Bibliothéconomie)	0	7	1	10	1	8	100.0	90.9	88.9	64.9	64.9	66.2	-11.1	-2.0	+1.3	+1.3	Sub (1-2) 6/6 100.0% 3/4 75.0% Int. (3-4) 1/1 100.0% Sup. (5-6) 1/1 100.0%	4/4 100.0% 3/4 75.0% 1/1 100.0%		0.0

\* L'astérisque indique que le ministère est l'utilisateur principal des employés de ce groupe. Cette situation affecte grandement la représentation des femmes de ce groupe dans la Fonction publique en général.

Source: Données ministérielles extraites des plans d'action soumis au Conseil du Trésor en 1976, 1978 et 1979. Les données de la Fonction publique en date du 31 décembre 1975, 1978 et 1979, proviennent des rapports annuels de la CFP.



II. REPRESENTATION PAR CATEGORIE ET PAR GROUPES PROFESSIONNELS LES PLUS IMPORTANTS

Catégorie et groupe	Nombre d'employés				Représentation des femmes						Variation dans la représentation des femmes		Représentation des femmes par niveau (subalterne-intermédiaire-supérieur)		Variation 78-79 (p.p.)		
	1975		1979		Ministère 1975		Ministère 1979		Fonction publique 1975		Fonction publique 1979		Ministère 75-79			Fonction publ. 75-79	
	H	F	H	F	%	F %	%	F %	%	F %	%	F %	1978 F/T % F	1979 F/T % F		Niveau	F/T % F
ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTERIEUR	878	120	918	140	12.0	13.2	13.4	19.2	23.4	24.4	+1.4	+0.2	+5.2	+1.0	Sub. (1-2)	56/539 10.4%	
*FS (Service extérieur)	706	65	714	59	8.4	7.6	7.9	7.0	7.2	7.5	-0.5	+0.3	+0.5	+0.3	Int. (3)	3/158 1.9%	
TECHNIQUE	105	5	101	12	4.5	10.6	14.6	9.7	10.1	10.0	+10.1	+4.0	+0.3	-0.1	Sup. (4-5)	4/162 2.5%	
EL (Electronique)	71	0	74	0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.6	0.0	0.0	+0.1	+0.1		0/73 0.0%	
SJ (Soutien des sciences sociales)	6	2	10	9	25.0	47.3	48.4	43.0	47.0	43.2	+23.4	+1.1	+0.2	-3.8	Sub. (1-3)	9/18 50.0%	
															Int. (4-5)	0/1 0.0%	

\* L'astérisque indique que le ministère est l'utilisateur principal des employés de ce groupe. Cette situation affecte grandement la représentation des femmes de ce groupe dans la Fonction publique en général.

Source: Données ministérielles extraites des plans d'action soumis au Conseil du Trésor en 1976, 1978 et 1979. Les données de la Fonction publique en date du 31 décembre 1975, 1978 et 1979, proviennent des rapports annuels de la CFP.



II. REPRESENTATION PAR CATEGORIE ET PAR GROUPES PROFESSIONNELS LES PLUS IMPORTANTS

Catégorie et groupe	Nombre d'employés				Représentation des femmes				Variation dans la représentation des femmes				Représentation des femmes par						
	1975		1978		1978		1979		Ministère		Ministère		1978		1979		niveau		
	H	F	H	F	%	F	%	F	%	75-79	78-79	F/T	%	F/T	%	(1-3)	(4+)	78-79 (p.p.)	
<u>SOUTIEN ADMINISTRATIF</u>	644	1,096	652	1,109	63.0	63.0	61.8	77.9	79.3	79.7	-1.2	-1.2	+1.8	+0.4					
CR (Commis aux écritures et aux règlements)	379	419	389	445	52.5	53.3	50.6	-	75.0	75.7	-1.9	-2.7	-	+0.7			(1-3)	(4+)	-1.6
ST (Secrétariat, sténographie et dactylographie)	1	642	4	638	99.8	99.4	99.3	-	98.7	98.4	-0.5	-0.1	-	-0.3					
CM (Communications)	262	23	255	18	8.1	6.6	7.2	-	39.1	41.1	-0.9	+0.6	-	+2.0			(1-3)	(4+)	-1.7
<u>'EXPLOITATION</u>	236	2	199	3	1.3	1.4	1.0	-	18.0	18.7	-0.3	-0.4	-	+0.7					
GS (Services Divers)	220	2	182	3	0.9	1.6	1.1	-	24.9	26.2	+0.2	-0.5	-	+1.7					
<u>TOTAL</u>	1,889	1,232	1,919	1,281	39.5	40.0	38.0	32.6	34.2	34.6	-1.5	-2.0	+2.0	+0.4			(1-3)	(4+)	+0.6

\* L'astérisque indique que le ministère est l'utilisateur principal des employés de ce groupe. Cette situation affecte grandement la représentation des femmes de ce groupe dans la Fonction publique en général.

Source: Données ministérielles extraites des plans d'action soumis au Conseil du Trésor en 1976, 1978 et 1979. Les données de la Fonction publique en date du 31 décembre 1975, 1978 et 1979, proviennent des rapports annuels de la CFP.



### III - COMMENTAIRES SUR LA REPRÉSENTATION ET LA RÉPARTITION DES FEMMES (en date du 31 décembre 1979)

#### Généralités

Les femmes comptent pour 38,0% de l'effectif global du ministère, ce qui est supérieur à la représentation féminine dans l'ensemble de la Fonction publique (34,6%). Ce taux de représentation a diminué de 2,0 points de pourcentage depuis 1978 et de 1,5 points de pourcentage depuis 1975, comparativement aux augmentations respectives de 0,4 point de pourcentage et de 2,0 points de pourcentage enregistrées dans l'ensemble de la Fonction publique.

A l'exclusion de la catégorie du soutien administratif, la représentation féminine dans le ministère se situe à 12,1%. Ce taux de représentation a augmenté de 0,1 point de pourcentage depuis 1978 et de 2,3 points de pourcentage depuis 1975. Pour l'ensemble de la Fonction publique les augmentations de 0,6 et de 3,7 points de pourcentage enregistrées respectivement depuis 1978 et 1975 ont porté la représentation féminine à 19,3% en 1979.

#### Catégorie de la direction

Le ministère compte 27 hommes et 3 femmes occupant des postes de la catégorie de la direction; ainsi, la représentation féminine atteint 10,0%, ce qui est supérieur à celle de l'ensemble de la Fonction publique pour cette catégorie (3,7%). En 1978, le ministère comptait 19 hommes et 2 femmes dans cette catégorie; depuis, la représentation féminine a augmenté de 0,5 point de pourcentage comparativement à l'augmentation de 0,7 point de pourcentage enregistrée dans l'ensemble de la Fonction publique. En 1975 cette fois, le ministère comptait 9 hommes et aucune femme dans cette catégorie; depuis, la représentation féminine a augmenté de 10,0 points de pourcentage comparativement à l'augmentation de 1,9 points de pourcentage enregistrée dans l'ensemble de la Fonction publique.

En 1979, il y eut 8 nominations à des postes du groupe de la haute direction dans le ministère. Parmi les candidats nommés, un (12,5%) était une femme.

#### Catégorie scientifique et professionnelle

La représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle se situe à 28,6%, ce qui est supérieur à celle de la Fonction publique en général pour cette catégorie (21,8%). Ce taux de représentation a diminué de 4,7 points de pourcentage depuis 1978 et de 6,0 points de pourcentage depuis 1975. En comparaison, la représentation féminine dans cette catégorie pour l'ensemble de la Fonction publique a augmenté de 0,4 point de pourcentage depuis 1978, malgré une diminution nette de 2,8 points de pourcentage depuis 1975.

1. Le ministère dépend fortement des détachements des autres ministères pour obtenir des connaissances techniques spécifiques. Ces détachements sont inclus dans les données ministérielles.
2. Si l'on excluait 14 détachements d'autres ministères (13 hommes et une femme) la représentation féminine dans la catégorie de la direction serait de 12,5%.
3. Si l'on excluait 13 détachements d'autres ministères (12 hommes et une femme) la représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle serait 37,9%.

1,4% de tous les employés du ministère occupent des postes de la catégorie scientifique et professionnelle. 1,1% des employées du ministère occupent un poste de cette catégorie, par rapport à 1,6% des employés.

57,1% de tous les employés du ministère qui occupent des postes de cette catégorie sont concentrés dans les groupes ES et LS.

ES: Le groupe ES du ministère compte 13 hommes et 2 femmes; ainsi, la représentation féminine atteint 13,3%, ce qui est inférieur à celle de l'ensemble de la Fonction publique pour ce groupe (14,2%). En 1978, le ministère comptait 17 hommes et 3 femmes de ce groupe; depuis, la représentation féminine a diminué de 1,7 points de pourcentage comparativement à l'augmentation de 0,4 point de pourcentage de la représentation enregistrée pour ce groupe dans l'ensemble de la Fonction publique. En 1975 cette fois, le ministère comptait 10 hommes et 2 femmes de ce groupe; depuis la représentation féminine a diminué de 3,4 points de pourcentage comparativement à l'augmentation de 2,0 points de pourcentage de la représentation enregistrée pour le groupe ES dans l'ensemble de la Fonction publique.

La représentation féminine au niveau supérieur de ce groupe se situe à zéro (4 hommes et aucune femme), ce qui est disproportionnée par rapport à la représentation féminine dans l'ensemble du groupe. Cependant, étant donné le nombre restreint de personnes visées, il est impossible de vérifier s'il existe un problème de répartition pour le groupe ES dans le ministère.

En 1979, une seule personne a été nommée à un poste du groupe ES dans le ministère. La personne nommée était une femme.

Les femmes représentaient 22,8% des diplômés de 1978 en Economie, par rapport à 20,0% des employés (4 hommes et 1 femme) au niveau subalterne du groupe ES dans le ministère.

LS: Le groupe LS du ministère compte 1 homme et 8 femmes<sup>5</sup>; ainsi, la représentation féminine atteint 88,9%, ce qui est supérieur à celle de l'ensemble de la Fonction publique pour ce groupe (66,2%). En 1978, le ministère comptait 1 homme et 10 femmes de ce groupe; depuis, la représentation féminine a diminué de 2,0 points de pourcentage comparativement à l'augmentation de 1,3 points de pourcentage de la représentation enregistrée pour ce groupe dans l'ensemble de la Fonction publique. En 1975 cette fois, le ministère ne comptait aucun homme et 7 femmes de ce groupe; depuis la représentation féminine a diminué de 11,1 points de pourcentage comparativement à l'augmentation de 1,3 points de pourcentage enregistrée pour le groupe LS dans l'ensemble de la Fonction publique.

En 1979, 4 personnes ont été nommées à des postes du groupe dans le ministère. Toutes ces personnes étaient des femmes.

- 
4. Si l'on excluait 5 détachements d'autres ministères (5 hommes) la représentation féminine dans le groupe ES serait 20,0%.
  5. Il n'y a aucun détachement dans le groupe LS.

### Catégorie administrative et du service extérieur

La représentation féminine de la catégorie administrative et du service extérieur est de 13,4% pour le ministère, ce qui est inférieur à celle de l'ensemble de la Fonction publique pour cette catégorie (24,4%). Ce taux de représentation a augmenté de 0,2 point de pourcentage depuis 1978 et de 1,4 point de pourcentage depuis 1975, comparativement à des augmentations respectives de 1 point de pourcentage et de 5,2 points de pourcentage enregistrées à l'échelle de la Fonction publique.

Parmi tous les employés du ministère, 34,5% occupent des postes de la catégorie administrative et du service extérieur. 12,1% des employés du ministère occupent un poste dans cette catégorie par rapport à 48,1% des employés.

71,5% de tous les employés du ministère qui occupent des postes dans cette catégorie sont concentrés dans le groupe FS.

FS: Le groupe FS du ministère compte 678 hommes et 58 femmes<sup>7</sup>; ainsi, la représentation féminine atteint 7,9%, ce qui est légèrement supérieur à celle de l'ensemble de la Fonction publique pour ce groupe (7,5%). En 1978, le ministère comptait 714 hommes et 59 femmes de ce groupe; depuis, la représentation féminine a augmenté de 0,3 point de pourcentage comparativement à l'augmentation féminine de 0,3 point de pourcentage de la représentation enregistrée pour ce groupe dans l'ensemble de la Fonction publique. En 1975 cette fois, le ministère comptait 706 hommes et 65 femmes de ce groupe; depuis la représentation féminine a diminué de 0,5 point de pourcentage comparativement à l'augmentation de 0,5 point de pourcentage de la représentation enregistrée pour le groupe FS dans l'ensemble de la Fonction publique.

Parmi les 1232 personnes faisant partie du groupe FS à l'échelle de la Fonction publique, 59,7% sont employées par ce ministère. Ainsi, le ministère est le principal employeur de ce groupe.

La représentation féminine aux niveaux intermédiaires et supérieurs de ce groupe se situe respectivement à 2,5% (162 hommes et 4 femmes) et à zéro (73 hommes et aucune femme), ce qui est très faible par rapport à la représentation féminine dans l'ensemble du groupe. Cette situation peut signifier qu'il existe un problème de répartition pour le groupe FS dans le ministère.

En 1979, 77 personnes ont été nommées à des postes du groupe FS dans le ministère. Parmi ces personnes, 7 (9,1%) étaient des femmes.

6. Si l'on excluait 26 détachements d'autres ministères (22 hommes et 4 femmes) la représentation féminine dans la catégorie administrative et du service extérieur serait 13,3%.
7. Si l'on excluait 14 détachements d'autres ministères (12 hommes et 2 femmes) la représentation féminine dans le groupe FS serait 7,8%.

Dans sa présentation de 1979-80 relative à l'EAEF, le ministère avait élaboré plusieurs plans d'action ayant trait à ce groupe. Il s'agissait pour le ministère de réviser les pratiques et procédures en vigueur dans le recrutement des agents du service extérieur. Cette étude a permis l'adoption d'un certain nombre de recommandations dont l'une concernait la participation des femmes aux comités de sélection.

Le ministère avait également prévu d'augmenter le nombre de femmes dans ce groupe de 8% chaque année, mais à cause du programme de restriction du gouvernement, cet objectif n'a pas été atteint l'an dernier. Le ministère a, par la suite, révisé cet objectif qui est maintenant de 5% pour cette année et les années prochaines.

Dans un autre plan d'action, le ministère voulait mettre l'emphase sur l'augmentation de la représentation des femmes au niveau supérieur du groupe FS, mais cet objectif n'a pas été atteint pour la même raison.

#### Catégorie technique<sup>8</sup>

La représentation féminine de la catégorie technique se situe à 14,6% pour le ministère, ce qui est supérieur à celle de l'ensemble de la Fonction publique (10%). Ce taux de représentation a augmenté de 4,0 points de pourcentage depuis 1978 et de 10,1 points de pourcentage depuis 1975. En comparaison, la représentation féminine dans cette catégorie à l'échelle de la Fonction publique a diminué légèrement de 0,1 point de pourcentage depuis 1978, quoiqu'il y ait eu une augmentation nette de 0,3 point de pourcentage depuis 1975.

Parmi tous les employés du ministère, 4,1% occupent des postes de la catégorie technique. 1,6% des employées du ministère occupent un poste de cette catégorie, par rapport à 5,7% des employés.

87,8% de tous les employés du ministère qui occupent des postes de cette catégorie sont concentrés dans les groupes EL et SI.

EL: Dans le ministère, en dénombre 77 hommes et aucune femme dans le groupe EL. La proportion de femmes faisant partie de ce groupe se situe à 0,6% pour l'ensemble de la Fonction publique.

En 1979, 11 personnes ont été nommées à des postes du groupe EL dans le ministère. Parmi ces personnes, il n'y avait aucune femme. A date aucune femme n'avait fait demande d'emploi pour un poste du groupe EL, cependant, récemment il y eut trois femmes qui ont fait une demande pour un poste de ce groupe et une d'entre elles est maintenant inscrite sur une liste d'éligibilité.

SI: Le groupe SI du ministère compte 16 hommes et 15 femmes; ainsi, la représentation féminine atteint 48,4%, ce qui est supérieur à celle de l'ensemble de la Fonction publique pour ce groupe (43,2%). En 1978, le ministère comptait 10 hommes et 9 femmes de ce groupe; depuis, la représentation féminine a augmenté de 1,1 point de pourcentage comparativement à la diminution de 3,8 points de pourcentage de la représentation enregistrée pour ce groupe dans l'ensemble de la Fonction publique. En 1975 cette fois, le ministère comptait 6 hommes et 2 femmes de ce groupe; depuis la représentation féminine a augmenté de 23,4 points de pourcentage comparativement à une légère augmentation de 0,2 point de pourcentage enregistrée pour le groupe SI dans l'ensemble de la Fonction publique.

---

8. Il n'y a aucun détachement dans les catégories suivantes: technique, soutien administratif, et de l'exploitation.

Tous les employés du groupe excepté un (un homme) sont au niveau subalterne; on ne peut donc tirer aucune conclusion quant à la répartition des femmes à l'intérieur du groupe.

En 1979, 16 personnes ont été nommées à des postes du groupe SI dans le ministère. Parmi ces personnes, 8 (50,0%) étaient des femmes.

#### Catégorie du soutien administratif

La représentation féminine de la catégorie du soutien administratif dans le ministère se situe à 61,8%, ce qui est de beaucoup inférieur à celle de l'ensemble de la Fonction publique pour cette catégorie (79,7%). Ce taux de représentation a diminué de 1,2 point de pourcentage depuis 1978 et 1975. Etant donné la forte concentration des femmes dans la catégorie du soutien administratif, il ne serait pas souhaitable que leur taux de représentation dans cette catégorie augmente.

52,2% de tous les employés du ministère occupent des postes de la catégorie du soutien administratif. 84,7% des employés du ministère occupent un poste de cette catégorie, par rapport à seulement 32,2% des employés.

CR: Les femmes comptent pour 50,6% des employés du groupe CR. Cette proportion a diminué de 2,7 points de pourcentage depuis 1978 et de 1,9 points de pourcentage depuis 1975.

La représentation féminine aux niveaux 4 et supérieurs du groupe CR dans le ministère se situe à 44,0%. Etant donné que ce taux de représentation est inférieur à celui de l'ensemble du groupe CR pour le ministère (50,6%), on peut conclure que les commis de sexe féminin sont regroupés aux niveaux inférieurs. Cette situation est principalement due au fait que les postes de niveau supérieur du groupe CR sont des postes de gérants de bureau situés à l'étranger et que les femmes sont généralement sous-représentées dans les postes de rotation. Le rapport du ministère comprend des plans d'actions élaborés en vue de corriger ce problème.

Parmi les 20 employés du ministère qui sont passés du groupe CR à la catégorie administrative et du service extérieur au cours de 1979, 5 (25,0%) étaient des femmes. Ce taux de représentation est inférieur à la représentation féminine aux niveaux supérieurs du groupe dans le ministère. Au cours de 1979, 6 femmes ont été promues du groupe ST à la catégorie administrative et du service extérieur.

Parmi les 207 promotions à l'intérieur du groupe CR, 86 (41,5%) ont été accordées à des femmes, ce qui est inférieur à la représentation féminine du groupe CR (50,6%) dans l'ensemble du ministère.

CM: Le groupe CM du ministère compte 231 hommes et 18 femmes; ainsi, la représentation féminine atteint 7,2%, ce qui est de beaucoup inférieur à celle de l'ensemble de la Fonction publique pour ce groupe (41,1%). En 1978, le ministère comptait 255 hommes et 18 femmes de ce groupe; depuis, la représentation féminine a augmenté de 0,6 point de pourcentage comparativement à l'augmentation de 2,0 points de pourcentage de la représentation enregistrée pour ce groupe dans l'ensemble de la Fonction publique. En 1975 cette fois, le ministère comptait 262 hommes et 23 femmes de ce groupe; depuis la représentation féminine a diminué de 0,9 point de pourcentage.

Parmi les 835 personnes faisant partie du groupe CM à l'échelle de la Fonction publique, 29,8% sont employées par ce ministère. Ainsi, le ministère est un important employeur de ce groupe.

Tous les employés excepté un (une femme) sont au niveau CM-4 ou plus; on ne peut donc tirer aucune conclusion quant à la répartition des femmes à l'intérieur de ce groupe.

En 1979, 17 personnes ont été nommées à des postes du groupe CM dans le ministère. Parmi ces personnes, il n'y avait aucune femme.

#### Catégorie de l'exploitation

La représentation féminine de la catégorie de l'exploitation se situe à 1,0% pour le ministère, ce qui est inférieur à celle de l'ensemble de la Fonction publique pour cette catégorie (18,7%). Ce taux de représentation a diminué de 0,5 point de pourcentage depuis 1978 et de 0,3 point de pourcentage depuis 1975, comparativement aux augmentations respectives de 0,7 point de pourcentage et de 5,2 points de pourcentage enregistrées dans l'ensemble de la Fonction publique.

6,8% de tous les employés du ministère occupent des postes de la catégorie de l'exploitation. 0,2% des employés du ministère occupent un poste de cette catégorie, par rapport à 10,8% des employés.

Parmi tous les employés du ministère qui occupent des postes de cette catégorie, 92,1% sont concentrés dans le groupe GS. La représentation féminine à l'intérieur de ce groupe est de 1,1% (185 hommes et 2 femmes) comparativement à 26,2% dans l'ensemble de la Fonction publique. La majorité des employés de ce groupe (122) sont dans le sous-groupe GS-PRC (services de protection et de grade).

#### IV - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Le rapport du ministère des Affaires extérieures sur la formation et le perfectionnement précise que les femmes ont eu droit à 18,2% du budget de la formation et du perfectionnement pendant l'année financière 1978-79. Cette proportion est inférieure à celle des femmes à l'intérieur du ministère.

Le ministère s'est doté d'un programme de perfectionnement conçu spécialement pour les employés du groupe CR. On met l'emphase sur l'augmentation de la représentation féminine dans les postes de chefs de service à l'étranger.

#### V - GESTION DES PROGRAMMES

##### a) Engagement des gestionnaires

La responsabilité d'élaborer et de mettre en oeuvre un plan d'action ne semble pas avoir été clairement confiée aux gestionnaires axiaux.

Des mécanismes de contrôle ont été établis et définis.

L'EAEF a été intégrée au processus de planification de la gestion du personnel.

##### b) Niveau des ressources

Le Directeur général du personnel est l'agent responsable de l'EAEF au sein du ministère.

L'agent coordonnateur de l'EAEF est classifié au niveau PE-3 et se consacre à temps plein à des groupes d'intérêts spéciaux, réservant 80% de son temps au programme d'EAEF. Le coordonnateur relève du Directeur des affectations du personnel.

Le ministère a mis sur pied un comité d'EAEF comprenant des gestionnaires supérieurs, ainsi que des représentants des différents groupes d'occupation.

c) Plans d'action pour 1980-81

Les objectifs sont définis clairement et s'attaquent aux problèmes prioritaires.

Les activités sont précises et détaillées et constituent un moyen judicieux d'atteindre les objectifs établis.

Les objectifs et les activités sont accompagnés de critères d'évaluation clairs et mesurables.

Malgré la faible représentation féminine dans le groupe EL, le ministère n'a pas élaboré de plans d'action visant à rectifier la situation.

Le plan d'action annuel prévoit principalement:

- d'augmenter la représentation des femmes dans les groupes FS, FI, OM, AS, CM et GS-PRC;
- d'augmenter la participation des femmes aux comités de sélection;
- d'offrir de la formation en supervision aux gérants en poste à l'étranger, et préparer les secrétaires qui seront éventuellement affectées au service extérieur à faire face aux conditions des affectations à l'étranger;
- d'offrir aux femmes agents du service extérieur des possibilités d'affectations professionnellement stimulantes et augmenter la participation des femmes des autres ministères aux affectations à l'étranger;
- d'assurer une représentation féminine adéquate au sein de la nouvelle catégorie de la gestion;
- de réduire les effets du taux de roulement du personnel en essayant de donner aux couples employés au ministère des affectations communes.

Le ministère a préparé un plan à long terme, et ce plan a été mis à jour récemment de manière à tenir compte des réalités actuelles et à servir de cadre pertinent à l'élaboration de plans annuels.

d) Etablissement des objectifs quantitatifs

Le ministère a fixé des objectifs quantitatifs annuels et à long terme pour les groupes GS, CM et GS-PRC.

Les objectifs quantitatifs ne semblent pas très stimulants.

Des objectifs quantitatifs en ce qui a trait au perfectionnement des employés de la catégorie du soutien administratif ont été fixés.

VI - RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DU TRESOR CANADA

Il est recommandé que le rapport soit approuvé à la condition que la présentation du ministère pour l'exercice 1980-81 renferme:

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

## VII - COMMENTAIRES

### 1) Condition féminine Canada

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

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

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

### 2) Commission de la Fonction publique

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

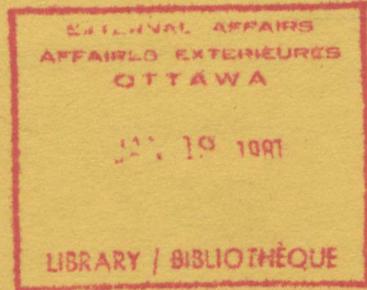
La Commission de la Fonction publique serait heureuse de fournir aide et conseils au ministère des Affaires Extérieures Canada, au sujet de toute initiative relevant de la compétence de la C.F.P.



*main library*

CAI EA  
E65  
1980  
DOCS c2

**DEPARTMENT OF  
EXTERNAL AFFAIRS**



**EQUAL OPPORTUNITIES  
FOR WOMEN**

**ANNUAL REPORT - 1980**



TO  
A TOUS LES MISSIONSSECURITY SANS COTE  
SécuritéFROM Le Sous-secrétaire d'Etat aux Affaires extérieures  
De OTTAWA

DATE le 18 août 1978

NUMBER APOH(M) -4448  
NuméroREFERENCE  
RéférenceSUBJECT RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR  
Sujet LA FEMME

FILE	DOSSIER
OTTAWA	
	3 - 1 - 5
MISSION	

ENCLOSURES  
Annexes

X

DISTRIBUTION

Directeurs  
Généraux

Directeurs

Pour diffusion  
auprès de TOUS  
les employés

Depuis le 1<sup>er</sup> mars 1976, le Conseil du Trésor exige que les ministères présentent un rapport annuel sur l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme. Le mode de présentation et le contenu de ce rapport est maintenant plus ou moins normalisé et nous espérons que ... vous trouverez l'exemplaire ci-joint du dernier rapport intéressant et utile.

2. Les objectifs du Ministère pour 1978-79 (voir les pages 85 à 94 du rapport pour plus de détails) ont été publiés dans le No 18 des Avis Administratifs du 1<sup>er</sup> mai, de même que les noms des membres siégeant au Comité concernant l'égalité d'accès pour la femme.

3. Veuillez vous assurer que tous les membres de votre personnel prennent connaissance du rapport. N'hésitez pas à faire part de vos idées ou de vos commentaires à son sujet à la coordinatrice de l'égalité des chances à APOH.

*pon*  
Le Sous-secrétaire d'Etat  
aux Affaires extérieures

*John Hedden*



TO  
 ALL POSTS

FROM  
 De Under-Secretary of State for External Affairs  
 OTTAWA

REFERENCE  
 Référence

SUBJECT  
 Sujet ANNUAL REPORT ON EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN

SECURITY  
 Sécurité UNCLASSIFIED

DATE August 18, 1978.

NUMBER  
 Numéro APOH(M)-4448

FILE	DOSSIER
OTTAWA	
3 - 1 - 5	
MISSION	

ENCLOSURES  
 Annexes

X

DISTRIBUTION

Directors  
 General

Directors

For circulation  
 to ALL employees

... Commencing with March 1, 1976, Treasury Board introduced a requirement for Departments to submit an annual report on Equal Opportunities for Women. The format and contents of these reports have now become reasonably standardized and we hope you will find the attached copy of the latest report interesting and informative.

2. The departmental objectives for 1978-79 (see Pages 80 through 89 of the Report for more details) were published in Administrative Notice No. 18 of May 1, as were the names of the EOW Committee members.

3. Please ensure that every member of your staff has an opportunity to read the report. Ideas or observations on the Report would be welcome and should be addressed to the Departmental EOW Co-ordinator in APOH.

*John Hedwin*  
 for Under-Secretary of State  
 for External Affairs





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



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

PROGRAMME DE L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LA FEMME

1980-81

Reasons/Justification

Department for CH and 20... traditionally been focused in a predominantly male supply market.

Objectives

To increase the number of women in the CH and 20...

Key Performance Indicators / Indicateurs de performance

For the first time... The goal of... This effort... approach... women... Department... will be...  
1 - ACTION PLANS FOR 1980-81

Executive Summary / Résumé

As of March 1981, 20... had applied in the CH recruitment exercise.

Evaluation/Évaluation

I - ACTION PLANS FOR 1980-81

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

Fiscal Year/Année financière  
1980-81

**Rationale/Explication**  
Recruitment for CM and PRC groups has traditionally been focussed on a predominantly male supply market.

**Objective/Objectif**  
To increase the number of women in the CM and PRC groups.

**Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)**  
**Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)**  
For the first time, Employment Section is conducting an intra-departmental competition for CMs. The area of competition and basic requirements were determined in such a way as to encourage as many women employees as possible to apply. The results of this effort to increase the number of women in the CM group will not be known until approximately June 1980. At least one woman will be on the Selection Board. A major proposal to restructure security programmes in the Department has prevented holding a PRC recruitment exercise in 1979 as planned. At the present time, the Department has still not determined whether a recruitment exercise in this group will be possible in 1980.  
Responsibility: Employment Section

**Evaluation Criteria/Critères d'évaluation**  
As of March 17th, 10 male and 16 female staff had applied in the CM recruitment exercise.

**Evaluation/Évaluation**

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

Rationale/Explication

Inadequate female representation in FI and OM groups.

Objective/Objectif

Provide female employees with advice on how to prepare for a career in those groups.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Employment Section will develop a Career Information Seminar on FI and OM groups. The seminars will be conducted during lunch hours under EOW auspices. Preparation of the seminars will involve liaison with line managers, other employment officers and EOW Co-ordinator. We plan to run the first seminar in early 1981. At least one female PE will be involved in the preparation and presentation of the seminar.

Responsibility: Employment Section

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Number of women who participate in seminars.
- Number of women who apply and qualify for FI and OM positions.

Evaluation/Évaluation

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

1980-81

Rationale/Explication

By turning resistance to the release of female staff for Appraisal and Promotion Board duty into a learning experience opportunity, those with purely convenience excuse/reasons will gain a fuller appreciation of the importance the Department attaches to ensuring female points of view are adequately represented in assessment and selection processes.

Objective/Objectif

Call on line managers who resist invitations to release female staff for Selection or Appraisal Review Board duty to reflect on the appropriateness of their rationale in the light of EOW objectives.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Managers refusing to release women for Board duty may be required to explain the reasons for the decision to an EOW Sub-Committee who will review the factors influencing the decision and comment as appropriate to responsible departmental authorities.

Responsibility: Employment Section  
EOW Sub-Committee

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

The annual problem of securing adequate female representation as Appraisal and/or Selection Board members has been compounded this year by the person-year reductions in the Department. While many former committee members have been posted, and the Division endeavours to ensure quality by limiting the number of novices per group, line managers have been reluctant to release staff for Board duty, particularly after person-year cuts have considerably increased workloads.

The Department, of course, intends to continue its efforts to increase the percentage of female managerial participants on Appraisal Review and Promotion Boards. There was, in fact, no basis for convening an EOW Sub-Committee this year to review managers' reasons to refuse female staff for Board members as in each instance there was, in the judgement of the responsible staffing officer, valid and pressing operational reasons for the decision.

Evaluation/Évaluation

[Empty box for evaluation]



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

Fiscal Year/Année financière  
1980-81

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

Rationale/Explication

Secretaries who join the foreign service are often under the impression that life abroad is made up mostly of advantages and few disadvantages. They tend to disregard explanations of conditions they may encounter in the foreign service and are disappointed after they join.

Objective/Objectif

Provide the necessary objective information to all potential foreign service secretaries in order to assist them in making a good career decision.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Provide prospective foreign service secretaries with a package of written information during selection interviews on such topics as conditions of employment, promotion, career opportunities, postings and assignments and general information about the Department in order to reduce the incidence of SCYs leaving the foreign service due to expectations the Department may not be able to meet.

This will be done for each competition held in 1980-81.

Responsibility: Employment Section  
Support Staff Assignment Section

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Less than 10% of newly recruited secretaries leave the foreign service prior to their first posting.

Evaluation/Évaluation

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

1980-81

## Rationale/Explication

Staff and programme management at missions abroad have inadequate access to trained advisors on personnel management.

## Objective/Objectif

To provide supervisors, managers, and administrators with on-the-spot advice on how to prepare appraisal reports and how to deal effectively with the career development and concerns of women.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Employment and Training Sections have developed an appraisal programmes training for supervisors in Ottawa and abroad which fosters, among other objectives, greater care and concern for the career development interests of employees. Five sessions have been conducted in Ottawa, two in Paris, and two in London. We plan to give six sessions in Ottawa in 80/81. Only one seminar for employees on their role in the performance appraisal process has been held to date, although depending on demand, up to 10 more are planned for 80/81. These seminars also address the specific career development concerns of female staff and the importance of the performance appraisals for these individual objectives. The Employment Section has also developed a Staffing Briefing Session for managers. Eight sessions have been held so far. We plan to continue holding these briefings until all managers/supervisors have attended. EOW concerns are highlighted throughout the briefings which deal with pre-appointment and post-appointment phases.

Responsibility:    Employment Section  
                                 Training & Development Section

## Evaluation Criteria/Criteres d'évaluation

There are three male and four female personnel administrators who alternate as administrators on the courses noted above. It is not possible to provide data on how many employees will participate in the training sessions. All employees supervisors/managers will be invited to attend.

## Evaluation/Evaluation

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

## Rationale/Explication

The Department has for some years been concerned about the problem of retaining the services of high performers including women.

## Objective/Objectif

To retain the services of high performing women, particularly in the FS group.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

- To assign women to areas of key responsibilities thus retaining their interest through job satisfaction and demonstrating their abilities to perform at the next higher level.
- In collaboration with Training & Development Section, to provide management and other training programmes for women FS to better prepare them for positions of greater responsibility.
- To ensure that evaluation and promotion systems provide equitable recognition of meritorious performance by women and permit the utilization of their experience and abilities at the next higher level.

These are year-round activities governed by completions of assignments overseas and dates of return to duty at Headquarters.

Responsibility: Officer Assignment Section

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Participation of women on Appraisal Review Committees and Promotion Boards.
- Decrease in number of separations due to job-related dissatisfaction.
- Increase in total number of women FS qualified for promotion in the Department.

## Evaluation/Évaluation

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

1980-81

Rationale/Explication

The opportunity should be provided to allow women from throughout the Public Service to participate in international activities and to ensure that Canada, through the Department, reflects accurately the national reality.

Objective/Objectif

Combine secondments and EOW to establish a woman resource development programme.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

- To contact other government departments with a view to obtaining qualified women to serve on a secondment basis in the Department (target - net increase of two).

This activity will be conducted as part of the annual assignment/posting cycle.

Responsibility: Officer Assignment Section

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Increase the number of women officers from other government departments exposed to Foreign Service programme activities.

Evaluation/Évaluation

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

## Rationale/Explication

7.9% of the FS group are women. This proportion should be improved to more accurately reflect the composition of Canadian society and the Public Service and the male/female ratios of university graduates.

## Objective/Objectif

To raise the overall number of women in the FS group by 5% per year until a more representative male/female balance has been achieved.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Ensure that women eligible for recruitment are made aware of career opportunities in the Department and ensure that interview teams associated with the recruitment exercise are briefed on Departmental EOW objectives.

- Ensure that at least one woman is a member of each recruitment promotion and interview team.
- Recruit sufficient women to meet the 5% objective. Ensure that this objective is reflected in the secondment programme.

The annual recruitment programme is initiated by recruitment promotion in September, foreign service examinations in October, interviews in November, hiring offers in the spring, and actual hiring in the summer.

Responsibility: Officer Assignment Section

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Participation of women on recruitment promotion and interview teams.
- Identify suitable women for secondment.
- 5% increase in the number of women in the FS group.

## Evaluation/Évaluation



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

Rationale/Explication

The Department recognizes the absolute necessity of having qualified women at the most senior levels to fill management positions.

Objective/Objectif

To ensure that women are represented in the SX and equivalent groups in the Department.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

The Consolidation exercise currently underway will involve the establishment of a Senior Management Category including officers from CEIC, ITC/TCS, and CIDA; however, since this group has not yet been defined in detail, it is difficult to forecast with any accuracy how the implementation will affect the ratio of women at the senior management level.

The Department will endeavour to increase the number of assignments to women in managerial positions by 4 in order to better prepare them for senior management posts. Given the limited promotions during 1979 (i.e. only from FS-1 to FS-2) new managerial assignments will likely be at the Deputy Director and Head of Chancery level.

Both training programmes and managerial assignments in the foreign service are put into effect as part of the annual posting/assignment cycle.

Responsibility: Management of Personnel Operations Division and the Officer  
Assignment Section

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Number of women in management positions.
- Number of women in the SX and equivalent groups.

Evaluation/Évaluation

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

Fiscal Year/Année financière

1980-81

## Rationale/Explication

Experience in recent years has demonstrated that the quality of administration at Posts needed to be improved. One means to do so would be to introduce a rotational group of administrative officers, including equitable representation of women, to serve at larger and administratively more complex Posts.

## Objective/Objectif

To establish a rotational group of administrative officers (AS) including an equitable representation of women. Classification review is well advanced.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Selection will be complete by the end of May. Appointments are planned to be confirmed by August 1. First postings will be made by October.

Responsibility: Personnel Policy & Planning Section

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Comparison of the following factors:

- Proportion of women applicants.
- Proportion of women meeting requirements.
- Proportion of women passing exams.
- Proportion of women appointed.
- Retention rate of women.

## Evaluation/Évaluation


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

1980-81

## Rationale/Explication

In order to improve administration at Posts, steps are being taken to reduce the incidence of underfilling of office manager positions abroad and provide better-qualified CRs, a large proportion of whom are women, to fill these positions. Since it is doubtful that there will be promotions for rotational CRs this fiscal year, it is important to develop the capabilities of employees to better meet the requirements of the next higher level in the interim.

## Objective/Objectif

To achieve as much coincidence as is structurally possible between level of office manager positions and level of incumbent and to provide well-qualified personnel to fill these positions. This is linked to the classification review related to AS positions overseas.

 Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

To review and confirm classification level of all office manager positions at Posts.

- Complete by end of fiscal year.

Responsibility: Personnel Policy & Planning Section (in liaison with Classification & Organization Section)

To review, rearrange as necessary, and reclassify Headquarters' work packages to provide rotational CR positions at proper levels to balance positions abroad and to provide appropriate Headquarters experience for present and future office managers - will require several years, since conversion of non-rotational positions involved is dependent upon attrition of incumbents.

Responsibility: Personnel Policy & Planning Section (in liaison with Classification & Organization Section)

To assign as many women as possible into Headquarters positions providing experience directly relevant to the duties of office managers.

Responsibility: Support Staff Assignment Section

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Improvements in Headquarters/abroad ratio of positions, level by level.

Proportion of women assigned to office manager developmental positions.

## Evaluation/Evaluation

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

## Rationale/Explication

At many Posts abroad, as well as at Headquarters, secretaries are required to perform duties which do not always fall within the normal secretarial job package, e.g. Registry, Consular, specific administrative duties, etc. In addition, secretaries frequently find themselves given the opportunity or are thrust in emergency circumstances, into telecom, RCMP, NHW, ITC, CIDA and CEIC areas without any orientation.

## Objective/Objectif (Continuing)

Provide all secretaries with information on job packages prior to postings abroad in order to prepare them better for these assignments. Provide the opportunity of formal instruction in specialist programme areas prior to posting to encourage post management to expose individuals to work in non-secretarial areas, thus facilitating their progression at a later stage of their career development.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Prior to assignments, all secretaries will be informed of the major duties in their new assignment; those being assigned to ICER work stations will be given relevant orientation.

This is a year-round activity.

Responsibility: Support Staff Assignment Section  
 Training & Development Section

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- All secretaries being assigned in 1980-81 will be provided with information relating to job content concerning their new assignment.
- Written reports from secretaries and managers at the end of the year evaluating the usefulness of this activity.

## Evaluation/Évaluation

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

1980-81

**Rationale/Explication**

The number of employee couples in which one or both partners are members of the rotational group is increasing. This poses a challenge to the Department in terms of retaining the services of, and minimizing career disruption for, experienced employees, most of whom are women, who accompany a rotational employee on an assignment abroad while meeting the requirements of Posts.

**Objective/Objectif**

To continue to employ, whenever possible, or, if not, to facilitate re-employment in the Public Service of employees who accompany a rotational employee on an assignment abroad.

**Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)**  
**Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)**

- When both employees in a couple are rotational, to assign them to a Post where jobs are available for both employees, whenever possible.
- When one member of the couple cannot be employed at the Post, to make provisions for re-employment in the Public Service either through leave of absence for the entire period of the partner's assignment, or equivalent provisions. The Treasury Board has this question under review.

Responsibility: Support Staff Assignment Section

These are year-round activities.

Officer Assignment Section

Personnel Policy & Planning Section

**Evaluation Criteria/Critères d'évaluation**

- (a) Proportion of rotational employee couples receiving dual-job assignments.
- (b) Incidence of leave of absence requests in this connection.
- Publication of improved leave of absence or equivalent provisions for employees accompanying a rotational employee on assignment abroad.

**Evaluation/Évaluation**

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

## Rationale/Explication

The choice of courses in the past has been "soft", concentrating on such subjects as "supervision for women", "Transactional Analysis", etc.

## Objective/Objectif

To encourage attendance on hard job skill courses, so that career development will be useful in preparing employees for jobs.

Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

- Note on course announcements those that may be useful for career development.
- Continue to guard against sexist references in courses and material.
- Continue to include "the EOW perspective" on all courses.
- Prepare a "career planning guide" stressing the need for job related courses in preparing for advancement.

The first three are year-round activities. Preparation of guide is in progress.

Responsibility: Training & Development Section

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

A 20% shift to "hard" management skills courses from "soft" courses undertaken in previous years.

## Evaluation/Évaluation

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

1980-81

## Rationale/Explication

The use of career development sources has not focused sufficiently on the need and use of skill and knowledge gained, nor has it been undertaken in the context of longer-term career goals. Women tend not to formulate long-term career goals to the same extent that men do.

## Objective/Objectif

To encourage employees to focus on job-related subjects so that the effectiveness of career development will be increased in preparing employees for jobs.

 Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)  
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

Offer - 3 programmes for "Exploring Career Opportunities and Evaluating Personal Strengths"  
 - 3 Assertiveness Courses  
 - 3 courses on "Preparing Career Plans"

Strengthen counselling capability and advertize this service more widely.

One session to be offered every three weeks beginning in September 1980.

Responsibility: Training & Development Section

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Courses are given.
- A 20% increase in the number of women attending courses as specified in a personal career development plan.

## Evaluation/Évaluation

PROGRAMME DE L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES FEMMES  
EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

FORM - 2000-11

1980-81

Responsibility

The use of career development services has not increased sufficiently on the part of women. The use of skill and knowledge gained, nor has it been understood in the context of long-term career goals. Women tend not to formulate long-term career goals to the same extent that men do.

Objectives

To encourage employees to focus on job-related efforts so that the effectiveness of career development will be increased in providing employees for jobs.

Plan d'action (action plan) (responsibility)

- 3 courses on "Preparing Career Plans"
  - 1 Assessment Course
  - 2 courses on "Exploring Career Opportunities and Evaluating Personal Strengths"
- Strengthen counselling capability and address the development of women's career development and training.
- One session to be offered every three weeks beginning in September 1980.
- Responsibility: Training & Development Section

Evaluation/Assessment

- A 20% increase in the number of women attending courses as specified in a personal career development plan.
- Courses are given.

Evaluation/Assessment

LOVELL - FORM 2-330  
PROCÉDÉ Plastex® PROCESS  
MONTREAL, QUEBEC



2 - EVALUATION OF PROGRESS MADE DURING 1979-80

A - DEPARTMENTAL DATA

B - ANALYSIS OF DATA & EVALUATION

C - EVALUATION OF OBJECTIVES FOR FISCAL YEAR 1979-80

A - DEPARTMENTAL DATA



ALL GROUPS IN THE DEPARTMENT OF EXTERNAL AFFAIRS

AR - ARCHITECTURE & SCENE-PLANNING	GT - GENERAL TECHNICAL
AS - ADMIN SERVICES	HR - HISTORICAL RESEARCH
CA - COMMUNICATIONS	HP - HEATING, POWER & STATIONARY PLANT OPERATION
CO - COMMERCE	IS - INFORMATION SERVICES
CR - CLEMICAL & REGULATORY	LA - LAW
CS - COMPUTER SYSTEMS ADMIN	LS - LIBRARY SCIENCE
DACON - DATA PROCESSING; DATA CONVERSION	OEEO - OFFICE EQUIPMENT; BOOKKEEPING EQUIPMENT OPERATOR
DAPRO - DATA PROCESSING; PRODUCTION	OEBO - OFFICE EQUIPMENT; MICROPHOTOGRAPHY EQUIPMENT OPERATOR
DD - DRAFTING & ILLUSTRATION	OK - ORGANIZATION & METHODS
DS - DEFENCE SERVICES: SCIENTIFIC	PE - PERSONNEL ADMIN
EDSOS - EDUCATION: EDUCATION SERVICES	PG - PURCHASING & SUPPLY
EDLAT - EDUCATION: LANGUAGE TRAINING	PK - PROGRAMME ADMIN
EGESS - ENGINEERING & TECHNICAL SUPPORT	<u>A - DEPARTMENTAL DATA</u> SM - SCIENTIFIC RESEARCH ADMIN
EE - ELECTRONICS	SS - SOCIAL SCIENCE SUPPORT
ENSG - ENGINEERING & LAND SURVEY; ENGINEERING	SPGC - SECRETARIAL, STENO & TYPING; OFFICE COMPOSING EQUIPMENT OPERATOR
ES - ECONOMICS, SOCIOLOGY & STATS	STPW - SECRETARIAL, STENO & TYPING; TYPIST
FI - FINANCIAL ADMIN	STGCY - SECRETARIAL, STENO & TYPING; SECRETARY
FS - FOREIGN SERVICE	STWN - SECRETARIAL, STENO & TYPING; STENOGRAPHIC
GIMAN - GENERAL LABOUR & TRADES; MACHINERY MAINTAINING	SX - SENIOR EXECUTIVE
GLMO - GENERAL LABOUR & TRADES; MACHINE DRIVING OPERATING	TR - TRANSLATOR
GGBUS - GENERAL SERVICES; BUILDING SERVICES	
GSPUS - GENERAL SERVICES; FOOD SERVICES	
GSMES - GENERAL SERVICES; MESSENGER SERVICES	
GSMPS - GENERAL SERVICES; NIGHT PERSONAL SERVICES	
GSPRC - GENERAL SERVICES; PROTECTIVE & JUDICIAL SERVICES	
GSSTS - GENERAL SERVICES; STENO SERVICES	



ALL GROUPS IN THE DEPARTMENT OF EXTERNAL AFFAIRS

AR - ARCHITECTURE & TOWN PLANNING  
AS - ADMIN SERVICES  
CM - COMMUNICATIONS  
CO - COMMERCE  
CR - CLERICAL & REGULATORY  
CS - COMPUTER SYSTEMS ADMIN  
DACON - DATA PROCESSING:  
DATA CONVERSION  
DAPRO - DATA PROCESSING:  
PRODUCTION  
DD - DRAFTING & ILLUSTRATION  
DS - DEFENCE SERVICE: SCIENTIFIC  
EEDS - EDUCATION: EDUCATION  
SERVICES  
EDLAT - EDUCATION: LANGUAGE  
TRAINING  
EGESS - ENGINEERING & SCIENTIFIC  
SUPPORT  
EL - ELECTRONICS  
ENENG - ENGINEERING & LAND SURVEY:  
ENGINEERING  
ES - ECONOMICS, SOCIOLOGY & STATS  
FI - FINANCIAL ADMIN  
FS - FOREIGN SERVICE  
GIMAM - GENERAL LABOUR & TRADES:  
MACHINERY MAINTAINING  
GLMDO - GENERAL LABOUR & TRADES:  
MACHINE DRIVING OPERATING  
GSBUS - GENERAL SERVICES:  
BUILDING SERVICES  
GSFOS - GENERAL SERVICES:  
FOOD SERVICES  
GSMES - GENERAL SERVICES:  
MESSENGER SERVICES  
GSMPS - GENERAL SERVICES:  
MISC PERSONAL SERVICES  
GSPRC - GENERAL SERVICES:  
PROTECTIVE & CUSTODIAL  
SERVICES  
GSSTS - GENERAL SERVICES:  
STORES SERVICES  
GT - GENERAL TECHNICAL  
HR - HISTORICAL RESEARCH  
HP - HEATING, POWER & STATIONARY  
PLANT OPERATION  
IS - INFORMATION SERVICES  
LA - LAW  
LS - LIBRARY SCIENCE  
OEBEO - OFFICE EQUIPMENT:  
BOOKKEEPING EQUIPMENT OPERATOR  
OEMEO - OFFICE EQUIPMENT:  
MICROPHOTOGRAPHY EQUIPMENT  
OPERATOR  
OM - ORGANIZATION & METHODS  
PE - PERSONNEL ADMIN  
PG - PURCHASING & SUPPLY  
PM - PROGRAMME ADMIN  
SEREM - SCIENTIFIC RESEARCH MGER  
SI - SOCIAL SCIENCE SUPPORT  
STOCE - SECRETARIAL, STENO & TYPING:  
OFFICE COMPOSING EQUIPMENT  
OPERATOR  
STTYP - SECRETARIAL, STENO & TYPING:  
TYPIST  
STSCY - SECRETARIAL, STENO & TYPING:  
SECRETARY  
STSTN - SECRETARIAL, STENO & TYPING:  
STENOGRAPHIC  
SX - SENIOR EXECUTIVE  
TR - TRANSLATOR



N O T E

Source of Data

As stated last year, the External Affairs Personnel Management Information System has been revised. Data from Passport Office Records are now incorporated in the system and this will account for some minor discrepancies between the statistics for 1978 and 1979, principally in the CR Group.



TABLE 1 - TABLEAU 1

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

Repartition des hommes, femmes, hommes et femmes par catégorie, groupe et sous-groupe d'occupations

Category / Catégorie	Men / Hommes	Women / Femmes	Total / Total	Men / Hommes (%)	Women / Femmes (%)	Total / Total (%)	Men / Hommes (Ratio)	Women / Femmes (Ratio)
SENIOR EXECUTIVE / LA HAUTE DIRECTION	27(1)	3(2)	30	90.0	10.0	100.0	1.5	0.3
SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL / SCIENTIFIQUES ET PROFESSIONNELS	3(3)	1(4)	4	75.0	25.0	100.0	0.2	0.1
TECHNICAL / TECHNIQUES	2(5)	0	2	100.0	0.0	100.0	0.1	0.0
ADMINISTRATIVE / ADMINISTRATIF	2(6)	0	2	100.0	0.0	100.0	0.1	0.0
OPERATIVE / OPERAIRES	0	1	1	0.0	100.0	100.0	0.0	0.1
ED GROUP / TRUITE / ENFERMAGE	2	1	3	66.7	33.3	100.0	0.1	0.1
OTHER / AUTRES	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.05	0.0
TOTAL / TOTAL	33(7)	2	35	85.7	13.3	100.0	0.7	0.2
LA HAUTE DIRECTION	4	0	4	100.0	0.0	100.0	0.2	0.0
SCIENTIFIQUES ET PROFESSIONNELS	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.1	0.0
TECHNIQUES	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.1	0.0
ADMINISTRATIF	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.05	0.0
OPERAIRES	0	1	1	0.0	100.0	100.0	0.0	0.1
TRUITE / ENFERMAGE	2	1	3	66.7	33.3	100.0	0.1	0.1
AUTRES	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.05	0.0
TOTAL	33	2	35	85.7	13.3	100.0	0.7	0.2

TABLE 1

Please take care for applications of 1st to 10th



TABLE 1 - TABLEAU 1

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

(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)

AS O/AU  
Date: 31/12/79  
Page 1 of 5

Category and Group of 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 $\frac{(B)}{(E)} \times 100$
SENIOR EXECUTIVE LA HAUTE DIRECTION	27(1)	3(2)	30	90.0	10.0	1.5	0.3
SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE GROUPS/GROUPES	3(3) 2(5) 2(6) 0 2 1 13(7) 4 2 1 2(8)	1(4) 0 0 1 1 0 2 0 0 8 0	4 2 2 1 3 1 15 4 2 9 2	75.0 100.0 100.0 0.0 66.7 100.0 86.7 100.0 100.0 11.1 100.0	25.0 0.0 0.0 100.0 33.3 0.0 13.3 0.0 0.0 88.9 0.0	0.2 0.1 0.1 0.0 0.1 0.05 0.7 0.2 0.1 0.05 0.1	0.1 0.0 0.0 0.1 0.1 0.0 0.2 0.0 0.0 0.7 0.0
TOTAL DE LA CATEGORIE	30	12	42	71.4	28.6	1.6	1.1

(Please turn over for explanations of (1) to (8))



TABLE 1 - TABLEAU 1

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

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

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)

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)
AS	86 (9)	31 (10)	117	73.5	26.5	4.6	2.7
CO	3 (11)	0	3	100.0	0.0	0.2	0.0
CS	8	0	8	100.0	0.0	0.4	0.0
FI	34	1	35	97.1	2.9	1.8	0.1
FS	678 (12)	58 (13)	736	92.1	7.9	36.6	5.1
IS	10	12	22	45.5	54.5	0.5	1.1
OM	9	0	9	100.0	0.0	0.5	0.0
PE	20	15	35	57.1	42.9	1.1	1.3
PG	14	4	18	77.8	22.2	0.8	0.3
PM	30 (14)	17 (15)	47	63.8	36.2	1.6	1.5
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE	892	1138	1030	86.6	13.4	48.1	12.1

(Please turn over for explanations of (9) to (15))



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 $\frac{(A)}{(C)} \times 100$	% 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 $\frac{(B)}{(E)} \times 100$
<b>TECHNICAL TECHNIQUE GROUPS/GROUPES</b>							
DD	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
EGESS	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
EL	77	0	77	100.0	0.0	4.2	0.0
GT	8	3	11	72.7	27.3	0.4	0.3
SI	16	15	31	51.6	48.4	0.9	1.3
<b>CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE</b>	105	18	123	85.4	14.6	5.7	1.6

TABLE 1 - TABLEAU 1

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

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATEGORIE,  
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)

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 $(A) \times 100$ (C)	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $(B) \times 100$ (C)	Date: As of/Au 31/12/79	% of Total Men In Department % de tous les hommes au ministère $(A) \times 100$ (D)	% of Total Women In Department % de toutes les femmes au ministère $(B) \times 100$ (E)
ADMINISTRATIVE SUPPORT SOUTIEN ADMINISTRATIF								
GROUPS/GROUPES								
CM	231	18	249	92.8	7.2	12.5	1.6	
CR	358	367	725	49.4	50.6	19.3	32.3	
DAON	0	6	6	0.0	100.0	0.0	0.5	
DAPRO	3	0	3	100.0	0.0	0.2	0.0	
DA GROUP TOTAL	3	6	9	33.3	66.7	0.2	0.5	
OEBEO	0	2	2	0.0	100.0	0.0	0.2	
OEMEO	0	4	4	0.0	100.0	0.0	0.3	
OE GROUP TOTAL	0	6	6	0.0	100.0	0.0	0.5	
STOCE	1	22	23	4.3	95.7	0.2	44.7	
STSCY	3	508	511	0.6	99.4	0.0	0.2	
STSTN	0	2	2	0.0	100.0	0.0	3.0	
STTYP	0	35	35	0.0	100.0	0.0	3.0	
ST GROUP TOTAL	4	567	571	0.7	99.3	0.2	49.8	
CATEGORY TOTAL- TOTAL DE LA CATEGORIE	596	964	1560	38.2	61.8	32.2	84.7	

TABLE 1 - TABLEAU 1

DISTRIBUTION 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) (Employés(e)s à plein temps, nommés(e)s pour une période indéterminée et portés(e)s à l'effectif ou rayés(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>OPERATIONAL DE L'EXPLOITATION GROUPS/GROUPES</b>							
GLMAM	1	0	1	100.0	0.0	0.05	0.0
GLMDO	14	0	14	100.0	0.0	0.8	0.0
GL GROUP TOTAL	15	0	15	100.0	0.0	0.8	0.0
GSBUS	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
GSFOS	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
GSMES	46	1	47	97.9	2.1	2.5	0.1
GSMPS	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
GSPRC	121	1	122	99.2	0.8	6.5	0.1
GSSTS	12	0	12	100.0	0.0	0.6	0.0
GS GROUP TOTAL	185	2	187	98.9	1.1	9.9	0.2
HP	1	0	1	100.0	0.0	0.05	0.0
<b>CATEGORY TOTAL: TOTAL DE LA CATEGORIE</b>	201	2	203	99.0	1.0	10.8	0.2
<b>TOTAL - ALL CATEGORIES &amp; GROUPS OR SUB-GROUPS TOTAL - CATEGORIES ET GROUPEES O- SOUS-GROUPEES</b>	1851	1137	2988	62.0	38.0	100 C	100 C

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM



TABLE 2 - TABLEAU 2

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

(Emplois, hommes et femmes, répartis par groupe ou sous-groupe par niveau)

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

(Emplois, hommes et femmes, répartis par groupe ou sous-groupe par niveau)

Level (Niveau)	No. of Men (No. d'hommes)	No. of Women (No. de femmes)	Total	Men as % of Total (Hommes en pourcentage du total)	Women as % of Total (Femmes en pourcentage du total)	Men as % of Sub-Group (Hommes en pourcentage du sous-groupe)	Women as % of Sub-Group (Femmes en pourcentage du sous-groupe)	Date (Date)
1	9 (1)	2 (2)	11	81.8	18.2	81.8	18.2	11/12/78
2	7 (3)	0 (5)	7	100.0	0.0	100.0	0.0	
3	7 (4)	1 (5)	8	87.5	12.5	87.5	12.5	
4	4	0	4	100.0	0.0	100.0	0.0	
TOTALS BY GROUP (TOTALS PAR GROUPE)	27	3	30	90.0	10.0	90.0	10.0	100.0

TABLE 2

Includes 6 Secondments in and 1 Order-in-Council

Includes 1 Order-in-Council appointment

Includes 3 Secondments in

PERSONNEL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM



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, normé(e)s pour une période indéterminée ou 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 SX			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	9 (1)	2 (2)	11	81.8	18.2	33.3	66.7
02	7 (3)	0	7	100.0	0.0	25.9	0.0
03	7 (4)	1 (5)	8	87.5	12.5	25.9	33.3
04	4	0	4	100.0	0.0	14.8	0.0
05	1	0	1	100.0	0.0	0.0	0.0
06	0.0	0.0	0.0	0.001	0	0	0
07	0.0	0.0	0.001	0.0	1	0	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	27 (Y)	3 (Z)	30	90.0	10.0	100.0	100.0

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

- 1) Includes 6 Secondments in and 1 Order-in-Council appointment
- 2) Includes 1 Order-in-Council appointment
- 3) Includes 3 Secondments in
- 4) Includes 4 Secondments in and 1 on SAPP - (5) Secondment in - Net size of Group 13 (12 men and 1 woman)

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

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

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

Niveau Level	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe		Date
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)						31/12/79
01	5,38		5,38	100.0		
02	0,0		0,0	0.0		
03	8,25		8,25	100.0		
04	0,0		0,0	0.0		
05						
06	3 (1)	0	3	100.0		0.0
07	0	1 (2)	1	0.0		100.0
08						
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*						
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**						
(UNKNOWN) (INCONNNU)						
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	3 (V)	1 (W)	4 (X)	75.0	25.0	100.0

(1) Includes 2 Secondments in  
(2) Secondment in

Source: EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

TB/CT 330-132 (11/77)

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)

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 DS			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
05	1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	2 (1) (Y)	0 (Z)	2	100.0	0.0	100.0	0.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE							

Source  
EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

(1) Secondments in

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

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

(Employés à plein temps, nommés pour une période indéterminée ou temporairement rayés)

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

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe  
 EDEDS

As Of/Au  
 Date: 31/12/79

	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 $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01	1 (1)	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
04	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
05	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
06	1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
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	2 (V)	0 (Z)	2 (X)	100.0	0.0	100.0	0.0

(1) Secondment in

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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 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 Temporary  
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 EDIAT			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	0	1	1	0.0	100.0	0.0	100.0
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	0	1	1	0.0	100.0	0.0	100.0

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie

\*\* Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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)

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

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

Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie Administrative Trainee/Stagiaire en administration	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			ENBNG			As Of/Au
	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 $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01 0.000			0.000	0.0	0.0	0	0.0
02							
03	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0
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	1 (V)	0 (Z)	1 (X)	100.0 0.0	0.0 0.0	100.0 0	0.0

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

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

(Employés à plein temps, nommés(e)s pour une période indéterminée et 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe ES			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	4	1	5	80.0	20.0	30.8	50.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	2 (1)	1	3	66.7	33.3	15.4	50.0
04	2 (2)	0	3	100.0	0.0	23.0	0.0
05	3	0	3	100.0	0.0	30.8	0.0
06	4	0	4				
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	13	2	15	86.7	13.3	100.0	100.0

Source

- 1) 1 Secondment in
- 2) 3 Secondments in
- 3) 1 Secondment in

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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)

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

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

00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)	No. of Men (V)	No. of Women (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe				As Of/ Au Date: 31/12/79
				% of Men in Level (V/X) x 100	% of Women in Level (W/X) x 100	% of Total Men in Group or Sub-Group (V/V) x 100	% of Total Women in Group or Sub-Group (W/Z) x 100	
01	3	0	3	100.0	0.0	75.0	0.0	
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
03	1	0	1	100.0	0.0	25.0	0.0	
04	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
05	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
06	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
07	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
08	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
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	4 (Y)	0 (Z)	4 (X)	100.0	0.0	100.0	0.0	

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie

\*\* Administrative Trainee/Stagiaire en administration

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 et  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporary  
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 LA			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
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	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (V)	0 (Z)	2	100.0	0.0	100.0	0.0

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

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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)

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

(Employés à plein temps, nommés pour une période indéterminée ou temporairement rayés)

00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			Date: 31/12/79
				% of Men in Level ( $\frac{V}{X}$ ) x 100	% of Women in Level ( $\frac{W}{X}$ ) x 100	% of Total Men in Group or Sub-Group ( $\frac{V}{V}$ ) x 100	
01	0	2	2	0.0	100.0	0.0	25.0
02	0	2	2	0.0	100.0	0.0	25.0
03	1	2	3	33.3	66.7	100.0	25.0
04	0	1	1	0.0	100.0	0.0	12.5
05	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
06	0	1	1	0.0	100.0	0.0	12.5
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	1 (Y)	8 (Z)	9 (X)	11.1	88.9	100.0	100.0

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

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

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

(Employés à plein temps, nommés(e)s pour une période indéterminée e 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe SEREM			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
02	1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0
03							
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	2 (1) (Y)	0 (Z)	2	100.0	0.0	100.0	0.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE							

(1) Secondments in

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

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

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

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

00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)	No. of Men (V)	No. of Women (W)	Total (X)	AS		As Of/Au Date: 31/12/79
				% of Men in Level (V/X) x 100	% of Women in Level (W/X) x 100	
01	5	3	8	62.5	37.5	9.7
02	9	10 (1)	19	47.4	52.6	32.2
03	16	14	30	53.3	46.7	45.1
04	7	2 (3)	9	77.8	22.2	6.5
05	24 (2)	2	26	92.0	8.0	6.5
06	13	0	13	100.0	0.0	0.0
07	8 (4)	0	8	100.0	0.0	0.0
08	4	0	4	100.0	0.0	0.0
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	86 (V)	31 (Z)	117	73.5	26.5	100.0

- (1) Includes 1 Secondment out
- (2) Includes 2 Secondments in
- (3) Includes 1 Secondment in
- (4) Includes 3 Secondments in

Source: EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

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

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 CO			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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 0.0	1	0	1	100.0	0.0	33.3	0.0
02 0.0	14	1	15	100.0	6.7	66.7	0.0
03 0.0	1	0	1	100.0	0.0	0.0	0.0
04 0.0	2	0	2	100.0	0.0	0.0	0.0
05	6	0	6	100.0	0.0	0.0	0.0
06	9	0	9	100.0	0.0	0.0	0.0
07	3	0	3	100.0	0.0	0.0	0.0
08	2	0	2	100.0	0.0	0.0	0.0
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	3 (L)	0	3	100.0	0.0	100.0	0.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	3 (L) (V)	0 (Z)	3	100.0	0.0	100.0	0.0

(L) 3 Secondments in

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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, normé(e)s pour une période indéterminée ou temporairement de rétroctif)

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

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			
				% 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 $\frac{(W)}{(W)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01	1	0	1	100.0	0.0	12.5	0.0
02	1	0	1	100.0	0.0	12.5	0.0
03	5	0	5	100.0	0.0	62.5	0.0
04	1	0	1	100.0	0.0	12.5	0.0
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.) 21 (AT IN GROUP) (AT DANS LE GROUPE) (UNKNOWN) (INCONNNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	8 (V)	0 (W)	8 (X)	100.0	0.0	100.0	0.0

CS  
 Date: 31/12/79  
 As Of/Au

Source  
 EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

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

(Employé(e)s 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	0	1	100.0	0.0	2.9	0.0
02	14	1	15	93.3	6.7	41.2	100.0
03	3	0	3	100.0	0.0	8.8	0.0
04	10	0	10	100.0	0.0	29.4	0.0
05	4	0	4	100.0	0.0	11.8	0.0
06	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
07	2	0	2	100.0	0.0	5.9	0.0
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	34 (Y)	1 (Z)	35	97.1	2.9	100.0	100.0

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

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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 et porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			As Of/Au Date: 31/12/79
				% of Men in Level % des hommes au niveau (V) x 100	% of Women in Level % des femmes au niveau (W) x 100	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe (V) x 100	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	219 (1)	31 (2)	250	87.6	12.4	32.3	53.4
02	228 (3)	23 (4)	251	90.8	9.2	33.6	39.7
03	158 (5)	4 (6)	162	97.5	2.5	23.3	6.9
04	57 (7)	0	57	100.0	0.0	8.4	0.0
05	16 (8)	0	16	100.0	0.0	2.4	0.0
06	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
07	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
08	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*	(1) Includes 1 Secondment in	(2) Includes 1 Secondment in	(7) Includes 6 Secondments in and 1 Order-in-Council appointment				
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	(2) Includes 1 Secondment out	(3) Includes 2 Secondments out	(8) Includes 2 Order-in-Council appointments				
(UNKNOWN) (INCONNNU)	(4) Includes 2 Secondments in	(5) Includes 5 Secondments in and 1 Secondment out	2 Order-in-Council appointments				
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	678 (V)	58 (Z)	736	92.1	7.9	100.0	100.0

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

Source  
EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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, normé(e)s pour une période indéterminée et  
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			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	0	1	1	0.0	100.0	0.0	8.3
02	3	6	9	33.3	66.7	30.0	50.0
03	5	2	7	71.4	28.6	50.0	16.7
04	1	3	4	25.0	75.0	10.0	25.0
05	1	0	1	100.0	0.0	10.0	0.0
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	10	12	22	45.5	54.5	100.0	100.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(V)	(W)	(X)				

Source: EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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)

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 ou (e)s à l'arrêt ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

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

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			Date: 31/12/79
				% 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	2	0	2	100.0	0.0	22.2	0.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	3	0	3	100.0	0.0	33.3	0.0
04	3	0	3	100.0	0.0	33.3	0.0
05	1	0	1	100.0	0.0	11.1	0.0
06	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
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	9 (Y)	0 (Z)	9 (X)	100.0	0.0	100.0	0.0

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

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

(Employé(e)s à plein temps, nommé(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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe PE			As of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTI'ONNE- MENT)							
01	0	1	1	0.0	100.0	0.0	6.6
02	3	1	4	75.0	25.0	15.0	6.6
03	3	9	12	25.0	75.0	15.0	60.0
04	7	3	10	70.0	30.0	35.0	20.0
05	6	1	7	85.7	14.3	30.0	6.6
06	1	0	1	100.0	0.0	5.0	0.0
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	20	15	35	57.1	42.9	100.0	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)	(Y)	(Z)					
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE							

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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 ou temporairement de force)

00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe		Date: 31/12/79
				PG	PG	
				Percentage of Men in Level au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	Percentage of Women in Level au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	Percentage of Total Men in Group or Sub-Group de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$
01	1	1	2	50.0	50.0	7.1
02	4	2	6	66.7	33.3	28.6
03	3	1	4	75.0	25.0	21.4
04	3	0	3	100.0	0.0	21.4
05	0	0	0	0.0	0.0	0.0
06	2	0	2	100.0	0.0	14.3
07	1	0	1	100.0	0.0	7.1
08						
20 (T.I.R.L.)* (N.R.O.I.T.)*						
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**						
(UNKNOWN) (INCONNU)						
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	14 (V)	4 (Z)	18	77.8	22.2	100.0

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

As Of/Au

Date: 31/12/79

Percentage of Total Women in Group or Sub-Group  
de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe  
 $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily Struck-Off Strength)  
(Employés à plein temps, nommés pour une période indéterminée ou 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe PM			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	5	8	13	38.5	61.5	16.7	47.1
02	1	3	4	25.0	75.0	3.3	17.6
03	5	1	6	83.3	16.7	16.7	5.9
04	6	3	9	66.7	33.3	20.0	17.6
05	10	2	12	83.3	16.7	33.3	11.8
06	2	0	2	100.0	0.0	6.7	0.0
07	1	0	1	100.0	0.0	3.3	0.0
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	30 (V)	17 (Z)	47	63.8	36.2	100.0	100.0

(1) 2 Secondments in

(2) Secondment in

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

(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)

00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)	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: 31/12/79
				% 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 $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	
01	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
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	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0

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

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

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

(Employés à plein temps, nommés pour une période indéterminée ou  
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)	EGESS			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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				0.00	0.00		
03				0.00	0.00		
04				0.00	0.00		
05				0.00	0.00		
06				0.00	0.00		
07				0.00	0.00		
08				0.00	0.00		
9	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

Administrative Trainee/Stagiaire en administration	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe				EL		As Of/Au	
	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 $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	Date: 31/12/79
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)								
01								
02	13	0	13	100.0	0.0	16.9	0.0	
03	24	0	24	100.0	0.0	31.2	0.0	
04	14	0	14	100.0	0.0	18.2	0.0	
05	20	0	20	100.0	0.0	25.9	0.0	
06	5	0	5	100.0	0.0	6.5	0.0	
07	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
08	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
09	1	0	1	100.0	0.0	1.3	0.0	
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	77 (V)	0 (Z)	77	100.0	0.0	100.0	0.0	

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie

\*\* Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Source: EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

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

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

(Employé(e)s à plein temps, nommés(e)s pour une période indéterminée et 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe GT			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	2	3	33.3	66.7	12.5	66.7
02	5	1	6	83.3	16.7	62.5	33.3
03	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
04	2	0	2	100.0	0.0	25.0	0.0
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	8 (Y)	3 (Z)	11	72.7	27.3	100.0	100.0

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie

\*\* Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

TB/CT 330-132 (11/77)

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

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

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

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	SI			As Of/Au		
	Date: 31/12/79					
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)						
01	15	14	29	51.7	48.3	93.8
02	0	1	1	0.0	100.0	0.0
03	0	0	0	0.0	0.0	0.0
04	0	0	0	0.0	0.0	0.0
05	1	0	1	100.0	0.0	6.2
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	16 (V)	15 (W)	31 (X)	51.6	48.4	100.0
						100.0

Source: EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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, indéterminés pour une période indéterminée ou 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe CM			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIGNNE- MENT)							
01	0	1	1	0.0	100.0	0.0	5.6
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
04	72	8	80	90.0	10.0	31.2	44.4
05	134	6	140	95.7	4.3	58.0	33.3
06	12	2	14	85.7	14.3	5.2	11.1
07	13	1	14	92.9	7.1	5.6	5.6
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	231	18	249	92.8	257.2	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 Trainee/Stagiaire en administration

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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)

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

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

00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)	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				
					CR	% 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 $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	Date: 31/12/79
01	9.2	45	82	127		35.4	64.6	12.6	22.3
02	0.0	58	85	143		40.6	59.4	16.2	23.2
03	0.0	124	131	255		48.6	51.4	34.6	35.7
04	4.4	74	54	128		57.8	42.2	20.7	14.7
05	4.4	51	14	65		78.5	21.5	14.2	3.8
06	4.4	6	1	7		85.7	14.3	1.7	0.3
07	3.2								
08									
20 (T.I.R.L.)* (N.R.O.I.T.)*									
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**									
(UNKNOWN) (INCONNU)									
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE		358 (V)	367 (W)	725		49.4	50.6	100.0	100.0

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

Source: EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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 et 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 DACON			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	0	4	4	0.0	100.0	0.0	66.6
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	0	1	1	0.0	100.0	0.0	16.6
04	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
05	0	1	1	0.0	100.0	0.0	16.6
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	0	6	6	0.0	100.0	0.0	100.0

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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)

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 ou porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)	No. of Men (Nbre d'hommes) (v)	No. of Women (Nbre de femmes) (w)	Total (x)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			Date: 31/12/79
				% 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) $\frac{(v)}{(v)} \times 100$	
01	3	0	3	100.0	0.0	100.0	0.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
04	3	0	3	100.0	0.0	100.0	0.0
05	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
06	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
07	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
08	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
20 (T.I.R.L.)* (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	3 (v)	0 (z)	3 (x)	100.0	0.0	100.0	0.0

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

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe: DAPRO  
 Date: 31/12/79

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

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

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: 31/12/79
				% 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	0	2	2	0.0	100.0	0.0	100.0
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	0	2	2	0.0	100.0	0.0	100.0

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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)

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

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

Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie **Administrative Trainee/Stagiaire en administration	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe				OEMBO		As Of/Au	
	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 $\frac{(W)}{(W)} \times 100$	Date: 31/12/79
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)	0	4	4	0.0	100.0	0.0	100.0	
01	0	4	4	0.0	100.0	0.0	100.0	
02	0	4	4	0.0	100.0	0.0	100.0	
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	0	4	4	0.0	100.0	0.0	100.0	

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

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

(Employé(e)s à plein temps, normé(e)s pour une période indéterminée et  
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 ST-OCE			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	1	21	22	4.5	95.5	100.0	95.5
02	0	1	1	0.0	100.0	0.0	4.5
03	0			0.0			
04	0			0.0			
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.D.I.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)	1	22	23	4.3	95.7	100.0	100.0
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	1 (Y)	22 (Z)	23				

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

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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 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)

Niveau Level	No. of Men Nbre d'hommes (Y)	No. of Women Nbre de femmes (Z)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe ST-SCY			As Of/Au Date: 31/12/79
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(Y)}{(X)} \times 100$	% 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 $\frac{(Y)}{(Y)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01	2	177	179	1.1	98.9	66.7	34.9
02	1	186	187	0.5	99.5	33.3	36.6
03	0	123	123	0.0	100.0	0.0	24.2
04	0	22	22	0.0	100.0	0.0	4.3
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	3	508	511	0.6	99.4	100.0	100.0

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

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe

ST-SCY

As Of/Au  
Date: 31/12/79

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

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

(Employés à plein temps, nommés pour une période indéterminée ou 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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe ST-STN			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	0	1	1	0.0	100.0	0.0	50.0
02	0	1	1	0.0	100.0	0.0	50.0
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	0	2	2	0.0	100.0	0.0	100.0

- \* Technological Institute Trainee/Stagiaire en administration
- \*\* Administrative

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)

REPARTITION 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 et porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe		Date: 31/12/79
				ST-TYP	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 $\frac{(V)}{(V)} \times 100$			% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
01	0	35	35	0.0	100.0	100.0
02	0	35	35	0.0	100.0	100.0
03	0	35	35	0.0	100.0	100.0
04	0	35	35	0.0	100.0	100.0
05	0	35	35	0.0	100.0	100.0
06	0	35	35	0.0	100.0	100.0
07	0	35	35	0.0	100.0	100.0
08	0	35	35	0.0	100.0	100.0
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.J.)*						
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**						
(UNKNOWN) (INCONNU)						
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	0	35	35	0.0	100.0	100.0

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

Source  
EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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)

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: 31/12/79
				% 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							
05							
06							
07	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0
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	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0

\* Technological Institute Trainee/Stagiaire en administration

\*\* Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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, normé(e)s pour une période indéterminée et  
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

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

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			Date: 31/12/79
				Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01							
02							
03	14	0	14	100.0	0.0	100.0	0.0
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	14 (V)	0 (W)	14 (X)	100.0	0.0	100.0	0.0

% 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  
 $\frac{(W)}{(W)} \times 100$

\* (T.I.R.L.)  
(N.R.O.I.T.)  
\*\* (AT IN GROUP)  
(AT DANS LE GROUPE)

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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 déterminée et  
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 GS-BUS			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	27		27	100.0	0.0		
02	2		2	100.0	0.0		
03	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
04	2		2	100.0	0.0		
05	0		0	0.00	0.0		
06	0		0	0.00	0.0		
07	0		0	0.00	0.0		
08	0		0	0.00	0.0		
20 (T.I.R.L.) (N.R.D.I.T.)*	15		15	100.0	0.0		
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

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

(Employés à plein temps, normalement pour une période indéterminée ou temporairement affectés)

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

	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe						As Of/Au	
	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 $(\frac{W}{Z}) \times 100$	Date: 31/12/79
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)								
01								
02								
03								
04								
05								
06								
07								
08	1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0	
09	1	0	1	100.0	0.0	50.0	0.0	
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (V)	0 (Z)	2 (X)	100.0 0.000	0.0 0.000	100.0 0.000	0.0 0.000	

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

(Employés à plein temps, nommés pour une période indéterminée et  
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)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe GS-MES			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	27	0	27	100.0	0.0	58.8	0.0
02	2	1	3	66.7	33.3	4.3	100.0
03	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
04	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
05	2	0	2	100.0	0.0	4.3	0.0
06	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
07	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
08	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
09	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
10	15	0	15	100.0	0.0	32.6	0.0
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	46	1	47	97.9	2.1	100.0	100.0

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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 ou porté(e)s à l'arrêt ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie Administrative Trainee/Stagiaire en administration	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe				Date: 31/12/79		
	GS-MPS	As Of/Au					
	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 $\frac{W}{W} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL/PERFECTIONNEMENT)							
01	0.0	0.0	0.0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
02	0.001	0.0	0.001	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
03	0.0	0.0	0.0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
04	0.0	0.0	0.0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
05	0.0	0.0	0.0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
06	0.0	0.0	0.0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
07	0.0	0.0	0.0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
08	0.0	0.0	0.0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
09	0.0	0.0	0.0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
10	0.0	0.0	0.0	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)	1	0	1	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2	0	2	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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

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

(Employé(e)s à plein temps, nommés(e)s pour une période indéterminée ou  
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 GS-PRC			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01							
02							
03							
04							
05	82	1	83	98.8	1.2	67.8	100.0
06	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
07	37	0	37	100.0	0.0	30.5	0.0
08	2	0	2	100.0	0.0	1.7	0.0
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	121	1	122	99.2	0.8	100.0	100.0

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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, normé(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			
				% 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 groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01							
02	3	0	3	100.0	0.0	25.0	0.0
03	1	0	1	100.0	0.0	8.3	0.0
04	5	0	5	100.0	0.0	41.7	0.0
05	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
06	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
07	3	0	3	100.0	0.0	25.0	0.0
08	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
20 (T.I.R.L.)* (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	12 (V)	0 (Z)	12 (X)	100.0	0.0	100.0	0.0

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

As Of/Au Date: 31/12/79

Source: EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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, nommé(s) pour une période indéterminée et porté(s) à l'effectif ou rayé(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			As Of/Au Date: 31/12/79
				% 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	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0
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	1 (V)	0 (Z)	1	100.0	0.0	100.0	100.0

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

Source

EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

СРЕДСТВА ФИНАНСИРОВАНИЯ ПРОЕКТОВ ИНВЕСТИЦИОННО-ПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

№ п/п	Наименование проекта	Срок	Сумма финансирования, руб.	Средств, руб.	Процент, %						
01	Исследования и разработки	1	1000000	0	0	0	0	0	0	0	0
02	Проектирование	1	1000000	0	0	0	0	0	0	0	0
03	Строительство	1	1000000	0	0	0	0	0	0	0	0
04	Оборудование	1	1000000	0	0	0	0	0	0	0	0
05	Эксплуатация	1	1000000	0	0	0	0	0	0	0	0
06	Итого	1	1000000	0	0	0	0	0	0	0	0

Итого средств на финансирование проектов: 1000000 руб.

Итого средств, выделенных на финансирование проектов: 0 руб.

Процент финансирования: 0%

For each year, the survey should include data for both men and women.  
On doit fournir pour chaque année d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Group / Groupe	1978 M W	1979 M W	1978 M W	1979 M W	Remarks / Commentaires	Source / Source
EX-1	8 (1) 1 (1)	9 (4) 2 (5)				
2	6 (2) 0	7 (6) 0				
3	5 (3) 1 (3)	7 (7) 1 (8)				
4	0 0	4 0				
TOTAL	19 2	27 3				
NET *	7 0	12 1				
	21	13				
	TOTAL + 9					
	NET + 6					

B - ANALYSIS OF DATA & EVALUATION

(For Net Group only)

Reclassification, promotion, transfer, demerit, rotation, mutation

Changes in representation and distribution  
Modifications dans la représentation et la répartition

1M reclassified from EX-1 on Order-in-Council appointment

2M appointed - 1 was on an Order-in-Council appointment

1M appointed  
1M reclassified from EX-1

\* Total minus outside appointments

- (1) Includes 3 Secondments in and 2 Order-in-Council appointments
- (2) Includes 2 Secondments in and 1 Order-in-Council appointment
- (3) Includes 4 Secondments in and 1 Order-in-Council appointment
- (4) Includes 6 Secondments in and 1 Order-in-Council appointment
- (5) Includes 1 Order-in-Council appointment
- (6) Includes 3 Secondments in
- (7) Includes 4 Secondments in and 1 on OAMP
- (8) Secondment in

1M

1M from FE-7

2M from PS-5

(For Net Group only)

Reclassification, promotion, transfer, demerit, rotation, mutation

Source / Source

1979

5 - ANALYSIS OF DATA & EVALUATION

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.	Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Category Catégorie	Year Année														
			SENIOR EXECUTIVE	1979														
			Separations Départs	Other Autres														
		(for Net Group only)	(for Net Group only)	(for Net Group only)														
SX-1	<table border="0"> <tr> <td>1978</td> <td>1979</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>M</td> </tr> <tr> <td>W</td> <td>W</td> </tr> <tr> <td>(1) 1</td> <td>(4) 2</td> </tr> <tr> <td>(2) 0</td> <td>(6) 0</td> </tr> <tr> <td>(3) 1</td> <td>(7) 1</td> </tr> <tr> <td>(3) 1</td> <td>(8) 1</td> </tr> </table>	1978	1979	M	M	W	W	(1) 1	(4) 2	(2) 0	(6) 0	(3) 1	(7) 1	(3) 1	(8) 1	LM reclassified from SX-1 on Order-in-Council appointment	LM LM from PE-7	
1978	1979																	
M	M																	
W	W																	
(1) 1	(4) 2																	
(2) 0	(6) 0																	
(3) 1	(7) 1																	
(3) 1	(8) 1																	
2																		
3		2M appointed - 1 was an SX-3 on an Order-in-Council appointment																
4		LM appointed LM reclassified from SX-3		2M from FS-5														
TOTAL	<table border="0"> <tr> <td>19</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td colspan="2">21</td> </tr> <tr> <td colspan="2">30</td> </tr> </table>	19	27	2	3	21		30										
19	27																	
2	3																	
21																		
30																		
NET *	<table border="0"> <tr> <td>7</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td colspan="2">7</td> </tr> <tr> <td colspan="2">13</td> </tr> </table> <p>TOTAL + 9 NET + 6</p>	7	12	0	1	7		13										
7	12																	
0	1																	
7																		
13																		
		* Total minus outside appointments																
		(1) Includes 5 Secondments in and 2 Order-in-Council appointments																
		(2) Includes 2 Secondments in and 1 Order-in-Council appointment																
		(3) Includes 4 Secondments in and 1 Order-in-Council appointment																
		(4) Includes 6 Secondments in and 1 Order-in-Council appointment																
		(5) Includes 1 Order-in-Council appointment																
		(6) Includes 3 Secondments in																
		(7) Includes 4 Secondments in and 1 on SAPP																
		(8) Secondment in																

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Category / Catégorie  
Scientific & Professional  
1979  
Year / Année

Groups / Groupes  
Changes in representation and distribution / Variations dans la proportion et la répartition h-f.  
Recruitment, staffing, transfers, Rekrutement, dotation, mutations  
Separations / Départis  
Other / Autres

Groups	1978		1979		Recruitment, staffing, transfers, Rekrutement, dotation, mutations	(For Net Group only)		Other / Autres
	M	W	M	W		Separations / Départis	Year / Année	
ES-2	6	2	4	1				
3	0	0	0	0				
4	2 (1)	1	2 (1)	1				
5	4 (2)	0	3 (2)	0				
6	3	0	4 (3)	0				
7	2 (4)	0	0	0				
TOTAL	17	3	13	2				
NET*	11	3	8	2				
	14		10					

TOTAL -5  
NET -4

- (1) Includes 1 Secondment in
- (2) Includes 3 Secondments in
- (3) Includes 1 Secondment in
- (4) Includes 2 Secondments in

\*Minus Secondments in

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-1.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Category Scientific & Professional	Other Autres
	1978	1979			
	M	W			
IS-1	0	3		M	W
2	0	3		1	2
3	1	2			
4	0	1			
5	0	1			
TOTAL	1	10			
	11				
	TOTAL -2				

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - EVALUATION

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.				Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres
	1978 M W	1979 M W	1978 M W	1979 M W			
AS-1	4	2	5	3	(for net group only)	(for net group only)	IW reclassified from IS-1 IM from CR-6 ('78 SOD Programme)
-2	11	11 (1)	9	10	IW transferred in 3 competitions for 3 positions Applicants Qualified Appointed M 10 2 1 W 5 3 2	2W	IW reclassified from SCY-4 IW reclassified to AS-3 2M promoted to PM-3 IW promoted to PM-2 Competitions - IM from CR-6 IW from CR-5 IW from SCY-2
-3	15	11	16	14 (2)	2 Competitions for 4 positions Applicants Qualified Appointed M 22 2 2 W 15 3 2 (no women applied in 1 competition)	2M	IM reclassified to AS-4
-4	9	2	7	2		2M	IM reclassified to PG-3
-5	24 (3)	1	24 (4)	2 (5)		3M	2M reclassified from EG-ESS-8
-6	12	1	13	0	2M - competitions conducted by PSC	1M 1W	(continued)

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

FORM II FORMULE II

Category Catégorie  
ADMINISTRATIVE & FOREIGN  
SERVICE

Year Année  
1979

● For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres
	1978 M W	1979 M W			
(continued)					
-7	5 (6) 0	8 (7) 0			IM reclassified from EG-ESS-11
-8	4 0	4 0			
TOTAL	84 28	86 31			
NET*	112	117	*minus Secondments in		
	82 27	81 30	(1) Includes 1 Secondment in		
TOTAL	109	111	(2) Includes 1 Secondment out		
NET			(3) Includes 1 Secondment in		
			(4) Includes 2 Secondments in		
			(5) Includes 1 Secondment in		
			(6) Includes 1 Secondment in		
			(7) Includes 3 Secondments in		
TOTAL					
NET					

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Category / Catégorie  
ADMINISTRATIVE & FOREIGN SERVICE  
Year / Année  
1979

Groups / Groupes	Changes in representation and distribution / Variations dans la proportion et la répartition n-1.				Recruitment, staffing, transfers / Recrutement, dotation, mutations	Separations / Départs	Other / Autres
	1978		1979				
	M	W	M	W			
FI-1	2	0	1	0	2 Competitions for 3 positions Applicants M 16 W 2 Qualified 8 0 Appointed 3* 0 *Includes 1M from FI-1		1M from CR-5 ('78 SOD Programme) Competition: 2M from CR-5 3M reclassified to FI-4
	10	1	14	1	1 Competition for 1 position Applicants M 4 W 2 Qualified 1 0 Appointed 1 0		
	6	0	3	0	2 Competitions conducted by PSC		
	6	0	10	0			
	2	0	4	0			
	1	0	0	0			
	2	0	2	0			
TOTAL	29	1	34	1			
	30		35				
							+5



DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

Category Catégorie ADMINISTRATIVE & FOREIGN SERVICE	Year Année 1979
--	-----------------------

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.	Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations (for net group only)	Separations Départs (for net group only)	Other Autres (for net group only)																
	<table border="1"> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2">1979</td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>W</td> <td>M</td> <td>W</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>4</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>249 (1)</td> <td>31</td> <td>219 (6)</td> <td>31 (7)</td> </tr> </table>			1979		M	W	M	W	9	4	0	0	249 (1)	31	219 (6)	31 (7)			
		1979																		
M	W	M	W																	
9	4	0	0																	
249 (1)	31	219 (6)	31 (7)																	
FS-D		No new recruits in 1979	1M																	
-1		8M 4W promoted from FS-D to 1	9M	1W																
-2		29M 3W promoted from FS-1 to 2	4M	2W																
-3		16M 1W promoted from FS-2 to 3	3M																	
-4		11M promoted from FS-3 to 4	4M																	
-5		3M promoted from FS-4 to 5	3M																	
TOTAL	<table border="1"> <tr> <td>714</td> <td>59</td> <td>678</td> <td>58</td> </tr> <tr> <td colspan="2">773</td> <td colspan="2">736</td> </tr> </table>	714	59	678	58	773		736												
714	59	678	58																	
773		736																		
NET*	<table border="1"> <tr> <td>688</td> <td>59</td> <td>661</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td colspan="2">747</td> <td colspan="2">717</td> </tr> </table>	688	59	661	56	747		717				2M FS-5 to SX-4 (Discrepancy of 1 is a result of reversion of 1 of above from FS-5, an Order-in-Council appointment, to SX group)								
688	59	661	56																	
747		717																		
	TOTAL -37 NET -30	*minus Secondments in and Order-in-Council appointments		(see over)																



For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Category Catégorie ADMINISTRATIVE & FOREIGN SERVICE	Year Année 1979
	1978	1979			
IS-1	M 0	M 0			
	W 1	W 0			
-2	0	0			
-3	3	1			
	9	6			
-4	1	2			
	4	5			
-5	3	1			
	0	3			
-6	4	1			
	(1) 0	0			
TOTAL	13	10			
	17	12			
	30	22			
NET*	12	10			
	17	12			
	29	22			
	TOTAL -8				
	NET -7				

Other  
Autres  
1979

Separations  
Départs

2W  
2W  
2M (1 term employee)

Recruitment, staffing, transfers  
Recrutement, dotation, mutations

1W by priority, closed compe-  
tition from IS-3 to IS-4  
1M lateral transfer through PSC

1 transfer through PSC  
Interviewed  
Appointed

\*minus Secondment

(1) Includes 1 Secondment in

2E

OS

OS

OS

OS

OS

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

FORM II / FORMULE II

Year / Année

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups / Groupes	Changes in representation and distribution / Variations dans la proportion et la répartition n-1.		Recruitment, staffing, transfers / Recrutement, dotation, mutations	Separations / Departis	Other / Autres
	1978 <u>M</u> <u>W</u>	1979 <u>M</u> <u>W</u>			
PE-1	0	0	From priority list: Interviewed <u>M</u> 1 <u>W</u> 1 Appointed   0   1 1 Competition for 1 position Applicants <u>M</u> 3 <u>W</u> 0 Qualified   2   0 Appointed   1   0 1 Competition for 1 position Applicants <u>M</u> 2 <u>W</u> 1 Qualified   1   1 Appointed   0   1		
-2	2	3			1W reclassified to PE-3 1M promoted from PM-2
-3	4	11			2W reclassified to PE-4
-4	7	1			
-5	6	1			
-6	1	0			
-7	0	1			1W reclassified to SX-1
TOTAL	20	17			
	37		-2		35



Category Catégorie  
ADMINISTRATIVE & FOREIGN SERVICE

Year Année  
1979

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations		Separations Départs	Other Autres
	1978	1979	(for net group only)			
	M	W	M	W		
PM-1	3	8	5	8	2W	1W from SCY-2 ('78 SOD Programme)
-2	1	1	1	3		Competition: 1M from CR-2 2M from CR-4 1W from CR-5
-3	2	2	5	1	1M	Competition: 1W from AS-2 1W from CR-5 1M from CR-4 1M from PM-2 to PE-2 2M from AS-2
-4	5	2	6	3		Competition: 1M from PM-1 1M from PM-3 1W from PM-3
-5	9	1	10	2		
-6	2	1	2	0		
-7	0	0	1	0		
TOTAL	25	15	20	17		
NET*	25	13	29	15		

(1) Secondment in  
(2) Secondment in  
(3) Includes 2 Secondments in  
(4) Secondment in

\*minus Secondments in

TOTAL +7  
NET +6



For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Category Catégorie	Year Année
	1978 M W	1979 M W			
EL-3	7	13	Competitions conducted by PSC 7M appointed	TECHNICAL	1979
-4	25	24			
-5	15	14			
-6	21	20	2M		LM promoted to EL-6 through competition
-7	5	5			
-8	0	0			
-9	1	1			
TOTAL	74	77			

+3

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition n-f.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres
	1978 M W	1979 M W			
SI-1	9	8	15	14	2W From CR-4 1W From CR-3 1W From CR-2 1M From CM-5 1M From CR-4 1M From CR-2
-2	0	1	0	1	1M reclassified from SI-4 to SI-5
-3	0	0	0	0	
-4	1	0	0	0	
-5	0	0	1	0	
TOTAL	10	9	16	15	
	19		31		
					+12

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-1.		Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Category OPERATIONAL	Year 1979	Other Autres
	1978 M W	1979 M W				
GS-PRC-5	89 1	82 1				
-6	0 0	0 0				
-7	34 0	37 0	1M promoted from GS-PRC-5 to 7 2M reverted from Acting GS-PRC-8			
-8	9 0	2 0				
TOTAL	132 1	121 1				
	133	122				

DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

FORM II FORMULE II

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups / Groupes	Changes in representation and distribution / Variations dans la proportion et la répartition h-f.		Recruitment, staffing, transfers / Recrutement, dotation, mutations	Separations / Départs	Other / Autres												
	1978 M W	1979 M W															
GS-FOS-6	1 0	0 0			IM reclassified from GS-FOS-6 to 8												
	-7 0 0	0 0 0															
	-8 0 0	1 0 0															
	-9 0 0	1 0 0	1 competition for 1 position														
TOTAL	1 1 0	2 2 0	<table border="0"> <tr> <td>Referrals</td> <td>M</td> <td>W</td> </tr> <tr> <td>Qualified</td> <td>14</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Appointed</td> <td>6</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </table>	Referrals	M	W	Qualified	14	0	Appointed	6	0		1	0		
Referrals	M	W															
Qualified	14	0															
Appointed	6	0															
	1	0															
		+1															



DATA ANALYSIS - EVALUATION  
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

Category Catégorie	Year Année
OPERATIONAL	1979

For each factor the analysis should include data for both men and women.  
On doit fournir, pour chaque facteur d'analyse, des données relatives aux hommes et aux femmes.

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h-f.	Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres																			
	<table border="0"> <tr> <td></td> <td>1978</td> <td>1979</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>M</td> <td>W</td> <td>M</td> <td>W</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </table>		1978	1979				M	W	M	W		0	0	1	0							
	1978	1979																					
	M	W	M	W																			
	0	0	1	0																			
GS-MPS-9		1 competition for 1 position - 1M candidate																					
-10	<table border="0"> <tr> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td colspan="2">}</td> <td colspan="2">}</td> </tr> <tr> <td colspan="2">1</td> <td colspan="2">2</td> </tr> </table>	1	0	1	0	-	-	-	-	1	0	2	0	}		}		1		2			
1	0	1	0																				
-	-	-	-																				
1	0	2	0																				
}		}																					
1		2																					
TOTAL																							
	+1																						

<p>UNIVERSITY OF TORONTO LIBRARY</p>	<p>UNIVERSITY OF TORONTO LIBRARY</p>	<p>UNIVERSITY OF TORONTO LIBRARY</p>
<p>UNIVERSITY OF TORONTO LIBRARY</p>	<p>UNIVERSITY OF TORONTO LIBRARY</p>	<p>UNIVERSITY OF TORONTO LIBRARY</p>
<p>UNIVERSITY OF TORONTO LIBRARY</p>	<p>UNIVERSITY OF TORONTO LIBRARY</p>	<p>UNIVERSITY OF TORONTO LIBRARY</p>

47

T	0	0	5
T	0	0	5
-	-	-	-
T	0	0	0
0	0	0	0
$\frac{H}{M}$	$\frac{H}{M}$	$\frac{H}{M}$	$\frac{H}{M}$
$\frac{H}{M}$	$\frac{H}{M}$	$\frac{H}{M}$	$\frac{H}{M}$

- IN connection to I position

UNIVERSITY OF TORONTO LIBRARY

UNIVERSITY OF TORONTO LIBRARY

ADMINISTRATIVE & FOREIGN SERVICE CATEGORY  
ANALYSIS OF DATA & EVALUATION

SENIOR EXECUTIVE CATEGORY

INTRODUCTION

Over half the Group (17 of 30) is either on secondment into the Department or appointed by Order-in-Council. The total number in the Group has increased by 9 over last year and is attributable to a greater number of Heads of Post (ES) positions overseas being filled by members of other Government Departments under arrangements with the Interdepartmental Committee on External Relations (ICER).

There are two important factors which will have a major impact on the Department in the near future. The first is the creation of a Management Category and its effect on the senior levels of some of our major groups. The second is the Consolidation of the Foreign Service and the ripple effect this will have on the structure of the FS Group, the number of rotational employees in the Administrative Support Category, and adjustments to the administrative capacity of the Department's Headquarters in terms of employees to support foreign operations. Until the modalities are established, the Department will not be in a position to forecast the nature of the changes.

Although there is no change in the over-all number of men in the ES Group, this has been sustained by an increase of two in the number of secondments in and the addition of one in the ES Group. Two of the women are Director of Division - the AR-7 and the IS-2. The ES Group are Head of Post to each level fourth is Director of Division. In addition, women have been appointed to various posts in the ES Group.

The low representation of women in the ES Group and the stringent requirements for the particular type of work they undertake in this Department reduces the total number of qualified candidates in competitions. Women candidates tend to be in the lower levels. The turnover rate in the group is low.

In the competition just completed, two men and one woman participated. The woman did not qualify. All candidates were female and the competition was held in the Department. Introduction of the Management Category and consequent restructuring of the Foreign Service, and consolidation of the FS Group itself. It is noted in the ESC Annual Report for 1978 that the Public

ANALYSIS OF DATA & EVALUATIONSENIOR EXECUTIVE CATEGORY

Over half the Group (17 of 30) is either on secondment into the Department or appointed by Order-in-Council. The total number in the group has increased by 9 over last year and is attributable to a greater number of Heads of Post (FS) positions overseas being filled by members of other Government Departments under arrangements with the Interdepartmental Committee on External Relations (ICER).

The net size of the Group has increased from 7 to 13. One woman was reclassified from PE-7 to SX-1. She is Director of Personnel Operations Division. Two SX women are Heads of Post. There are 11 women in the FS Group who earn salaries falling within the current SX range. The increase in the number of women reflects the Department's efforts to have an equitable representation of women at senior levels.

SCIENTIFIC & PROFESSIONAL CATEGORY

Although there is no change in the over-all number of men in the Category, this has been sustained by an increase of two in the number of secondments in and the addition of one in the ENENG Group. Two of the women are Directors of Division - the AR-7 and the LS-5.

ES Group

The low representation of women in the ES Group and the stringent requirements for the particular type of work they undertake in this Department, reduces the total number of qualified candidates in competitions. Women candidates tend to be in the lower levels. The turnover rate in the group is low.

In the competition just completed, two men and one woman participated, but the woman did not qualify.

## ADMINISTRATIVE & FOREIGN SERVICE CATEGORY

The total number of men in this Category decreased by 26 as compared with only two women during the year.

### AS Group

The projection of a 25% participation rate for women in this Group is at present being exceeded. This is due in part to the secondment in of a woman at the AS-5 level who is assigned to FS work.

The introduction of rotational positions in this Group will have an effect on the AS-1 to AS-4 positions, but we are hopeful that the 3 to 1 ratio will be maintained in the Group. Competition statistics thus far are encouraging.

It is not yet known how this Group might be affected by Consolidation of the Foreign Service.

### FS Group

In terms of the over-all totals, there are 36 fewer men and one less woman in this Group this year. Promotions were limited to those from the FS-1 to FS-2 level, but these are not reflected in the statistics. Since the date of the printout, a woman has been appointed by Order-in-Council at the FS-5 level and is serving as a Head of Post. Two of the women at the FS-3 level are Heads of Post, one is seconded out to a senior position and the fourth is Director of a Division. In addition, women FS have been assigned to more key positions.

- 1 as Director
- 2 as Deputy Director
- 2 in high profile positions dealing with the media
- 4 in the Economic Bureaux

A woman at the PM-5 level, on secondment, is assigned to FS duties (an AS-5 has already been mentioned). All factors mentioned in the Introduction will affect this Group: introduction of the Management Category Consolidation of the Foreign Service, and consequent restructuring of the Group itself. Having noted in the PSC Annual Report for 1978 that the Public

Service participation rate for women was lower than that for this Department (7.2 and 7.6% respectively), it is unlikely that the participation rate for women will be raised by an increase in the size of the Group. However, 7 of 12 successful candidates in the 1979 Recruitment Exercise are women; to date three women and three men have accepted offers of employment.

#### TECHNICAL CATEGORY

The number of employees in this Category has increased by four men and six women, with the main increase occurring in the SI Group.

#### EL Group

There are still no women in this Group, although, for the first time, two of the three women in the PSC Applicant Inventory have entered a competition which is in progress.

#### ADMINISTRATIVE SUPPORT CATEGORY

Comparison of 1979 statistics with those for 1978 could be particularly misleading in this Category because of changes in the Data Base, i.e. 1) some term employees were evidently included in last year's statistics which would contribute to a greater than actual reduction this year, and 2) distributions among levels of groups will be distorted since those at a higher level, because of Acting Pay, were not indicated on the previous computer programme. The groups most affected by these factors are the CR and ST.

#### CR Group

Because of the foregoing, it has not been possible to provide accurate data for this Group on Form II.

For the first time this year, written examinations were introduced as part of the promotion process for rotational CRs. These examination results will form part of the appraisal process and will be of assistance in devising training programmes that address areas of weakness.

A thorough analysis of this Group will be undertaken as one of the effects of the introduction of a rotational AS Group in the Department.

(SECONDMENTS AND ORDER-IN-COUNCIL APPOINTMENTS NOT INCLUDED)

#### SCY Sub-Group

It will be evident from the Action Plans that the Department is concerned about the problems of rotational secretaries and is doing what it can regarding the ratio of senior positions, career development interests, and difficulties experienced at Headquarters and overseas.

#### OPERATIONAL CATEGORY

As explained under Evaluations, the future of the GS-PRC Group, the largest in the Category, will be affected by the restructuring of the security programme overseas. There has been no recruitment in this Group in recent years.

#### GENERAL

In keeping with the suggestion that "a more realistic picture of progress is obtained when changes in departmental representation rates are studied excluding the Administrative Support Category" we are attaching comparative statistics for 1976 and 1979. It did not prove possible to use figures from 1975 since not all secondments and Order-in-Council appointments were included in the computer programme at that time, and our purpose was to determine the progress in net terms.

It will be seen that, during this 4-year period when person-years were being cut back, the number of men decreased by 37, while the number of women increased by 22.

The largest increase of women (+13) occurred in the SI Group which has been expanded following the re-organization of the Information Systems and Records Management Division. Most of the successful candidates for these positions came from the Administrative Support Category.

The largest decreases were in the FS Group where a reduction of eight women and 45 men is shown. The attrition among women is almost exclusively

attributable to retirements of former rotational AS women who were converted to the FS Group in 1973.

It will be evident from the Action Plans that the Department is concerned about the problem of rotational secretaries and is doing what it can regarding the ratio of senior positions, career development interests, and difficulties experienced at headquarters and overseas.

As explained under Evaluations, the future of the 25-30C Group, the largest in the Category, will be affected by the restructuring of the security programs overseas. There has been no recruitment in this Group in recent years.

In keeping with the suggestion that "a more realistic picture of progress is obtained when changes in departmental representation ratios are studied excluding the Administrative Support Category," we are attaching comparative statistics for 1975 and 1976. It did not prove possible to use figures from 1975 since not all secondments and Order-in-Council appointments were included in the computer programme at that time, and our purpose was to determine the progress in our field.

It will be seen that, during this 4-year period when person-years were being cut back, the number of men decreased by 37, while the number of women increased by 22.

The largest increase of women (+13), occurred in the 21 Group which has been expanded following the re-organization of the Information Systems and Records Management Division. Most of the successful candidates for these positions came from the Administrative Support Category.

The largest decreases were in the 18 Group where a reduction of eight women and 45 men is shown. The attrition among women is almost exclusively

GENERAL

OPERATIONAL CATEGORY

COMPARISON OF REPRESENTATION RATES EXCLUDING THE ADMINISTRATIVE SUPPORT CATEGORY  
(SECONDMENTS AND ORDER-IN-COUNCIL APPOINTMENTS NOT INCLUDED)

	1976		1979	
	<u>M</u>	<u>W</u>	<u>M</u>	<u>W</u>
SX	<u>9</u>	<u>0</u>	<u>12</u>	<u>1</u>
AR	0	0	1	0
DS	0	0	-	-
ED	0	0	1	1
ENENG	0	0	1	0
ES	8	3	8	2
HR	3	0	4	0
LA	2	0	2	0
LS	0	6	1	8
SEREM-S-SCA	-	-	-	-
SCIENTIFIC & PROFESSIONAL CATEGORY				
TOTAL	<u>13</u>	<u>9</u>	<u>18</u>	<u>11</u>

COMPARISON OF REPRESENTATION RATES EXCLUDING THE ADMINISTRATIVE SUPPORT CATEGORY  
 1976 1979  
 (SECONDMENTS AND ORDER-COUNCIL APPOINTMENTS NOT INCLUDED)

	1976		1979	
	M	W	M	W
AS	82	22	81	30
CO	-	-	-	-
CS	4	0	8	0
FI	17	0	34	1
FS	707	64	662	56
IS	17	15	10	12
OM	8	0	9	0
PE	24	12	20	15
PG	13	2	14	4
PM	16	13	28	16
<b>TOTAL</b>	<b><u>888</u></b>	<b><u>128</u></b>	<b><u>866</u></b>	<b><u>134</u></b>

SCHEM-B-SCA

SCIENTIFIC &  
 PROFESSIONAL CATEGORY

TOTAL

## SUMMARY OF "OTHER" COLUMNS, FORM II

	1976		1979	
	<u>M</u>	<u>W</u>	<u>M</u>	<u>W</u>
DD	2	0	2	0
EGESS	16	0	2	0
EL	67	0	77	0
GT	8	3	8	3
SI	4	2	16	15
TOTAL	<u>97</u>	<u>5</u>	<u>105</u>	<u>18</u>
GL	16	0	15	0
GS	214	2	185	2
HP	2	0	1	0
TOTAL	<u>232</u>	<u>2</u>	<u>201</u>	<u>2</u>
GRAND TOTAL	<u>1239</u>	<u>144</u>	<u>1202</u>	<u>166</u>
	<u>1383</u>		<u>1368</u>	

SUMMARY OF "OTHER" COLUMN, FORM II

Bridging - from Administrative Support Category to another  
Category by competition

12M 10W

Bridging - from one group to another in the Administrative  
and Foreign Service Category by competition

5M 1W

Reclassification upwards - within same group

11M 5W

Reclassification - across groups

6M 3W

Promotions in same group via competition

3M 1W

TOTAL

37M

20W

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM  
PROGRAMME DE L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LA FEMME

FORM NO. 100-101

Date: 1979-08-15

27-90

Regional/Division

Staff and programme management at missions abroad have inadequate access to trained advisors on personnel management.

Objectives/Goals

Provide supervisors, managers and administrators with on-the-spot advice on how to deal effectively with the career development concerns of women.

Action Plan (Activities/Plan d'actions factuelles)

Employment Section is developing a seminar-like orientation or training session for use in Ottawa and at selected missions abroad 4 or 5 times annually dealing with newly-revised appraisal systems. The role of the appraisal in female resource development will be a normal part of this program.

Responsibility: C - EVALUATION OF OBJECTIVES FOR FISCAL YEAR 1979-80  
Employment Section  
EOW Committee

Measures of Success/Indicateurs de réussite

Women who are not satisfied that developmental plans recorded in an appraisal report have been adequately pursued by managers will be asked to address objections to an EOW Sub-Committee which will act as an arbitrator in the case.

- coincidence between training received and training undertaken;
- coincidence between assignments and aspirations;
- number of adjustments requested and training recommended.

Remarks/Remarques

The Employment and Training Sections have developed an appraisal program which provides support for supervisors in Ottawa and abroad which fosters, among other objectives, greater care and concern for the career development interests of female staff. Nine sessions have been conducted in Ottawa, two in Paris, and two in London. The sessions will continue to be given until the end of the year. The highest possible number of supervisors/managers have attended. Only one session for employees on their role in the performance appraisal process has been held to date although, depending on demand, up to ten more are planned for the next fiscal year. These seminars address the specific career development concerns of female staff and the importance of the performance appraisals for these individuals' objectives. The Employment Section has also developed a staffing seminar for managers. Eight sessions have been held so far. Employment Section plans to (continued...)

REPORT OF THE COMMISSIONER OF THE GENERAL LAND OFFICE

CHAPTER I - THE LANDS OF THE CROWN

SECTION 1 - THE LANDS OF THE CROWN

SECTION 2 - THE LANDS OF THE CROWN

C - EVALUATION OF OBJECTIVES FOR FISCAL YEAR 1979-80

SECTION 3 - THE LANDS OF THE CROWN

SECTION 4 - THE LANDS OF THE CROWN

FORM - FORMULE I

Fiscal Year/Année financière

1979-80

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

## Rationale/Explication

Staff and programme management at missions abroad have inadequate access to trained advisors on personnel management.

## Objective/Objectif

Provide supervisors, managers and administrators with on-the-spot advice on how to deal effectively with the career development concerns of women.

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

Employment Section is developing a seminar-like orientation or training session for use in Ottawa and at selected missions abroad 4 or 5 times annually dealing with newly-revised appraisal systems. The role of the appraisal in female resource development will be a normal part of this programme.

Responsibility: Training & Development Section  
Employment Section  
EOW Committee

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Women who are not satisfied that developmental plans recorded in an appraisal report have been adequately pursued by management will be asked to address objections to an EOW Sub-Committee which will act as an ombudsman reviewer of the case.

- coincidence between training requested and training undertaken;
- coincidence between assignments and aspirations;
- number of adjustments between training requested and training recommended.

## Evaluation/Évaluation

The Employment and Training Sections have developed an appraisal programme training session for Supervisors in Ottawa and abroad which fosters, among other objectives, greater care and concern for the career development interests of female staff. Five sessions have been conducted in Ottawa, two in Paris, and two in London. The sessions will continue to be given (eight are planned for '80-'81) until the highest possible number of supervisors/employees have attended. Only one seminar for employees on their role in the performance appraisal process has been held to date although, depending on demand, up to ten more are planned for the new fiscal year. These seminars address the specific career development concerns of female staff and the importance of the performance appraisals for these individual objectives. The Employment Section has also developed a Staffing Briefing Session for Managers. Eight sessions have been held so far. Employment Section plans to (continued...)

FORM - FORMULE 1

continue holding these briefings until all managers/supervisors have attended. EOW concerns are highlighted throughout the briefing sessions. There are three male and four female personnel administrators who alternate as administrators on the courses noted above. In addition, the appraisal programme is being reviewed.

Staff and programme management at missions abroad have inadequate access to trained advisors on personnel management.

Objective/Output

Provide supervisors, managers and administrators with on-the-spot advice on how to deal effectively with the career development concerns of women.

Action Plan (Activities/Plans/Action/Initiatives)

Employment Section is developing a seminar-like orientation or training session for use in Ottawa and at selected missions abroad 4 or 5 times annually dealing with newly-revised appraisal systems. The role of the appraisal in female resource development will be a normal part of this programme.

Responsibility: Training & Development Section  
Employment Section  
EOW Committee

Evaluation Criteria/Current Evaluation

Women who are not satisfied that developmental plans recorded in an appraisal report have been adequately pursued by management will be asked to address objections to an EOW Sub-Committee which will act as an ombudsman reviewer of the case.

- coincidence between training requested and training undertaken;
- coincidence between assignments and appraisals;
- number of adjustments between training requested and training recommended.

Evaluation/Evaluator

The Employment and Training Sections have developed an appraisal programme training session for Supervisors in Ottawa and abroad which fosters, among other objectives, greater care and concern for the career development interests of female staff. Five sessions will continue to be given (eight are planned for '80-'81) until the highest possible number of supervisors/employees have attended. Only one seminar for employees on their role in the performance appraisal process has been held to date although, depending on demand, up to ten more are planned for the new fiscal year. These seminars address the specific career development concerns of female staff and the importance of the performance appraisal for these individual objectives. The Employment Section has also developed a Staffing Briefing Session for Managers. Eight sessions have been held so far. Employment Section plans to (continued...)

FORM - FORMULE I

Fiscal Year/Année financière

1979-80

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

**Rationale/Explication**

Recruitment for CM and PRC groups has traditionally been focussed on predominantly male supply markets. Line management is positively disposed to make the necessary adjustments to orientation training packages.

**Objective/Objectif**

To increase the number of women in the CM and PRC groups.

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

An internal CM and PRC recruitment competition, specifically endorsed and actively promoted by the EOW Committee, during 1979.

**Responsibility:** Employment Section

**Evaluation Criteria/Critères d'évaluation**

So long as person-years are available for recruiting, the Department should seek to ensure that at least 10% of the applicants and successful candidates on such competitions are women.

**Evaluation/Evaluation**

There was no CM/PRC recruitment exercise in 1979, because of the person-year cut-backs in the Department. However, a CM recruitment exercise is currently underway. It is open to all employees of External Affairs, including those abroad. As of March 17, 10 men and 16 women had applied. The area of competition and basic requirements were determined in such a way as to encourage as many women as possible to apply.

The results of this effort to increase the number of women in the CM group will not be known until approximately June 1980. At least one woman will be on the Selection Board. A major proposal to restructure security programmes in the Department has prevented holding a PRC recruitment exercise in 1979 as planned. At the present time, the Department has still not determined whether a recruitment exercise in this group will be possible in 1980.

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

Fiscal Year/Année financière

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

1979-80

Rationale/Explication

By turning resistance to the release of female staff for Appraisal and Promotion Board duty into a learning experience opportunity, those with purely convenience excuse/reasons will gain a fuller appreciation of the importance the Department attaches to ensuring female points of view are adequately represented in assessment and selection processes.

Objective/Objectif

Call on line managers who resist invitations to release female staff for Selection or Appraisal Review Board duty to reflect on the appropriateness of their rationale in the light of EOW objectives.

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

Managers refusing to release women for board duty may be required to explain the reasons for the decision to an EOW Sub-committee who will review the factors influencing the decision and comment as appropriate to responsible departmental authorities.

Responsibility: Employment Section  
EOW Sub-committee

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

An increase of at least 5% (to 87%) in the number of Selection Boards and Appraisal Review Boards to have participation of women.

Evaluation/Évaluation

Despite the fact that this problem was compounded during the year by person-year reductions resulting in considerably-increased workloads, there was at least one woman on all but three Appraisal Review Committees and one woman on each Promotion Board (88%). Women accounted for about 39% of the total membership.

FORM - FORMULE I

Fiscal Year/Année financière

1979-80

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

## Rationale/Explication

Reactions from departmental employees are effective motivators for change and/or growth in awareness for EOW concerns.

## Objective/Objectif

Make apparent to departmental staff that the Employment Section is positively disposed to suggestions for improving selection and competition techniques.

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

An EOW Sub-committee will meet, whenever the staffing of a traditionally male-dominated occupational group is initiated, with line management and the responsible employment officer to discuss the basic requirements and area of competition guidelines being considered.

Responsibility: Employment Section  
EOW Committee

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- A year-end report from the Sub-committee attesting to the fact that serious steps have been taken and progress is feasible.
- Non-rotational area of competition limits will ensure that at least 15% of eligible candidates are women.

## Evaluation/Évaluation

Staffing Briefings of line managers which highlight EOW objectives replaced the activity to be undertaken by an EOW Sub-Committee.

The CM and FI areas have been traditionally male-dominated groups throughout the Public Service. A departmental competition for CM-3s is currently underway. The area of competition and basic requirements for this competition were determined in such a way as to encourage as many women as possible to apply. As of March 17, 10 men and 16 women had applied.

Person-year constraints have not permitted the Department to fill any FI positions in 1979 other than the FI-2 position filled as a result of the Specialist Officer Development Programme competition held in 1978.

One further result of the Specialist Officer Development Programme is that one woman has been appointed to a PM-2 position in a Division short on female officers.

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

Fiscal Year/Année financière

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

1979-80

## Rationale/Explication

The Department recognizes the necessity to provide to its non-rotational officer component, of which a number are women, career progression opportunities within the organization.

## Objective/Objectif

To provide development and career opportunities to non-rotational officers of the Department through job progression and especially assist non-rotational women officers to diversify their experience and increase representation in all areas of expertise. This action should result in increasing diversification of at least 5% of the non-rotational woman officer population in the Department.

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

- The Human Resources Planning Section will:
- prepare the initial draft policy paper;
  - participate in the study group;
  - participate in the implementation of the approved policy.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Acceptance of the group's recommendations by Senior Management;
- long-term - better organizational structure to provide diversification;
- number of women in senior positions;
- number of women promoted from lower levels to middle levels;
- number of inter-group movements;
- diversification of experience at least 5% of the non-rotational woman officer population in the Department.

## Evaluation/Evaluation

A policy paper recommending possible action to improve career progression opportunities for non-rotational officers, particularly women, has been drafted. However, in view of recent cutbacks in person-years, and continuing restraints which restrict the Department's flexibility in the deployment of its personnel, it has been decided not to submit the paper to Senior Management at this time.

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

Fiscal Year/Année financière

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

1979-80

## 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 Work Experience/Skills 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 all occupational groups 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

The system has not affected recruitment programmes and has had limited use for defining training needs. It has been used in career counselling and the career planning process. It is needed mainly by the Assignment and Human Resources Planning Sections with some use from the Training Section. Development of manual Inventory Systems for additional employee groups has been discontinued as the Department is moving to a computerized system.

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

Fiscal Year/Année financière

1979-80

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

## 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 Human Resources Planning Section will:

- continue to monitor the progress of the nine trainees of which three are women.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Evaluation of data provided by responsible managers.
- Number of successful women trainees appointed.

## Evaluation/Évaluation

The participation of women in the Officer Specialist Development Programme has been extremely successful. During 1979-80, the number of female trainees rose from three to four and three of them were appointed to their positions.

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

1979-80

## Rationale/Explication

In view of the fact the 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 especially women.

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

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

- monitor Pilot Projects already established;
- termination June 1979;
- prepare report for Senior Management;
- prepare report for TB and PSC.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Comparison of effectiveness of the two concepts through an analysis of reports submitted by the six posts.

## Evaluation/Évaluation

Although results of the Pilot Projects were positive in most respects, it is clear that the proposed Concept does not have the wholehearted support of all employee groups. The CMs in particular have strong reservations concerning the benefits of the proposal. A report has been prepared for Senior Management but is still under discussion at an intermediate level.

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

FORM - FORMULE 1

Fiscal Year/Année financière

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

1979-80

## Rationale/Explication

An overview and analysis of the FS recruitment processes and implications has never been fully undertaken. It is felt that such a document might identify areas upon which the Department could concentrate in order to attract, recruit and retain highly qualified women in the Foreign Service.

## Objective/Objectif

To review fully departmental FS recruitment processes and implications.

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

The Human Resources Planning Section will prepare a detailed paper on the present recruitment practices with respect to the FS group, as well as discuss and identify problem areas.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

When recommendations are accepted, the impact can be measurable on a long-term basis. The evaluation criteria would include a comparison of women recruited in the future in relation to the past, including quality of recruits, their career progression and their assignment patterns.

## Evaluation/Évaluation

A study of FS recruitment process was completed. While its recommendations have not been formally adopted, many of them are reflected in practices which are becoming standard procedures, such as ensuring that women are members of FS Recruitment Teams, and Interview Boards, also Promotion Boards whenever possible.

FORM - FORMULE I

Fiscal Year/Année financière

1979-80

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

## Rationale/Explication

The Department feels that career plans would facilitate the assignment process and increase career progression. As a consequence, more time would be devoted to individual career paths in relation to departmental needs which should enhance career opportunities for women as a by-product.

## Objective/Objectif

To establish a SCY and CM career plan in order to facilitate assignments, the introduction of training and development programmes and enhance career prospects.

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

The Human Resources Planning Section will conduct the two studies with regard to establishing career plans for the SCY and CM occupational groups.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Number of recommendations accepted and orderly implementation.
- In the long-term - job satisfaction (input from employees), successful posting programmes.

## Evaluation/Évaluation

A preliminary study of the rotational SCY group suggested that some structural changes in the group, e.g. improvement of distribution of positions between Headquarters and abroad, and a review of classifications, particularly to remove apparent anomalies at the senior levels, were necessary before any real career planning became practical. These actions are now underway. In the case of CMs, a review of the group indicated that the potential for career planning is limited. However, the career progression of the small number of women presently in the group will be monitored to ensure that their pattern of assignments gives them as good a preparation for advancement as their male colleagues.

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

Fiscal Year/Année financière

1979-80

## Rationale/Explication

The Department recognizes the absolute necessity of having qualified women in senior management positions especially in the SX group.

## Objective/Objectif

To ensure that women are represented in the SX group.

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

- Increase the participation of women in training and development programmes intended for senior executives such as CAP, ENA, ENAP, etc.
- Increase the number of assignments of women in managerial positions in order to better prepare them for senior executive posts.

Responsibility: Officer Assignment Section

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Number of women on Senior Management and Executive courses.
- Increased progression rate.
- Career pathing.

## Evaluation/Évaluation

- One woman was reclassified from PE-7 to SX-1.
- One woman is on CAP and one is at ENAP.
- As a result of the manpower reduction exercise, there were no promotion boards held for the senior levels of the Department. In the FS-1 to FS-2 promotion exercises, four out of 17 officers promoted were women which represents 23% of the promotion group.
- Two women have been assigned as Directors of Divisions; two as Deputy-Directors of Divisions; and two as Heads of Post. In addition, two SX women seconded into the Department are Heads of Post and another woman is on an Order-in-Council appointment as a Head of Post.

FORM - FORMULE 1

Fiscal Year/Année financière

1979-80

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

## Rationale/Explicatif

Although conditions at some posts generally inhibit employees' interest in serving at them, women may face special constraints due to particular conditions applying locally.

## 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 Officer Assignment Section will:

- interview employees regarding posting preferences for mid-1979;
- collaborate with Staff Relations and Compensation Division to ensure that terms and conditions of overseas service will be continuously modified to encourage and facilitate employment abroad, particularly women;
- promote the conclusion of inter-governmental agreements to expand overseas employment possibilities for working spouses.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Interviews and correspondence with all FS employees due to be reassigned in 1980;
- collaboration with Protocol, legal and appropriate geographic Divisions to expand the number of inter-governmental agreements by 20%.

## Evaluation/Évaluation

- All FS employees due to be re-assigned in 1979-80 were either interviewed or corresponded with.
- Number of intergovernmental reciprocal arrangements increased by 30%.

FORM - FORMULE I  
 Fiscal Year/Année financière  
 1979-80

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

## Rationale/Explication

Only 7.6% of the FS group is composed of women. While comparing favourably with male/female ratios of the Foreign Services of Developed countries, this proportion should be improved in the Canadian context.

## Objective/Objectif

To raise the overall number of women in the FS group by 8% per year until a more representative male/female balance has been achieved.

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

In the absence of a general recruitment programme this year due to austerity constraints, recruit in the context of a selective lateral entry programme sufficient qualified women to meet the 8% objective.

Responsibility: Officer Assignment Section

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

8% increase in the number of women in the FS group.

## Evaluation/Évaluation

- Increase in the proportion of women amounted .3% due to a decrease in the number of men in the group.
- As a result of the 2% manpower reduction, it was not possible for the Department to recruit officers in 1979, and the lateral entry programme for the Department was also limited. Four women at the FS-1 and FS-2 equivalent levels were seconded into the Department during the year and the assignment section is continuing its efforts to identify other suitable candidates. In 1979-80, we have again resumed recruiting and seven of the top 12 candidates are women. We expect at least five of these will accept the External Affairs offer and begin work in the summer of 1980.

FORM - FORMULE I

Fiscal Year/Année financière

1979-80

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

## Rationale/Explication

The Department must have qualified women filling the positions at the most senior level.

## Objective/Objectif

To obtain representation at the FS-4 and FS-5 levels and in the SX grades.

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

To include women at the FS-4 and FS-5 levels in a programme of lateral transfers and to develop qualified women for the SX grades.

Responsibility: Officer Assignment Section

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Number of women included at FS-4/FS-5 and SX levels.

## Evaluation/Évaluation

- There are 11 women in the career FS group who earn salaries in the current SX range.
- Expansion of the number of women in these grades has been limited by the fact that no promotions were held at senior levels and there were no lateral entries. As stated elsewhere, four women at the FS-1 and FS-2 equivalent levels were seconded into the Department.

FORM - FORMULE I  
Fiscal Year/Année financière

80

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

FORM - FORMULE I

Fiscal Year/Année financière

1979-80

## Rationale/Explication

The opportunity should be provided to allow women from throughout the Public Service to participate in international activities and to ensure that Canada, through the Department, reflects accurately the national reality.

## Objective/Objectif

Combine secondments and EOW to establish a woman resource development programme.

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

- To contact other Government Departments and seek their co-operation in obtaining qualified women to serve on a secondment basis in the Department.

Responsibility: Officer Assignment Section

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Increase the number of women officers from other Government Departments exposed to Foreign Service programme activities.

## Evaluation/Évaluation

Four women at the FS-1 and FS-2 equivalent levels have been seconded into the Department during the year. The Assignment Section is continuing its efforts to identify other suitable candidates.

FORM - FORMULE I

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

Fiscal Year/Année financière

1979-80

## Rationale/Explication

The Department is concerned to demonstrate to other countries that it takes the principles of equal opportunities for women seriously by reflecting in its representation abroad a practical adherence to this principle.

## Objective/Objectif

To ensure that the composition of Canadian representation abroad at all officer levels reflects more closely the proportion of women in Canadian public life.

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

To increase the posting of women abroad through regular assignment and through secondments from other Government Departments utilizing inter alia the Special Assignment Pay Plan (SAPP).

Responsibility: Officer Assignment Section

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

To increase the representation of women serving abroad.

## Evaluation/Evaluation

The number of women serving abroad has been increased by ten which represents a 50% increase.

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

1979-80

## Rationale/Explication

The Department has for some years been concerned about the problem of retaining the services of high performers including women.

## Objective/Objectif

To retain the services of high performing women in the FS Group.

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

- To assign women to areas of key responsibilities thus retaining their interest through job satisfaction, and demonstrating their abilities to perform at the next higher level;
- in collaboration with Training & Development Section, to provide management and other training programmes for women FS to better prepare them for positions of greater responsibility;
- to ensure that evaluation and promotion systems provide equitable recognition of meritorious performance by women and permit the utilization of their experience and abilities at the next higher level.

Responsibility: Officer Assignment Section

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Decrease in number of separations due to job-related dissatisfaction.
- Increase in total number of women FS qualified for promotion in Department.

## Evaluation/Évaluation

- During the year no women separated from the Department on the grounds of job dissatisfaction.
- During 1979, only FS-1 to FS-2 promotions were held. Of the 17 officers qualifying for promotion, four were women which represents 23% of the group promoted.
- Five FS women have been assigned to positions in the area of economics.
- Two FS women have high profile jobs in dealing with the media.

FORM - FORMULE I

Fiscal Year/Année financière

1979-80

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

**Rationale/Explication**

The Department has 84 senior CR Office Manager positions at posts abroad, 69 of which are currently occupied by male incumbents. The nature of these jobs is such that they offer a broad range of exposure to substantive administrative work thus the potential of the incumbents to proceed on to higher-classified officer positions is enhanced. In the past, there has been a shortage of female CRs qualified to serve as OMs.

**Objective/Objectif**

To enhance career advancement by increasing by 25% the number of women qualified for Office Manager positions at posts abroad during 1979-80.

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

As Office Manager assignments are being planned, women incumbents will, on the basis of their potential and demonstrated qualifications in administration, be given priority consideration. In cases where the candidate lacks all the training to fill the OM position, she will be assigned to the Office Manager Training Course.

Responsibility: Support Staff Assignment Section

**Evaluation Criteria/Critères d'évaluation**

The success of this programme will be assessed on the basis of the number of women CRs qualified to fill Office Manager positions. The target figure is 25%.

**Evaluation/Evaluation**

There are at present nine women Office Managers at our Posts abroad. Eighteen i.e. 39% of the 46 candidates for this year's OM course are women which will substantially increase the number of women qualified to fill OM positions.

FORM - FORMULE 1  
1978-80

PROGRAMME DE L'EQUALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LA FEMME  
EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

Particulars of Position

The Department has 34 senior CR Office Manager positions at posts abroad, 23 of which are currently occupied by male incumbents. The nature of these jobs is such that they offer a broad range of exposure to substantive administrative work that the potential of the incumbents to proceed on to higher-classified officer positions is enhanced. In the past, there has been a shortage of female CRs qualified to serve as CRs.

Objective/Result

To enhance career advancement by increasing by 25% the number of women qualified for Office Manager positions at posts abroad during 1979-80.

Activities to be Undertaken/Action to be Taken

As Office Manager assignments are being planned, women incumbents will, on the basis of their potential and demonstrated qualifications in administration, be given priority consideration. In cases where the candidate lacks all the training to fill the CR position, she will be assigned to the Office Manager Training Course. The Department will also ensure that women are given equal access to all career opportunities. The Department will also ensure that women are given equal access to all career opportunities. The Department will also ensure that women are given equal access to all career opportunities.

Responsibility: Support Staff Assignment Section

Estimated Cost/Estimated Expenditure

The success of this programme will be assessed on the basis of the number of women CRs qualified to fill Office Manager positions. The target figure is 12%.

Estimated Expenditure

There are at present nine women Office Managers at our posts abroad. Eleven (11) of the 34 candidates for this year's CR course are women which will substantially increase the number of women qualified to fill CR positions. The Department will also ensure that women are given equal access to all career opportunities. The Department will also ensure that women are given equal access to all career opportunities.

FORM - FORMULE I

Fiscal Year/Année financière

1979-80

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

Rationale/Explication

In the past, the posting and assignment functions for rotational support employees had almost exclusively been the responsibility of Foreign Service Officers. Study group reports submitted by the SCYs included recommendations to the effect that rotational SCYs should play a more important role in the posting assignment process. This recommendation has also been endorsed by the Chairman of the EOW Committee, the Personnel Bureau, and particularly by the SCY Sub-committee.

Objective /Objectif

To ensure members of the SCY group are dealt with in as fair a manner as possible, and to remove any unconscious employment barriers, two members of the SCY community have been appointed assignment officers for the SCY group. This plan is being instituted over a two-year period.

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

For a two-year trial period, the incumbents of two SCY assignment officer positions will be members of the SCY group. One incumbent will have responsibility for assignment of secretaries within Headquarters (a total of 186 positions); the other will have responsibility for assignment of SCY-1s and 2s (218 positions) to posts abroad. Their responsibilities will also include participation in selection boards, appraisal and promotion boards, employee counselling and policy implementation.

Responsibility: Support Staff Assignment Section

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

The success of this plan will be determined by improvements which materialize in terms of productive and harmonious relations between the Personnel Bureau and the SCY community. Through closer relations with the SCY staff complement, it should prove possible to arrange assignments which more closely match the preferences and expertise of individual SCYs. If, therefore, the incidence of postings being terminated prematurely is reduced by 5%, a successful quantitative measurement will be realized. Additionally, it is known that productivity and effectiveness of SCYs at posts corresponds with the incumbent's degree of interest in her/his assignment. It therefore follows that qualitative improvements in work output should be reflected in performance assessments of those assigned.

Evaluation/Évaluation

During 1979-80, the Support Staff Assignment Section had two senior SCYs as part of a team of three officers handling SCY assignments. Both SCYs were actively involved in policy implementation, Selection Boards, orientation courses, career counselling, and Appraisal Review Committees for the SCY community. A series of meetings with Bureaux/Divisions, at which line managers attended with their secretaries, has resulted in considerable improvement in management's awareness of SCYs as valuable members of their work units and resolving work related problems being encountered by the SCY group, i.e. exploring means of reducing the volume of typing, excessive overtime, misuse of SCY resources for messenger duties, etc. This programme resulted in a significant increase in communications between managers and SCYs for an overall improvement in working conditions and morale.

(continued...)

The incidence of premature posting terminations within the SCY group did not change significantly during 1979-80. However, these were found to be due to personal circumstances encountered by individual SCYs at Posts which could not be foreseen at the time posting decisions were initially taken. The lack of improvement on premature posting terminations should, therefore, not be a reflection on the success of SCYs in assignment officer positions.

As a result of a general meeting at which the SCY community at Headquarters was addressed by the Assistant Under-Secretary (Administration) in September 1979, at which the major concerns of SCYs were discussed, representatives of the SCY community organized on their own initiative, a series of informal meetings with the SCY assignment officers. Such topics as the posting and assignment process, cross-postings and reassignments, temporary duty at international conferences, career development opportunities were discussed and replies given to related questions. This has encouraged individual SCYs to seek out private interviews with their assignment officers in order to further explore options available to them, and has resulted in an overall improvement in setting realistic expectations for the SCY group.

Responsibility Support Staff Assignment Section

The success of this plan will be determined by improvements which materialize in terms of productive and harmonious relations between the Personnel Bureau and the SCY community. Through closer relations with the SCY staff complement, it should prove possible to arrange assignments which more closely match the preferences and expertise of individual SCYs. In addition, the incidence of postings being terminated prematurely is reduced by 5% a successful quantitative measurement will be realized. Additionally, it is known that productivity and effectiveness of SCYs at posts correspond with the incidence of interest in their assignment. It therefore follows that qualitative improvements in work output should be reflected in performance assessments of those assigned.

During 1979-80, the Support Staff Assignment Section had two senior SCYs as part of a team of three officers handling SCY assignments. Both SCYs were actively involved in policy implementation, selection boards, orientation courses, career counselling and a general review committee for the SCY community. A series of meetings with the Personnel Bureau, at which the matters attended with their secretaries, has resulted in considerable improvement in management's awareness of SCYs as valuable members of their work units and resolving work related problems being encountered by the SCY group. i.e. excessive means of reducing the volume of typing, excessive overtime, misuse of SCY resources for messenger duties, etc. This programme resulted in a significant increase in collaborations between managers and SCYs for an overall improvement in working conditions and morale.

(continued...)

FORM - FORMULE 1

Fiscal Year/Année financière

1979-80

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

**Rationale/Explication**

Secretaries serving abroad generally have a feeling of isolation in that they perceive their career advancement opportunities as having been effectively shelved while they are outside of Canada.

**Objective/Objectif**

The objective is to establish a mechanism which ensures that all SCYs serving abroad are contacted at least once per year by their assignment officer and are reassured that distance will not be a constraint on the readiness of the Department to respond to career aspirations and concerns.

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

All SCYs serving at posts abroad will be contacted in writing at least once during the course of their two-year posting. In addition, all Inspection Teams will be apprised of personal or career problems of SCYs at posts being visited and will be provided with information which enables Team members to meaningfully address the problems of the employee concerned. Feedback from the Inspection Teams on any SCY concern dealt with will be collected and resolved promptly.

**Responsibility:** Support Staff Assignment Section

**Evaluation Criteria/Critères d'évaluation**

Evaluation of this project will be based on the Assignment Section's ability to establish contact with all SCYs serving abroad, at least once per year, additionally the number of SCYs identified by Inspection Teams as encountering a personnel problem, will be continued. The number of SCY personnel problems resolved through these liaison procedures will be indicative of success.

**Evaluation/Évaluation**

All SCYs at Posts (294) have been contacted in writing by their assignment officers during 1979-80 in regard to future postings and assignments. Careful consideration has been given to their preferences in the light of operational requirements and person-year constraints. This exercise has been useful in identifying and resolving a substantial number of personal problems amongst the rotational SCY community. Inspection Teams and officers on liaison visits have assisted assignment officers in having a closer and more direct understanding of a number of specific personal problems encountered by SCYs abroad for an overall improvement to the smooth operation of the 1979-80 posting programme.

FORM - FORMULE I  
Fiscal Year/Année (financière)  
1979-80

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

**Rationale/Explication**

The Department is of the view that there are significant numbers of SCYs whose level of performance often exceeds that called for under SCY classification standards. At the same time, the career structure for SCYs contains a disproportionately low number of senior positions resulting in limited promotion opportunities. The Department's SCY-4 positions constitute 3.4% of all SCY positions, whereas the government-wide ratio is 5.3%. The infrequency of requests for classification reviews is essentially an attitudinal problem on the part of supervisors who too often fail to recognize the true value of secretaries as a personnel resource.

**Objective/Objectif**

The objective is to change behavioural traits of supervisors which inhibit equitable recognition of secretaries' work contributions. In conjunction with the foregoing, the number of SCY-4 positions is to be expanded to at least match, if not exceed the 5.3% ratio predominant in other Departments.

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

An Administrative Circular Document launching this programme and signed by senior management will be sent to all programme managers in Ottawa and abroad with several sample job descriptions of secretarial positions at SCY-3 and SCY-4 levels. This document points out that the Department's senior management is committed to changing attitudinal behaviour which militates against the enrichment of secretarial positions. The document will provide a listing of challenging tasks which secretaries are capable of performing but are seldom given the opportunity to pursue. Finally, managers will be directed to review carefully the job content of secretarial work packages and, when warranted, submit revised job descriptions for reclassification.

**Responsibility:** Support Staff Assignment Section

**Evaluation Criteria/Critères d'évaluation**

Quantitative evaluation of this programme will be based on the number of SCY positions reclassified to the SCY-4 level. To attain the 5.3% ratio mentioned above this would mean that at least six upward classifications will result. Qualitative analysis in this instance is synonymous with quantitative analysis. In short, if we succeed in expanding the number of SCY-4 positions, we will have evidence that inroads have been made in changing negative attitudinal habits.

**Evaluation/Évaluation**

The results of these exercises have shown that management awareness and attitudes vis-à-vis the SCY group has increased considerably. The Circular Documents on SCY Job Enrichment and SCY Reclassification Review resulted in a total of 90 submissions for classification review of senior SCY positions. The number of SCY-4 positions has so far increased from 17 to 22 and SCY-3 positions from 124 to 128. Responses from a number of Posts/Divisions are still forthcoming and final classification decisions are expected in 1980.

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

1979-80

Rationale/Explication

The assignment of women communicators and security guards to posts abroad has provided the Department with an opportunity to demonstrate to other nations that Canada considers these traditionally male-dominated occupational groups quite suitable for women workers. In a number of countries throughout the world, the employment of women as communicators or guards is considered unprecedented, thus Canada's reputation as a leader in this respect must now be maintained.

Objective/Objectif

To increase the numbers of women communicators and security guards serving abroad by 20%.

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

Plans will be set in motion to increase by 20% the overall number of women communicators and guards serving abroad. In developing the 1979-80 posting programme, the Assignment Section will ensure that positions abroad in these occupational groups are more frequently staffed with women. Resistance of post managers to these intended assignments will be countered with positive data already acquired on the high calibre of women's work in these trades.

Responsibility: Support Staff Assignment Section

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

The Department currently has nine of 19 women communicators and security guards serving abroad. Evaluation of this plan may therefore be based on success in increasing this figure to 11.

Evaluation/Evaluation

As a result of general austerity and the necessary reduction of the departmental establishment, it has not been possible to hold recruitment exercises for CMS and PRCs in 1979-80 and consequently to increase the number serving abroad.

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

FORM - FORMULE I

Fiscal Year/Année financière

1979-80

**Rationale/Explication**

As more and more women CR and SCY employees are interested in seeking employment opportunities outside the traditional female occupational groups, staffing and assignment officers are becoming more involved in career counselling activities. This is an area of activity to which they had not been extensively exposed in the past and which has been expressed as an important need by EOW representatives in this Department.

**Objective/Objectif**

The objective is to increase this Department's ability to respond to the career aspirations of its employees in general and particularly to those of its women employees.

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

Plans are underway for all staffing and assignment officers to attend an employee career counselling workshop in order to develop their skills in this area of activity. Meanwhile, the Department held regular workshops entitled "Exploring New Career Opportunities" at which 21 women employees participated during 1978-79. These workshops will be continued during 1979-80. Staffing and assignment officers will follow-up with the participants to determine to what extent the Department can assist them in pursuing their career goals.

Responsibility: Training & Development Section  
 Support Staff Assignment Section

**Evaluation Criteria/Critères d'évaluation**

There is no specific record of the number of counselling sessions held in 1978-79 which lead to women SCYs and CRs gaining significant career progression outside these occupational groups. Nonetheless, our estimate is that there were four instances when counselling sessions directly resulted in women progressing to more senior level positions within the Department. In 1979-80, our goal will be to increase this by 50% and the plan's success can therefore be measured on that basis.

**Evaluation/Évaluation**

The Department employed approximately 1300 support staff during 1979-80 and the Support Staff Assignment Section has contacted (in writing or through interviews) all of them. In many instances this involved career counselling. It is not, however, possible to relate directly career progression (horizontally or vertically) to career counselling. One Workshop (5 sessions) entitled "Exploring New Career Opportunities" was conducted.

Bridging information recorded on Form II is also relevant.

FORM - FORMULE 1

Fiscal Year/Année financière

1979-80

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

**Rationale/Explication**

Secretaries, unlike CRs, frequently find themselves given the chance, or are thrust in emergency circumstances, into telecom, consular, RCMP, NHW, ITC, and CEIC areas without any orientation preparation.

**Objective/Objectif**

Allow secretaries (the largest group of rotational women) the opportunity of formal instruction in specialist programme areas prior to posting which will encourage mission management to expose the individuals, on a controlled special project basis, to work in non-secretarial areas, thus facilitating their progression at a later stage of their career development.

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

Prior to posting, all Ottawa-based secretaries being assigned to ICER work stations at posts abroad will be given one week's orientation to at least two of the following: RCMP, NHW, Telecommunications Division, etc.

Responsibility: Support Staff Assignment Section  
 Training & Development Section

**Evaluation Criteria/Critères d'évaluation**

Written reports from secretaries and managers at the end of the year evaluating the usefulness of this programme.

**Evaluation/Évaluation**

Seven SCYs benefited from a two-day training course in Passport and Consular Operations, and three SCYs received half-day briefings in ITC prior to overseas postings. Appraisal reports on these employees have confirmed the usefulness of this programme which has greatly contributed towards preparing SCYs for effective and efficient performance of such duties abroad.

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

## Rationale/Explication

The Department considers that it is essential to provide opportunities for women in support groups to move into officer groups.

## Objective/Objectif

To assist women in the support groups in developing an assessment of their interests, skills and abilities; to help women assess the types of jobs that would best suit their interests and skills. To increase participation of women within support staff categories in the Exploring Career Opportunities programmes.

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

The Training & Development Section will:

- conduct workshops to aid employees, especially women, in determining what type of jobs would suit them and point out information sources regarding job opportunities;
- final selection of participants for attending "Exploring Career Opportunities" will be made in co-operation with the Assignment Section to ensure that employees with priority needs attend the programme.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Numbers of men and women attending career opportunity workshops.
- Number of men and women who advance from support ranks to officer positions.
- Number of men and women who make new career choices.
- The total female support staff resources having attended this workshop will increase by 5% within the Department.

## Evaluation/Évaluation

One Workshop (in 5 sessions) entitled "Exploring Career Opportunities" was conducted. Attendance: 73 women and 30 men. Bridging information recorded on Form II is also relevant.

FORM - FORMULE I

Fiscal Year/Année financière

1979-80

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

## Rationale/Explication

The Department considers it important that support staff among the secretarial group be able to assess their strengths and weaknesses objectively so that they are able to communicate more effectively and problem solve on the job.

## Objective/Objectif

To raise the awareness of secretaries regarding their strengths and weaknesses on the job so that they are able to perform more effectively on the job.

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

The Training & Development Section will:

- conduct personal effectiveness programmes for secretaries at Headquarters where there is demonstrated needs and interest.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Number of secretaries attending the above programmes.
- Post-course evaluation with secretaries who attended the programme.
- 5% of the Secretarial Group will have attended the personal effectiveness programme.

## Evaluation/Évaluation

A "Personal Effectiveness Programme" for SCYs was held in six separate sessions. 16 women and 0 men attended.

FORM - FORMULE I  
Fiscal Year/Année financière  
1979-80

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM  
PROGRAMME DE L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LA FEMME

## 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 staff under their supervision.

## Objective/Objectif

To raise the awareness of managers concerning EOW and the potential danger of resource myopia - overlooking qualified personnel among the female population of the Department.

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

The Training & Development Section will:

- continue to include EOW discussions in the Heads of Post pre-posting briefing sessions;
- include EOW sessions in all supervisory training modules to be offered during the year.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Number of supervisors and managers attending the above programmes.
- Increase in participation in training programmes by women.
- EOW segments included in all Heads of Post pre-posting briefings and all supervisory courses.

## Evaluation/Évaluation

118 women and 90 men attended courses on:

- Basic Management
- Orientations (including briefings for new Heads of Post)
- Assertiveness
- Stress

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

FORM - FORMULE I

Fiscal Year/Année financière

1979-80

## Rationale/Explication

The Department considers that there is a need to remind all new employees that the EOW programme is a dimension to be taken into account during their careers in the Public Service. In the past, for a variety of reasons, not all new employees were able to participate in orientation programmes which are prime sources of policy on EOW.

## Objective/Objectif

To raise the awareness of new employees regarding EOW and to inform them of EOW programmes that they may wish to attend.

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

The Training & Development Section will:

- continue to have EOW segments in all orientation programmes attended by newly-recruited employees;
- ensure that all newly-recruited employees and their managers are fully aware of orientation programmes and their importance by closely monitoring the recruiting process and advising both employees and managers of the dates of orientation programmes in co-operation with the Support Staff Assignment Section.

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Total attendance of newly-recruited employees.
- Numbers of newly-recruited employees who apply to attend EOW training programmes.
- 100% of newly-recruited employees will have attended orientation programmes.

## Evaluation/Évaluation

- 90% of newly-recruited employees attended.
- Since there was very little recruitment activity in 1979-80, the only Orientation programmes held were for SCYs.
- Full attendance was not achieved owing to the shortage of SCYs which made it impossible to release more of them to attend.

PROGRAMME DE L'EQUALITE D'AGEES: WEMEN OPKOHN KAREERE STILAST 1 TO 2000  
EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM: WOMEN OPPORTUNITIES FOR EQUALITY

The Department considers that there is a need to assist all new employees that are...  
able to participate in orientation programmes which are prime sources of policy on EOW

To raise the awareness of new employees regarding EOW and to inform them of...  
programmes that they may wish to attend.

The Training & Development Section will:  
- continue to have EOW seminars in all orientation programmes attended by newly recruited employees.  
- ensure that all newly-recruited employees and their managers are fully aware of orientation programmes and their importance by closely monitoring the recruiting process and advising both employees and managers of the dates of orientation programmes in co-operation with the Support Staff Assignment Section.

- Total attendance of newly-recruited employees.  
- Numbers of newly-recruited employees who apply to attend EOW training programmes.  
- 100% of newly-recruited employees will have attended orientation programmes.

- 90% of newly-recruited employees attended.  
- Since there was very little recruitment activity in 1979-80, the only orientation programmes held were for SCYS.  
- Full attendance was not achieved owing to the shortage of SCYS who made it...  
impossible to release more of them to attend.

LOWELL FORM 2-50

PROCÉDÉ Plastorex® PROCESS  
MONTREAL, QUÉBEC







LONG TERM PLANS & TARGETS

CATEGORY	1980-81	CURRENT STATUS	1981-82 (AND BEYOND)
Managers & Supervisors	Include EOW perspective in Heads of Post pre-posting briefing sessions and in all supervisory training modules offered.	Being done.	Evaluate goal: Greater awareness of Group, increased participation of women in "hard skills" courses.
All Groups & Categories	Include EOW perspective in all Orientation Programmes attended by newly-recruited employees and ensure supervisors are aware of importance of attendance.	Being done. However, reduced recruitment activity and cutbacks have meant fewer programmes held and greater difficulty in releasing employees to attend.	Evaluate goal: 100% attendance by newly-recruited employees.
	Reinforce and stress role of appraisal in career development for women.	9 sessions held for supervisors, 1 for employees. 8 sessions for supervisors planned and up to 10 for employees in 1980-81. 8 Staffing Briefings Sessions for managers held so far.	Evaluate goal: Maximum coincidence between training requested and taken and between assignments and aspirations.
	Improve selection and competition techniques in male-dominated groups.	See below re FS, CM and PRC groups. New measures planned for CM and FI groups in 1980-81.	Evaluate goal: At least 15% of eligible candidates in non-rotational competitions to be women
	Increase participation of women on Selection Boards and Appraisal Review Committees.	88% achieved in 1979-80.	Evaluate goal: Women to be on at least 90% of Boards/Committees, numbers and levels permitting.
Specialist Officers	Provide development and career opportunities to non-rotational officer component.	Policy paper prepared, but not submitted to Senior Management due to reduced flexibility resulting from cutbacks in person-years and continuing restraints. There are, however, 2 non-rotational women officers on single assignments overseas.	Evaluate goal: At least 5% diversification by women, circumstances permitting.
Focus on SX Category	Ensure that women are represented.	1 woman appointed to SX-1.	Evaluate goal: Number of women in group.
Focus on AS Group	Goal of 25% participation of non-rotational women achieved.	Participation rate was 26.5% as at December 1979.	Evaluate goal: % by which goal exceeded.
Focus on FS Group	Identify and set out structural environmental and social problems inhibiting employees' interest in serving abroad.	Number of reciprocal arrangements increased by 30%. On-going departmental priority.	Evaluate goal: Increase of number of reciprocal arrangements.
	Increase the number of women throughout the FS group.	On the current eligible list of 12, 7 are women. 3 men and 3 women have accepted offers of employment. 10% target may be high in view of Consolidation of FS Group and introduction of SM Category.	Evaluate goal: At least 10% of group to be women.
	To have women represented in the Department's most senior level positions.	1 woman on Order-in-Council appointment as FS-5 (not yet shown in statistics) 1 woman on secondment in at SX-3 level 1 woman on Order-in-Council appointment at SX-1 level 1 woman SX-1 (see above) <u>Total 4</u>	Evaluate goal: At least 5 women at the FS-4, FS-5 and SX levels.
Focus on CR Group	Increase the number of women in Office Manager positions.	Of those identified for Office Manager training, 39% are women.	Evaluate goal: Women to occupy at least 25% of Office Manager positions. Ratio increase in female members of CR group should be reflected in proportionate increase of aforementioned 25% figure.
Focus on SCY Group	Provide pre-posting training in other Government Departments, effectiveness training, improved mechanism for resolving problems, improved liaison with group.	On-going. See 1979-80 Evaluations.	Evaluate goal: 15% decrease in premature termination of overseas assignments as a result of factors known at time of assignment.
	Review of content of SCY work packages with a view to reclassification.	SCY-4 positions increased by 5; SCY-3 positions by 4. Returns from Posts still coming in.	Evaluate goal: Increase number of senior SCY positions from 5.3% level to higher prevailing level existing in other Government Departments.
Focus on SCY & CM Groups	Establish career plans to facilitate assignment process, identify training and development needs, and enhance career prospects.	Preliminary study reveals necessity of resolving more difficulties than anticipated. Work in progress. Potential for career planning in CM Group proved to be limited. Career progression of CM women will be monitored.	Evaluate goal: % Increase in successful overseas assignments.
Focus on CM & PRC Groups	Improve recruitment techniques to attract more women.	Applications from women outnumber those from men in CM-3 competition which is in progress. PRC recruitment not expected until security programme restructured.	Evaluate goal: At least 10% of groups to be women, recruitment activity permitting.



LOVELL FORM 2-530  
PROCÉDÉ Plastdex® PROCESS  
MONTREAL, QUÉBEC



#### 4 - PROGRAMME ADMINISTRATION

##### A - Mechanisms to ensure managerial involvement in the EOW Programme

The Chair of the Interdepartmental EOW Committee is the Director of Personnel Operations Division and also Special Advisor to the Under-Secretary of State for External Affairs on matters of such issues. The Director General of Personnel in the Department is the Departmental Representative Officer.

#### 4 - PROGRAMME ADMINISTRATION

The Chiefs of the Recruitment and Training and Development Sections are members of the Departmental EOW Committee.

- A - Mechanisms to ensure managerial involvement in the EOW Programme
- B - Resources allocated (both financial and personnel)
- C - Internal monitoring systems for EOW

One of the officers in Personnel Services is responsible for the coordination of Special Recruitment in the Department. This officer is also responsible for the personnel policy and planning in the Department. The Director of Personnel Operations Division on EOW matters. From this location, it is possible for her to introduce the EOW perspective in two important areas in personnel management, and to carry out frequent discussions with all the Chiefs of Section in the Division.

Due to the fact that two-thirds of the Department's employees are in the foreign service, there is a need for continuous education of rotational managers and employees. Moving as they do back and forth between differing cultures where the roles filled by women range from those in the Western world to those in Eastern Europe, emphasizes the need for briefings. This is done by placing the EOW perspective on the sessions given by the Training and Development Section, by their briefings for newly-appointed Heads of Post or Headquarters on exploring career opportunities. The Inspection Service is also briefed on EOW concerns during their visits to Posts overseas.



#### 4 - PROGRAMME ADMINISTRATION

##### A - Mechanisms to ensure managerial involvement in the EOW Programme

The Chair of the Departmental EOW Committee is the Director of Personnel Operations Division and also Special Advisor to the Under-Secretary of State for External Affairs on Status of Women issues. The Director General of Personnel is the Departmental Responsible Officer.

The Chiefs of the Employment and Training and Development Sections are members of the Departmental EOW Committee. Chiefs of Section in Personnel Operations Divisions are responsible for writing their objectives and for evaluating progress. They provide reports on their objectives in advance of each meeting of the Departmental EOW Committee. Memoranda are sent to Directors of Committee members explaining that EOW is a legitimate department activity and that employees must be given a reasonable amount of time to devote to it.

One of the officers in Employment Section is responsible for the co-ordination of Special Recruitment. The EOW Co-ordinator is located in the Personnel Policy and Planning Section, but she reports to the Director of Personnel Operations Division on EOW matters. From this location, it is possible for her to introduce the EOW perspective in two important areas in personnel management, and to carry out frequent discussions with all the Chiefs of Section in the Division.

Owing to the fact that two-thirds of the Department's employees are in the foreign service, there is a need for continuous education of rotational managers and employees. Moving as they do back and forth between differing cultures where the rôles filled by women range from those in the Moslem world to those in Eastern Europe, emphasizes the need for briefings. This is done by placing the EOW perspective on the sessions given by the Training and Development Section, be they briefings for newly-appointed Heads of Post or Workshops on exploring career opportunities. The Inspection Service is also mindful of EOW concerns during their visits to Posts overseas.

B - Resources allocated (both financial and personnel)

Personnel

Direct: 1 PE-3 for 1 person-year (EOW Co-ordinator)  
 1 PE-2 for .5 person-year (Assistant EOW Co-ordinator)  
 Shared services of SCY  
 Part-time of Special Recruitment Co-ordinator in Employment Section and .5 person-year of PE-2 in Training & Development

Indirect: Time of Chair of EOW Committee and the members of the five Sections in Personnel Division

Involvement of Departmental EOW Committee members

Financial

Direct: \$2,000 for reproduction of the Departmental EOW Annual Report  
 \$1,200 for services of Educational Consultant to lead sessions on managerial awareness

\$3,500 for Training programmes specifically for women

Indirect: Translation and mailing/courier costs for distribution of Annual EOW Report overseas

Costs associated with wider areas of competition, i.e. when competitions are open to employees overseas in the hope of providing more opportunities to women there are transportation, meal and lodging expenses for members of the Selection Boards, as well as for most candidates

Partial cost of several visits to Washington when Foreign Service family problems were discussed

Costs associated with Action Plans, such as training for SCYs in other Government Departments, shorter tours of duty at some Posts, provision of Leave Without Pay to enable a spouse to accompany a member of the foreign service on a tour of duty.

C - Internal Monitoring Systems for EOW

In addition to the monitoring inherent in the mechanisms described under A, the Department's reconstituted Personnel Management Information System now has a greater capability for producing searches directly related to EOW. There are also several items issued regularly which the Co-ordinator uses to monitor EOW activities:

- 1) Weekly
  - the Personnel Administrative Notices which are distributed throughout Headquarters and to all other offices of the Department and carry information on appointments, assignments, promotions, separations, etc.
- 2) Monthly
  - EA PMIS printouts showing employees by classification and level.
  - Strength Reports.
  - Telephone Lists (to obtain an overview of women's responsibilities at Headquarters).
- 3) Semi-Annually
  - Canadian Representatives Abroad book (to obtain an overview of women's responsibilities abroad).
- 4) Various
  - Statistics on recruitment and appointments.
  - Information copies of correspondence, directives, reports, etc.
  - Grievances, if any, and appeal decisions.
  - Staffing Requests (EXT7).
  - Classification decisions (TB330).
- 5) Other
  - Liaison with other Sections of the Department (informal exchanges of information).
  - Training and development programmes.
  - Interviews with employees.

D - Participation in, and contribution to, the EOW Interdepartmental Committee or other Interdepartmental activities

IDC meetings are attended either by the Official Representative, who chairs the Departmental EOW Committee, or by the EOW Co-ordinator, who is the Alternate.

Since two-thirds of the Department's employees are in the career foreign service, their concerns differ from those employees who work in Canada. Therefore, the Department has been more concerned with comparing notes with the other two Foreign Service Departments, and has suggested a series of luncheon meetings with them. The Embassy in Washington carries out

a watching brief on events affecting women, e.g. Congressional Hearings, Sexual Harassment of Women, etc. The Department hopes to have input into the Study of Terms and Conditions of the Foreign Service recently announced by the Prime Minister's Office, particularly in view of the fact that consolidation of the foreign service will mean more administrative responsibility will rest with External Affairs.

2) Monthly

- EA PMIS projects showed employees by level and level.  
- Telephone lists (to obtain an overview of women's responsibilities at Headquarters).

3) Semi-Annually

- Canadian Representatives Abroad book (to obtain an overview of women's responsibilities abroad).

4) Various

- Statistics on recruitment and appointments.  
- Information copies of correspondence, directives, reports, etc.  
- Grievances, if any, and appeal decisions.

- Existing requests (RFP/Request for Proposals) (TR330).  
- Classification decisions (TR330).

5) Ongoing

- Liaison with other sections of the Department (Internal).  
- Training and development programs.

- Interviews with employees.  
- Liaison with other sections of the Department (Internal).

Participation in and contribution to the EOW Interdepartmental Committee for other interdepartmental activities.

ICC meetings are attended either by the Official Representative, who chairs the Departmental EOW Committee, or by the EOW Co-ordinator, who is the

Since two-thirds of the Department's employees are in the career

foreign service, their concerns differ from those employees who work in a non-career capacity. The Department has been more concerned with consulting with Canada therefore, the Department has been more concerned with consulting with the other two foreign service departments and has suggested a series of luncheon meetings with them. The Embassy in Washington carries out

LOVELL - FORM 2-530  
PROCÉDÉ Plastex® PROCESS  
MONTREAL, QUÉBEC



DEPARTMENT: EXTERNAL AFFAIRS

I - REPRESENTATION (Proportion of Women)

	<u>Department</u>	<u>P.S.*</u>
- Overall representation of women in 1979	38.0%	34.6%
- Progress in overall representation of women ( <u>percentage point</u> difference between 1978 and 1979)	- 2.0	+ 0.4
- Progress in overall representation of women ( <u>percentage point</u> difference between 1975 and 1979)	- 1.5	+ 2.0
- Representation of women without Administrative Support Category in 1979	12.1%	19.3%
- Progress in representation of women without Administrative Support Category ( <u>percentage point</u> difference between 1978 and 1979)	+ 0.1	+ 0.6
- Progress in representation of women without Administrative Support Category ( <u>percentage point</u> difference between 1975 and 1979)	+ 2.3	+ 3.7
- Representation of women by Category in 1979		
Executive	10.0%	3.7%
Scientific and Professional	28.6%	21.8%
Administrative & Foreign Service	13.4%	24.4%
Technical	14.6%	10.0%
Administrative Support	61.8%	79.7%
Operational	1.0%	18.7%
- Progress in representation of women by category ( <u>percentage point</u> difference between 1978 and 1979)		
Executive	+ 0.5	+ 0.7
Scientific and Professional	- 4.7	+ 0.4
Administrative and Foreign Service	+ 0.2	+ 1.0
Technical	+ 4.0	- 0.1
Administrative Support	- 1.2	+ 0.4
Operational	- 0.5	+ 0.7
- Progress in representation of women by category ( <u>percentage point</u> difference between 1975 and 1979)		
Executive	+10.0	+ 1.9
Scientific and Professional	- 6.0	- 2.8
Administrative & Foreign Service	+ 1.4	+ 5.2
Technical	+10.1	+ 0.3
Administrative Support	- 1.2	+ 1.8
Operational	- 0.3	+ 5.2

\*Public Service data are provided for comparison only, and should not be viewed as being the ideal targets to be achieved by departments.



II. REPRESENTATION BY CATEGORY AND MOST IMPORTANT OCCUPATIONAL GROUPS

DEPARTMENT: EXTERNAL AFFAIRS

Category and Group	NUMBER OF EMPLOYEES				Representation of Women Department				Change in Representation of Women (Perc. Points) Department 75-79:78-79	Representation of Women by strata (Jr. int. sr.) 1978 W/T % W	Representation of Women 1979 W/T % W	Change 78-79 (P.P.)								
	1975 Men	1975 Women	1978 Men	1978 Women	1975 % W	1978 % W	1979 % W	1979 % W												
<u>EXECUTIVE</u>																				
SX (Senior Executive)	9	0	19	2	27	3	0.0	9.5	10.0	1.8	3.0	3.7	+10.0	+0.5	+1.9	+0.7	2/8 25.0%	1/5 20.0%	-5.0	
<u>SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL</u>																				
ES (Economics, Sociology and Statistics)	17	9	30	15	30	12	34.6	33.3	28.6	24.6	21.4	21.8	-6.0	-4.7	-2.8	+0.4	Jr. (1-2)	2/8 25.0%	1/6 16.7%	+2.4
LS (Library Science)	0	7	1	10	1	8	100.0	90.9	88.9	64.9	64.9	66.2	-11.1	-2.0	+1.3	+1.3	Jr. (1-2)	6/6 100.0%	4/4 100.0%	0.0

\* Where an asterisk appears, caution should be used when comparing the representation of women in the department's group to the representation of women for the same group across the Public Service. This is because the department is the principal user of employees in the group, thus influencing greatly the Public Service figures.

Source: Departmental data were obtained from the 1976, 1978 and 1979 departmental EOW Annual Reports. Public Service data were obtained from the 1975



II. REPRESENTATION BY CATEGORY AND MOST IMPORTANT OCCUPATIONAL GROUPS

DEPARTMENT: EXTERNAL AFFAIRS

Category and Group	NUMBER OF EMPLOYEES				Representation of Women Department				Representation of Women Public Service				Change in Representation of Women Department		Representation of Women by strata		Representation of Women		Change 78-79 (p.p.)
	1975 Men	1975 Women	1978 Men	1978 Women	1975 % W	1978 % W	1979 % W	1975 % W	1978 % W	1979 % W	1975 % W	1978 % W	1979 % W	75-79	78-79	1978 W/T % W	1979 W/T % W	1979 W/T % W	
<u>ADMINISTRATIVE SUPPORT</u>																			
CR (Clerical and Regulatory)	644	1,096	652	1,109	596	964	63.0	61.8	77.9	79.3	79.7	-1.2	+1.8	+0.4	(1-3)	228/359	167/270	61.9%	-1.6
ST (Secretarial, Stenographic and Typing)	1	642	4	638	4	567	99.8	99.4	-	98.7	98.4	-0.5	-	-0.3	(4 +)	217/475	200/455	44.0%	-1.7
CM (Communications)	262	23	255	18	231	18	8.1	6.6	-	39.1	41.1	-0.9	-	+2.0	(1-3)	1/1	1/1	100.0%	0.0
<u>OPERATIONAL</u>																			
GS (General Services)	220	2	182	3	185	2	0.9	1.6	-	24.5	26.2	+0.2	-	+1.7	(4 +)	17/272	17/248	6.9%	+0.6
<u>TOTAL</u>	1,889	1,232	1,919	1,281	1,851	1,137	39.5	40.0	32.6	34.2	34.6	-1.5	+2.0	+0.4					

\* Where an asterisk appears, caution should be used when comparing the representation of women in the department's group to the representation of women for the same group across the Public Service. This is because the department is the principal user of employees in the group, thus influencing greatly the Public Service figures.

Source: Departmental data were obtained from the 1976, 1978 and 1979 departmental EOW Annual Reports. Public Service data were obtained from the 1975 and 1979 EOW Annual Reports. Public Service data were obtained from the 1975, December 1978 and December 1979.



### III - COMMENTS ON REPRESENTATION AND DISTRIBUTION (as at 31/12/79)<sup>1</sup>

#### General

The overall representation of women in the Department of External Affairs is 38.0%, which is higher than that of the Public Service as a whole (34.6%). This represents a decrease of 2.0 percentage points since 1978 and 1.5 percentage points since 1975, compared with increases of 0.4 percentage points and 2.0 percentage points respectively for the Public Service as a whole.

Excluding the Administrative Support Category, the overall representation of women in the department is 12.1%, having increased by 0.1 percentage points since 1978 and 2.3 percentage points since 1975. For the Public Service as a whole, the increases since 1978 and 1975 were 0.6 percentage points and 3.7 percentage points respectively, to a level of 19.3% by 1979.

#### Executive Category

With 27 men and 3 women in the department's Executive Category, the female representation is 10.0%,<sup>2</sup> which is higher than that of the overall Public Service for this category (3.7%). Since 1978, when the department had 19 men and 2 women in this category, the female representation has increased by 0.5 percentage points compared with an increase of 0.7 percentage points for the Executive Category in the Public Service as a whole. Since 1975, when the department had 9 men and no women in this category, the female representation has increased by 10.0 percentage points, compared with an increase of 1.9 percentage points for the Executive Category across the Public Service.

There were 8 appointments in respect of the department's Executive Category in 1979. Of the people appointed, one (12.5%) was a woman.

#### Scientific and Professional Category

The representation of women within the Scientific and Professional Category is 28.6% for the department,<sup>3</sup> which is higher than that of the overall Public Service for the category (21.8%). This represents a decrease of 4.7 percentage points since 1978 and 6.0 percentage points since 1975. In comparison, the representation of women in this category for the Public Service as a whole has increased by 0.4 percentage points since 1978, although there has been a net decrease of 2.8 percentage points since 1975.

Of all employees in the Department of External Affairs, 1.4% occupy positions within the Scientific and Professional Category. Of the women in the department, 1.1% are in this category, compared with 1.6% of the men.

Of those employees occupying positions within this category in the department, 57.1% are concentrated in the ES and LS groups.

---

<sup>1</sup> External Affairs relies heavily on secondments to obtain and develop specific expertise. These secondments are included in the departmental data.

<sup>2</sup> Excluding 14 secondments from other departments (13 men and 1 woman), the female representation in the department's Executive Category would be 12.5%.

<sup>3</sup> Excluding 13 secondments from other departments (12 men and 1 woman), the female representation in the department's Scientific and Professional Category would be 37.9%.

ES: With 13 men and 2 women in the department's ES group, the female representation is 13.3%,<sup>4</sup> which is lower than that of the overall Public Service for this group (14.2%). Since 1978, when the department had 17 men and 3 women in this group, the female representation has decreased by 1.7 percentage points compared with an increase of 0.4 percentage points for the group in the Public Service as a whole. Since 1975, when the department had 10 men and 2 women in the group, the representation of women has decreased by 3.4 percentage points, compared with an increase of 2.0 percentage points for the ES group in the Public Service as a whole.

The representation of women within the senior level of this group is disproportionately low at zero (4 men and no women) in comparison with the female representation in the group as a whole. However, because of the small number of people involved, one cannot make any conclusions as to whether or not there is a distribution problem within the department's ES group.

There was one appointment in respect of the department's ES group in 1979. The person appointed was a woman.

Women accounted for 22.8% of the 1978 graduates in Economics, compared to 20.0% (4 men and 1 woman) of the employees at the junior level of the department's ES group.

LS: With 1 man and 8 women in the department's LS group,<sup>5</sup> the female representation is 88.9%, which is higher than that of the overall Public Service for this group (66.2%). Since 1978, when the department had 1 man and 10 women in this group, the female representation has decreased by 2.0 percentage points compared with an increase of 1.3 percentage points for the group in the Public Service as a whole. Since 1975, when the department had no men and 7 women in the group, the representation of women has decreased by 11.1 percentage points compared with an increase of 1.3 percentage points for the LS group in the Public Service as a whole.

In 1979, there were 4 appointments in respect of the department's LS group. Of the people appointed, all were women.

#### Administrative and Foreign Service Category

The representation of women within the Administrative and Foreign Service Category is 13.4% for the department,<sup>6</sup> which is lower than that of the overall Public Service for the category (24.4%). This represents an increase of 0.2 percentage points since 1978 and 1.4 percentage points since 1975, compared with increases of 1.0 percentage points and 5.2 percentage points respectively for the category across the Public Service.

Of all employees in the Department of External Affairs, 34.5% occupy positions within the Administrative and Foreign Service Category. Of the women in the department, 12.1% are in this category, compared with 48.1% of the men.

---

<sup>4</sup> Excluding 5 secondments from other departments (all men), the female representation in the department's ES group would be 20.0%.

<sup>5</sup> There are no secondments in the department's LS group.

<sup>6</sup> Excluding 26 secondments from other departments (22 men and 4 women), the female representation in the department's Administrative and Foreign Service Category would be 13.3%.

Of those employees occupying positions within this category in the department, 71.5% are concentrated in the FS group.

FS: With 678 men and 58 women in the department's FS group, the female representation is 7.9%,<sup>7</sup> which is slightly higher than that of the overall Public Service for this group (7.5%). Since 1978, when the department had 714 men and 59 women in this group, the female representation has increased by 0.3 percentage points compared with 0.3 percentage points for the group in the Public Service as a whole. Since 1975, when the department had 706 men and 65 women in the group, the representation of women has decreased by 0.5 percentage points compared with an increase of 0.5 percentage points for the FS group in the Public Service as a whole.

Of the 1,232 people in the FS group across the Public Service, 59.7% are employed by this department. The department is therefore the principle user of this type of employee.

The representation of women within the intermediate and senior levels of this group is disproportionately low at 2.5% (162 men and 4 women) and zero (73 men and no women) respectively in comparison with the group as a whole. This could indicate that there is a distribution problem within the department's FS group.

In 1979, there were 77 appointments in respect of the department's FS group. Of the people appointed, 7 (9.1%) were women.

In its EOW submission of 1979-80, the department had a number of action plans regarding this group. One plan was to review departmental practices and procedures in respect of the recruitment of foreign service officers. A study of recruitment was completed, leading to the adoption of a number of recommendations including the participation of women on candidate selection boards. Another plan was to increase the number of women in the group by 8% each year, but this plan was not successful during the past year because of the restraint program. The department has since revised its target to 5% per year for the current and future fiscal years. In another action plan, specific emphasis was given to increasing the representation of women in the senior levels of the FS group, but this plan was also not successful for the same reason.

#### Technical Category<sup>8</sup>

The representation of women within the Technical Category is 14.6% for the department, which is higher than that of the overall Public Service for the category (10.0%). This represents an increase of 4.0 percentage points since 1978 and 10.1 percentage points since 1975. In comparison, the representation of women in this category for the Public Service as a whole has decreased slightly by 0.1 percentage points since 1978, although there has been a net increase of 0.3 percentage points since 1975.

Of all employees in the Department of External Affairs, 4.1% occupy positions within the Technical Category. Of the women in the department, 1.6% are in this category, compared with 5.7% of the men.

---

<sup>7</sup> Excluding 14 secondments from other departments (12 men and 2 women), the female representation in the department's FS group would be 7.8%.

<sup>8</sup> There are no secondments in the department's Technical, Administrative Support, or Operational Categories.

Of those employees occupying positions within this category in the department, 87.8% are concentrated in the EL and SI groups.

EL: There are 77 men and no women within the department's EL group. The representation of women within this group for the Public Service as a whole is 0.6%.

In 1979, there were 11 appointments in respect of the department's EL group. Of the people appointed, there were no women. In the past, there have been no women applicants for EL positions, though recently there were three women applicants for EL positions (one of whom was found to be qualified and is presently on an eligibility list).

SI: With 16 men and 15 women in the department's SI group, the female representation is 48.4%, which is higher than that of the overall Public Service for this group (43.2%). Since 1978, when the department had 10 men and 9 women in this group, the female representation has increased by 1.1 percentage points compared with a decrease of 3.8 percentage points for the group in the Public Service as a whole. Since 1975, when the department had 6 men and 2 women in the group, the representation of women has increased by 23.4 percentage points, compared with a slight increase of 0.2 percentage points for the SI group in the Public Service as a whole.

All of the group's employees except one (a man) are in the junior levels, so no conclusions can be made with regard to the distribution of women within the group.

In 1979, there were 16 appointments in respect of the department's SI group. Of the people appointed, 8 (50.0%) were women.

#### Administrative Support Category

The representation of women within the Administrative Support Category is 61.8% for the department, which is significantly lower than that of the overall Public Service for the category (79.7%). This represents a decrease of 1.2 percentage points since 1978 and 1975. Because women are heavily concentrated in the Administrative Support Category, to increase their representation within this category would be undesirable.

Of all employees in the Department of External Affairs, 52.2% occupy positions within the Administrative Support Category. Of the women in the department, 84.7% are in this category, compared with only 32.2% of the men.

CR: The representation of women in the CR group is 50.6%, having decreased by 2.7 percentage points since 1978 and 1.9 percentage points since 1975.

The representation of women among levels 4 and above of the department's CR group is 44.0%. As this proportion is smaller than the 50.6% representation of women in the department's CR group as a whole, it indicates that the women clerks are concentrated in the lower clerical levels. This is due primarily to the fact that senior CR positions are office manager positions located abroad, and women are generally under-represented in rotational positions. The report includes action plans to address this problem.

Of the 20 employees within the department who were promoted from the CR group to the Administrative and Foreign Service Category during 1979, 5 (25.0%) were women. This proportion is lower than the representation of women in the department's upper clerical levels. There were 6 women promoted from the SI group to the Administrative and Foreign Service Category during 1979.

Of the 207 promotions within the CR group itself, 86 (41.5%) went to women, which is lower than the 50.6% female representation in the department's CR group.

CM: With 231 men and 18 women in the department's CM group, the female representation is 7.2%, which is significantly lower than that of the overall Public Service for this group (41.1%). Since 1978, when the department had 255 men and 18 women in this group, the female representation has increased by 0.6 percentage points, compared with 2.0 percentage points for the group in the Public Service as a whole. Since 1975, when the department had 262 men and 23 women in the group, the representation of women has decreased by 0.9 percentage points.

Of the 835 people in the CM group across the Public Service, 29.8% are employed by this department. The department is therefore a major user of this type of employee.

All but one employee (a woman) in the department's CM group are at levels 4 or above, so no conclusions can be made with regard to the distribution of women within the group.

In 1979, there were 17 appointments in respect of the department's CM group. Of the people appointed, there were no women.

#### Operational Category

The representation of women within the Operational Category is 1.0% for the department, which is lower than that of the overall Public Service for the category (18.7%). This represents a decrease of 0.5 percentage points since 1978 and 0.3 percentage points since 1975, compared with increases of 0.7 percentage points and 5.2 percentage points respectively for this category across the Public Service.

Of all employees in the department, 6.8% occupy positions within the Operational Category. Of the women in the department, 0.2% are in this category, compared with 10.8% of the men.

Of those employees occupying positions within this category in the department, 92.1% are concentrated in the GS group. The representation of women within this group is 1.1% (185 men and 2 women), compared with 26.2% for the group across the Public Service as a whole. The majority of the department's GS employees (122) are in the GS PRC (Protective and Custodial Services) sub-group.

#### IV - TRAINING AND DEVELOPMENT

The department has an employee development program designed specifically for the CR Group. Emphasis is being placed on increasing the representation of women in office manager positions at foreign posts.

According to the department's annual training and development review, women accounted for 18.2% of departmental expenditures for training and development during fiscal year 1979-80. This is lower than the 38.0% representation of women within the department.

#### V - PROGRAM MANAGEMENT

##### (a) Managerial Commitment

The responsibility for developing and implementing action plans does not appear to be clearly assigned to the line managers.

Monitoring mechanisms are established and described.

EOW has been integrated into the Personnel Management Planning Process.

(b) Level of Resources

The responsible officer for EOW in the Department of External Affairs is the Director General of Personnel.

The EOW Co-ordinator is classified at the level of PE 3, and works full-time on specific special-interest groups. Approximately 80% of the Co-ordinator's time is devoted to EOW. The Co-ordinator reports to the Director of Personnel Operations.

The department has established an EOW Committee comprising senior personnel managers as well as representatives of the various occupational groups.

(c) Action Plans 1980-81

The objectives are clearly defined and address those problems which are most in need of attention.

The activities are precise and detailed, and provide a meaningful approach to meeting the identified objectives.

The objectives and activities are accompanied by clear, measurable evaluation criteria.

The department has not prepared an action plan to address the problem of low representation of women in the EL group.

The annual action plans deal primarily with:

- increasing the representation of women in the FS, FI, OM, AS, CM and GS-PRC groups;
- increasing the participation of women on candidate selection boards;
- providing training in supervisory skills to managers at missions abroad, and preparing potential foreign service secretaries to face conditions in foreign postings;
- exposing women foreign service officers to challenging work assignments, and increasing the participation of women from other departments on foreign assignments;
- ensuring adequate representation of women in the new Senior Management Category;
- reducing the incidence of turnover by endeavouring to give "employee couples" common postings.

The department has prepared a long-term plan, and this plan has been updated recently to reflect current realities and to provide a meaningful framework for developing annual plans.

(d) Target Setting

The department has set annual and long-term targets for the GS, CM and GS-PRC groups.

The targets do not appear to be very challenging.

Targets for the development of female employees in the Administrative Support Category for office manager positions have been established.

## VI - RECOMMENDATIONS OF TREASURY BOARD CANADA

It is recommended that the report be approved on the condition that the department's submission for fiscal year 1981-82 contain:

- (a) evidence (through results) of a specific concentrated effort to correct the problem of low representation of women in the Administrative and Foreign Service Category and, in particular, the FS group;
- (b) a brief analysis of the potential impact of the consolidation of the foreign service upon the representation and distribution of women, accompanied by appropriate action plans to correct identified problems;
- (c) evidence of progress in correcting the problem of low representation of women in the CM group;
- (d) for all major groups where women are under-represented, detailed annual and long-term targets which are challenging and realistically attainable;
- (e) evidence of an ongoing analysis of all staffing activities to identify and correct anomalies at every step in the staffing process; if data is available for a period prior to April 1, 1981, the department should specifically report on the results of its analysis in respect of each level of the FS and AS groups, based upon information pertaining to the number of men and women applicants, the number of men and women invited to interviews, the number of men and women actually interviewed, and the number of men and women appointed to positions;
- (f) continued analysis of the movement of employees from the Administrative Support Category to the officer categories (including information on the number of men and the number of women who have achieved such a move during the year), accompanied by appropriate plans to facilitate greater movement;

## VII - COMMENTS

### (1) Status of Women Canada

We concur with the recommendations of Treasury Board Canada. We would recommend that special efforts be made to improve the very serious underrepresentation of women in the FS, FI and CM groups, as well as the serious distribution problem in the AS group where women are concentrated in the lower levels.

The serious distribution problem in the CR group needs special attention. We note that the department has plans to address this problem through developing CR's for office manager positions abroad which may help the distribution problem and increase the low percentage of women moving out of the CR group into the officer categories.

The analysis recommended by Treasury Board Canada under (e) should be carried out for the CM and FI groups as well as the AS and FS.

### (2) Public Service Commission

The Public Service Commission concurs with the comments of Treasury Board Canada.

The PSC would be happy to provide advice and assistance to the Department of External Affairs in any departmental initiative which comes within the PSC's jurisdiction.

- (a) evidence (through results) of a specific concerted effort to correct the problem of low representation of women in the Administrative and Foreign Service category and, in particular, the P-5 group;
- (b) a brief analysis of the potential impact of the consideration of the foreign service upon the representation and distribution of women, as indicated by appropriate action plans to correct identified problems;
- (c) evidence of progress in correcting the problem of low representation of women in the P-5 group;
- (d) for all major groups where women are under-represented, detailed annual and long-term targets which are challenging and realistic;
- (e) evidence of an ongoing analysis of all existing activities to identify and correct anomalies as they occur in the staffing process; if data is available for a period prior to April 1, 1981, the department should specifically report on the results of its analysis in respect of each level of the P-5 and P-6 groups based upon information pertaining to the number of men and women appointed, the number of men and women invited to interviews, the number of men and women actually interviewed, and the number of men and women appointed to positions;

(f) continued analysis of the movement of employees from the Administrative Support category to the other categories (including information on the number of men and the number of women who have achieved such a move during the year); action plans to facilitate career movement;

VII - COMMENTS

- (1) Status of Women Canada  
We concur with the recommendation of Treasury Board Canada. We would recommend that special efforts be made to improve the key areas under-representation of women in the P-5, P-6 and P-7 groups, as well as the serious distribution problem in the P-5 group where women are concentrated in the lower levels.  
The serious distribution problem in the P-5 group needs special attention. We note that the department has plans to address this problem through developing ERs for office manager positions, a program which may help the distribution problem and increase the low percentage of women moving out of the P-5 group into the other categories.  
The analysis recommended by Treasury Board Canada under (a) should be carried out for the P-5 and P-6 groups as well as the P-7 and P-8 groups.
- (2) Public Service Commission  
The Public Service Commission concurs with the comments of Treasury Board Canada.